

FACKTUELLT

SEKO post • Klubbarna Årsta och Tomtebodav

Lön-specifikationen 2014

Postens Villkorsavtal

Lön-specifikationens gåtor

Facktuellt presenterar på denna och följande sidor några ledtrådar som förhoppningsvis kan vara till hjälp för att tolka lön-specifikationen.

I november 2009 fick vi en ny lön-specifikation som är något förenklad jämförd med den tidigare.

Ovanför de kolumner som anger lön, tillägg, ev. avdrag, etc, anges vilket datum denna månads lön har satts in på mitt konto och på raden under när nästa månads utbetalning sker. Vi får lön den 25:e, men om denna dag infaller på en lördag får man pengarna redan på fredagen. Infaller den 25:e en söndag blir det inga slantar förrän på måndagen. Vid jul och midsommar gäller särskilda regler.

Därefter följer en specifikation av de ersättningar och avdrag som gjorts för aktuell månad. Dessa artiklar förklaras i avsnitten nedan.

ARBETSTID

Den *ordinarie arbetstiden i genomsnitt*

per helgfri vecka är from den 1 januari 2012 40 timmar per vecka för samtliga personalgrupper.

De grupper som har *skiftarbete, regelbundet nattarbete* eller *oregelbunden förläggning* behåller sin kortare veckoarbetstid:

38 tim/vecka (natt)

Om arbetstiden i genomsnitt per vecka infaller

- minst en gång på tid mellan kl. 23.00 och 05.00

- med minst två timmar mellan kl. 23.00 och 05.00

38 tim/vecka ("tvåskift")

Om arbetstiden slutar kl. 21.00 eller senare mer än två gånger i genomsnitt per vecka och om schemat därutöver innehåller i genomsnitt mer än två arbetsdagar som slutar före kl. 21.00.

36 tim/vecka ("extremnatt")

Om arbetstiden i genomsnitt per vecka infaller

- minst 1,4 gånger på tid mellan kl. 23.00 och 05.00 samt

- med minst två timmar mellan kl. 23.00 och 05.00 samt
- till någon del på lördag eller söndag.

ARBETSTIDSBANK

Den 1 januari 2012 infördes en arbetstidsbank där samtliga personalgrupper får ett visst antal timmar per år som kan tas ut som ledighet. Antalet timmar beror huvudsakligen på vilken veckoarbetstid man hade den 31 december 2011.

Arbetstidsbanken omfattar *samtliga tillsvidareanställda med månadslön*. Tidsbegränsat anställda och timavlönade omfattas alltså inte.

- Brevbärarna har 10 lediga dagar * 8 timmar (heltid) per år som compensation. Under en övergångsperiod 2012-13 fick man 11 dagar/år.

- Sorterare med 40-timmarsvecka har fem lediga dagar * 8 timmar (heltid) per år
- Övriga sorterare (dvs de som behåller sina 38- respektive 36-timmarsschema) får två lediga dagar * 8 timmar (heltid) per år..

- Tekniker får två lediga dagar * 8 timmar (heltid) per år oavsett vilket schema de arbetar efter.

MÅNADSLÖN

För den som nyanställs i Posten gäller fr.o.m. 2013-06-01 ingångslöner enligt nedan.

Utöver denna ingångslön gäller en individuell lönesättning, som avgörs i de lokala lönerevisionerna. Under gällande avtalsperiod (2013-06-01 -- 2016-07-31) genomförs tre lönerevisioner, den 1 juni 2013, 2014 samt 2015.

Fr.o.m. den 1 juni 2013 gäller följande ingångslöner:

	Månadslön			Timlön		
	< 17 år	17 år	18 år >	< 17 år	17 år	18 år >
1 juni 2013	15 593	17 213	20 250	89,10	98,36	115,71
1 juni 2014	16 016	17 680	20 800	91,52	101,03	118,86
1 juni 2015	16 478	18 190	21 400	94,16	103,94	122,29

- Administratörer, specialister och chefer (ner t.o.m produktionsledare) får 2,5 lediga dagar * 8 timmar (heltid).

- De lediga timmarna måste tas ut under det år de tjänas in. Tjänstledighet utan lön kvalificerar inte till lediga timmar. Föräldraledighet med föräldrapenning ger dock full rätt till lediga timmar. Sjukledighet kvalificerar under tre månader.

- Timmarna kan tas ut som hela lediga dagar eller del av dag och kan inte tas ut i pengar. Timmarna sätts in på banken vid årets början. Om man slutar och har hunnit ta ut fler timmar än man har hunnit kvalificera sig för det året, blir man återbetalningsskyldig. Dock inte om man tvingas sluta därför att man blir uppsagd på grund av arbetsbrist.

- Uttaget av timmarna skall planeras i god tid i samråd mellan den anställde och dennes chef. Den anställdes önskemål och verksamhetens behov ska vara vägledande. Om ledigheten inte planerats före den 31 augusti har arbetsgivaren rätt att lägga ut ledigheten. Har man inte tagit ut alla timmar vid årets slut förfaller dessa, man kan inte föra över timmar till nästa år.

- Saldot i arbetstidsbanken kommer att redovisas på lönespecifikationen och Förmånspaketet.

- Ytterligare information – med exempel – finns på Årstaklubbens hemsida, gå in under "Avtalsnyheter".

OB-TILLÄGG

Vid arbete på obekvämt arbetstid utgår enkelt, kvalificerat eller högre kvalificerat ob-tillägg. Villkoren och beloppen redovisas i tabell längre fram i artikeln.

ÖVERTID - MERTID

ARBETSSKADA

Vid sjukdom p.g.a. arbetsskada gäller förmånligare regler än vid "vanlig" sjukdom.

Vid **arbetsolycksfall** gäller följande:

- Vid sjukskrivning p.g.a. **arbetsolycksfall** får man fr.o.m. den 1 april 2012 enligt TFA (Trygghetsförsäkring vid arbetsskada) full ersättning för förlorad arbetsinkomst from första sjukdagen, oavsett hur länge man är sjukskriven av detta skäl. Det innebär att TFA ersätter de sjukavdrag som Posten gör för karensdagen och de 20- respektive 10-procentiga avdrag som görs därefter.

- Vid sjukskrivning p.g.a. **arbetsolycksfall** i mer än 30 dagar kan man dessutom få ersättning för sveda och värk.

- Oavsett sjukskrivningens längd kan man vid **arbetsolycksfall** få ersättning för kostnader i samband med arbetsskadan, exempelvis kläder, läkarkostnader etc.

Vid **arbetssjukdom**, exempelvis belastnings- och förslitningsskador, gäller andra och hårdare regler för att få ersättning. Läs mer om detta i Årstaklubbens *Lathund om ersättningar vid sjukdom, arbetsskada, mm*. Den finns också tillgänglig på klubbens hemsida.

Tänk på att **ALLTID** snarast anmäla en arbetsskada eller ett tillbud till din arbetsledare och skyddsombud - *även om du inte behöver sjukskriva dig*.

Arbetar man övertid mellan 06.00-20.00 helgfri måndag - fredag utgår **enkel** övertid. På övrig tid utgår **kvalificerad** övertid.

$$\text{Enkel övertid} = \frac{\text{Månadslön}}{94}$$

$$\text{Kval övertid} = \frac{\text{Månadslön}}{72}$$

Jobbar man "övertid" som deltidstjänstgörande får man först **mertid**.

$$\text{Mertid} = \frac{\text{Månadslön}}{140}$$

FRIDAGAR

Man har rätt till 104 **lediga dagar** per kalenderår. Med ledig dag menas enligt avtalet ett kalenderdygn.

De lediga dagarna ska fördelas jämnt över året och det "*bör eftersträvas*" att de läggs ut så att man får "*två lediga dagar per vecka helst förlagda till lördag /söndag*", som det heter i avtalet.

De år som **Nationaldagen** infaller på en lördag eller söndag får man kompensation med en ledig dag.

Enligt reglerna om **veckovila** har man rätt till minst 36 timmars sammanhängande ledighet under varje sjudagarsperiod.

Fr.o.m. den 1 januari 2007 gäller nya (EU-)regler om **dygnsvila** och särskilda regler för nattarbetare. Grundregeln för

OB-tillägget, belopp per timme			
Enkelt	2013-06-01	2014-06-01	2015-06-01
Helgfri må-tor 19.00 - 22.00	18,56	19,01	19,47
Kvalificerat			
Vardagar 00.00 - 06.00; 22.00 -24.00	41,53	42,53	43,55
Vardag efter sön- och helgdag 00.00- 07.00			
Fredag samt vardag före Trettondedag jul, Första maj, Kristi Himmelfärdsdag samt Nationaldagen 19.00 - 24.00			
Lördag, sön- och helgdag 00.00 - 24.00			
Vardag som både föregås och efterföljs av sön- eller helgdag 00.00 - 24.00			
Förhöjt kvalificerat (storhelgstillägg)			
Från kl. 19.00 dagen före till 7.00 vardagen närmast efter vid påsk, pingst, midsommar, jul och nyår.	93,09	95,32	97,61

dygnsvila är 11 timmar. Reglerna för hur dygnsvilan får läggas ut och de undantag som finns i avtalet gör att den kan kortas ner, men den får aldrig understiga 8 timmar.

HELG - "SUPER-OB"

Med "helg" menas enligt avtalet samtliga helgdagar, oavsett vilken veckodag de infaller på. Dessutom räknas följande helgdagsaftnar som *helg*: påsk-, pingst-, midsommar-, jul- samt nyårsafton.

Vid ordinarie tjänstgöring på helg blir man antingen befriad från tjänstgöring eller också utgår ett särskilt ob-tillägg som uppgår till 355,82 (2013), 364,36 (2014), 373,10 (2015) kr/tim..

SCHEMAÄNDRING

Om det egna *ordinarie* shemat ändras med kort varsel utgår ett **schemaändringstillägg** under förutsättning

- att beskedet har lämnats senare än 14 dagar innan ändringen träder i kraft.
- jag inte har begärt ändringen själv, i så fall utgår inget tillägg

Schemaändringstillägget uppgår till 156,98 (2013), 160,75 (2014), 164,60 (2015) kr per ändringstillfälle.

RAST OCH

MÅLTIDSUPPEHÅLL

TIMAVLÖNAD

Avtalet gäller även för den som är timavlönad, men det finns en rad inskränkningar:

SEMESTER

- semestern uppgår till 25 dagar oavsett hur länge man har varit anställd.
- semestern betalas ut året efter det man tjänat in den. Den semester man tjänar in i år (2013) får tas ut (som betald semester) först fr.o.m den 1 april 2014.

SJUKLÖN

Dde tio procentens sjuklön mellan dag 15 - 90 gäller inte för timavlönade. Inte heller ersättningen från arbetsgivaren för läkarbesök och läkemedel. Däremot får man 10 procent i sjukpension genom ITP-P-avtalet (vårt pensionsavtal) dag 91 - 365.

LEDIGHETER

Man har ingen rätt till betalda ledigheter vid nära anhörigs dödsfall, flyttning, läkarbesök och akuta tandläkarbesök.

ARBETSTID

För timanställda gäller huvudsakligen Arbetstidslagens (ATL) bestämmelser om arbetstid. Det innebär bl.a. att reglerna om kortare arbetstid vid skiftarbete

(36 och 38 timmar) endast tillämpas under vissa förutsättningar och i begränsad omfattning för timanställda

- Schemaändringstillägget gäller inte för timavlönade.
- Timavlönade får inte heller några timmar i arbetstidsbanken.

ÖVERTID

Om en timanställd arbetar utöver den arbetstid som gäller enligt anställningsavtalet utgår mertid (= vanlig timlön plus semesterersättning).

Arbetstid utöver 40 timmar per vecka i genomsnitt under en kalendermånad är övertid.

För övertidsersättning för timanställda gäller följande:

- Övertid helgfria må - fre kl. 06.00 - 20.00 = timlönen x 1,5
- Övertid på annan tid = timlönen x 2

TIMLÖN

Timlönens storlek framgår av tabell på första sidan i detta *FaktuelltExtra*.

Som månadsavlönad får man sin lön samma månad som man tjänar in den; som timavlönad månaden efter.

SJUKAVDRAGET - SJUKLÖNETILLÄGGET

Sjuk	På lönespec	Avdrag	Ers från Posten	Ers från FK	Ersättning totalt
Dag 1	AVDRAG KARENSDAG	100%	0	0	0
Dag 2-14	SJUKAVDRAG DAG 2-14	20%	80%	0	80%
Dag 15-90	SJUKAVDRAG DAG 15-	90%	10%	80%	90%
Dag 91-	SJUKAVDRAG DAG 91-	100%	10% 1)	80%	90%
Dag 366 -	SJUKAVDRAG DAG 91-	100%	0	75%	75%

1) = Betalas ut som sjukpension enligt pensionsavtalet, ITP-P.

Tabellen gäller för lön upp till 7,5 prisbasbelopp (2014= 27 750 kr/mån). För *den del* av lönen som överstiger 7,5 prisbasbelopp betalar Posten fr.o.m. den 15:e sjukdagen 90 procent i *sjuklön*. Fr.o.m. den 91:a dagen betalar Posten 80 procent i *sjukpension* på *den del* av den pensionsmedförande lönen som överstiger 7,5 *inkomstbasbelopp* (2014=35 563 kr/mån).

De första 15 dagarna i en sjukperiod görs avdrag för arbetstimmar, därefter för kalenderdagar.

När man är sjuk får man ett sjuklönetillägg ("**Sjuklönetillägg**") för varje dag under sjukperioden. Tillägget utgör 1/365 av den underlagssumma, som redovisas på januari månads lönespecifikation. OBS att avdrag görs på sjuklönetillägget på samma sätt som på lönen; se tabellen ovan.

Vid sjukdom p.g.a. arbetsskada gäller särskilda regler för sjukavdragen - se särskild ruta!

En *rast* ska omfatta minst 30 minuter och läggas ut minst var femte timma. Rast räknas inte som arbetstid.

Måltidsuppehåll är ett betalt uppehåll i arbetstiden som ska omfatta minst 15 och högst 20 minuter.

Paus. Enligt Arbetstidslagen har man rätt till kortare pauser, enligt praxis 5 min/tim. Hos oss har dessa pauser som regel slammats upp till kafferaster som läggs ut i rotationsschemana.

SEMESTER

Årssemestern uppgår till 25 dagar.

Den som var löneplansanställd vid bolagsbildandet den 1 mars 1994 hade som regel fler semesterdagar. Antalet berodde på vilken lön man då hade och hur gammal man var vid det tillfället.

Den 1 juli 1995 frystes antalet semesterdagar för dem som då hade rätt till fler dagar än 25. Man fick behålla det antal dagar man hade rätt till för semesteråret 1995, men någon vidare "uppflyttning" blir det inte.

Man har rätt att **spara semesterdagar** men man måste först ta ut 20 dagar och man får inte – from 1 januari 2011 -- ha fler än 25 dagar inestående.

Den som den 31 december 2010 har fler än 25 sparade dagar får behålla dessa som sparade, men man får inte spara nya dagar förrän man kommit under 25 dagar inestående.

OBSERVERA att för den som har koncentrerad tjänstgöring (exempelvis många deltidare och nattare) räknas antalet semesterdagar om (= ner). I gengäld dras semesterdagar enbart för arbetsdagar.

SEMESTERTILLÄGG

Vid semester utgår ett **Semestertillägg** som uppgår till 0,80% av månadslönen för varje semesterdag. Med månadslön menas i det här sammanhanget även ev *fasta* tillägg. Om vi till exempel utgår från en månadslön på 20.000 kr blir semestertillägget för 20 dagars semester följande: 0,80% x 20.000 x 20 dagar = 3.200 kr.

Semestertillägget betalas som regel ut samma månad som man tar ut semestern. Semestertillägget för de *rörliga* tilläggen (ob, övertid, mertid, jour, etc) är inbakat i själva tillägget.

SKATTEN

På lönespecifikationen redovisas också den preliminära skatt ("**Prel skatt**") som

Försäkringspremier 2014

Försäkring	Premie/mån 2014
Sjuk- och efterlevandeförsäkring	
- 26 år	80:00
27 - 35 år	94:00
36 - 45 år	107:00
46 år -	120:00
Medförsäkrad betalar samma premie som medlemmen, oavsett egen ålder.	80:00 - 120:00
Sjukdom 60+ för medlem och medförsäkrad	
Medlem och medförsäkrad	70:00 - 240:00
Medlemsolycksfall fritid	
Medlem (tillägg förhöjd invaliditetsersättning)	18:00
Medförsäkrad	38:00
Medlemsbarn	
	1 - 6 år 75:00 (per barn) 7 > år 80:00 (per barn)
Hemförsäkring	ca 60:00 - 135:00 kr/mån

dragits. Vill man kolla att rätt skatt har dragits får man ta fram den skatteta-bell som gäller för den egna kommunen.

ibland förekommer att "**Engångsskatt**" har dragits. Det görs när engångsbelopp, t ex retroaktiva lönehöjningar, har betalats ut. Hur mycket procentskatt som skall dras på engångsbelopp finns angivet i skatteta-bellen.

FÖRSÄKRINGAR

Många av oss har medlemsförsäkringar i Folksam. Premierna för dessa dras inte längre av Posten och syns därför inte på lönebeskedet. De dras istället av den bank man har som utbetalare, eller också betalar man premien per avi.

Premierna redovisas då i en klump som "Folksampremie".

Utförlig information om de olika försäkringarna finns i Årstaklubbens FacktuelltExtra "*Våra försäkringar*". Den finns också tillgänglig på Årstaklubbens hemsida.

Premierna för de olika försäkringarna redovisas längre fram i denna artikel. Om man glömt vilka försäkringar man tecknat och dessutom tappat bort sitt försäkrings-

besked kan man med hjälp av dessa uppgifter så att säga bakvägen räkna ut vilka försäkringar man egentligen betalar för! Säkrast är dock att ringa till Folksams kundservice och fråga!

HEMFÖRSÄKRINGEN

Man avgör själv om man vill teckna en kollektiv hemförsäkring i Folksam eller inte. Den främsta skillnaden mellan fackets hemförsäkring och individuella hemförsäkringar är att den kollektiva försäkringen är *beloppslös*, dvs man behöver inte själv värdera det egna lösöret. Man har alltid en försäkring som täcker hela värdet av ens egendom.

Premien för försäkringen varierar mellan ca 60 - 135 kr/mån i Stockhoms län, beroende på var man bor. Vill man veta den exakta premien måste man kontakta Folksam.

På lönebeskedet redovisas premien i klump med premien för ev. övriga försäkringar som man tecknat, *Folksampremie*.

VÅRD AV BARN

Vid vård av (sjukt) barn drar Posten 100

procent av lönen. **Tillfällig föräldrapenningsavdraget** beräknas per *arbetsdag*. Från Försäkringskassan får man en *tillfällig föräldrapenning* i max 60 dagar per barn och år (dock sammanlagt högst 120 dagar). Den tillfälliga fp motsvarar 80 procent av lönen.

SEMESTERVÄXLING

Fr.o.m. 2012 kan man – under vissa förut sättningar – byta ut en del av sina semesterdagar mot en högre premie till min ITPK-P-pension:

- Man ska ha varit anställd i Posten före bolagsbildandet 1994 och då haft rätt till mer än 30 dagars semester.
- Man måste byta bort minst två och högst sex semesterdagar. Minst 28 dagars semester ska kvarstå. Det innebär att den som har 31 dagars årssemester kan växla in högst tre dagar och den som har 34 dagar kan byta bort max. 6 dagar. Chefer kan växla in färre dagar eftersom det för dem måste kvarstå minst 30 dagar i semester.
- Man får göra semesterväxlingen till och med det kalenderår man fyller 64 år.
- Anmälan är bindande för ett år i taget. Anmälan görs i månadsskiftet november-december för nästkommande år genom Förmånspaketet. Endast de som har rätt till semesterväxlingen kan se uppgifter om den på Förmånspaketet. Man kan där se vilket belopp som betalas in som pensionspremie.
- Ytterligare information – med räkneexempel – finns på Årstaklubbens hemsida, gå in under "Avtalsnyheter".
- De som har en lön som överstiger 7,5 respektive 10 inkomstbasbelopp (2014 = 35.563 / 46.417 kr/mån) har fler möjligheter att höja sin pension genom att byta bort sin rätt till familjepension respektive växla in en del av lönen. Ytterligare information på Årstaklubbens hemsida (gå in under "Pensioner") eller Förmånspaketet.

FÖRÄLDRAPENNING

Vid föräldraledighet med föräldrapenning görs ett 100-procentigt avdrag på lönen. Detta avdrag uppgår till 3,3% av månadslönen för varje ledig kalenderdag. Är man ledig hel månad dras hela månadslönen. Från Försäkringskassan utgår en *föräldrapenning*, som motsvarar 80 procent av lönen. Dessutom får man från Posten ett "**Föräldraledighetstillägg**", som uppgår till 10 procent av daglönen (Daglönen utgör här 3,3% av månadslönen). Sammanlagt får man alltså ersättningar som motsvarar 90 procent av lönen vid

Till dig som är nyanställd

■ Många som nyanställs i Posten får enbart tidsbegränsade anställningar. De regler som redovisas på föregående sidor gäller även för er - förutsatt att ni är månadsavlönade. Grundregeln för att bli månadsavlönad är att man anställs för tre månader eller mer och på minst 40 procent.

För den som är timanställd gäller en rad undantag som innebär sämre villkor; de viktigaste finns angivna i en ruta tidigare i denna artikel.

A-kassan

För dig som är tidsbegränsat anställd är medlemskapet i A-kassan en viktig sak.

Medlemskap

Fr.o.m. den 1 juli 2009 förenklades villkoren för att bli medlem i en a-kassa. Det ställs inte längre krav på att man ska ha arbetat en viss tid per vecka under en viss period eller liknande. Det räcker med att man arbetar inom en a-kassas verksamhetsområde för att bli medlem. Man kan bli medlem även om man är arbetslös under förutsättning att man före arbetslösheten arbetade inom kassans område.

Man blir medlem i a-kassan tidigast fr.o.m. den 1:a i den månad ansökan inkommer till kassan.

Grundvillkor för ersättning

För att få ersättning vid arbetslöshet måste fr.a. två villkor uppfyllas:

- Man måste ha varit medlem i A-kassan i minst tolv månader.
- Man måste under de tolv månaderna före arbetslösheten ha arbetat minst 80 timmar per kalendermånad i sex månader eller minst 480 timmar under en sammanhängande tid av sex kalendermånader. I det sistnämnda alternativet måste man ha arbetat minst 50 timmar varje månad. Man får räkna ihop

arbetad tid från olika arbetsgivare.

De tolv månader under vilka man får tillgodoräkna sig arbetade dagar ("ramtiden") förlängs med den tid man ev. gjort värnplikten, varit sjuk, haft föräldrapenning, mm.

Ersättningens storlek

När man blir arbetslös får man följande ersättning:

- Från dag 1 - 200 80 procent av den lön man hade när man arbetade ("lön" = månadslön och fasta tillägg samt rörliga tillägg som ob-tillägg). Man får dock högst 680 kr/dag (=14.960 kr).
 - Från dag 201 - 300 70 procent
- Ersättning betalas ut under högst 300 (ersättnings)dagar. Har man barn under 18 år förlängs ersättningsperioden med 150 dagar.

Underlag för ersättning

Ersättningen baseras på de 12 månader som föregår arbetslösheten.

Beräkningen av arbetslöshetsersättningen görs på alla månader inom 12 månadersperioden. Även månader utan arbete ska medräknas.

Fr.o.m. den 1 juli 2009 får man även räkna in ev. sjuk- och föräldrapenning i underlaget för a-kasseersättningen.

När arbetslöshetskassan ska bestämma vilka 12 månader som arbetslöshetsersättningen ska beräknas på, behöver vissa månader inte räknas. De får hoppas över ("överbopningsbar tid"). Det innebär att en arbetslös som exempelvis varit sjuk ett år får arbetslöshetsersättningen beräknad på det år som föregått sjukdomen. Begränsningen av den längsta överbopningsbara tiden är 5 år.

Om du som nyanställd i Posten har frågor - kontakta din lokala sektion! De kan ge dig utförligare information.

den här typen av föräldraledighet (i sammanlagt 360 dagar per barn; får tas ut fr o m 60 dagar före den beräknade tidpunkten för barnets födelse tills barnet fyllt åtta år).

OBSERVERA att du måste lämna in en kopia på FK:s utbetalningshandling till arbetsgivaren för att du ska få ditt föräldraledighetstillägg.

SJUKVÅRD

Arbetsgivaren ersätter 95 kronor av kostnaden vid **besök hos läkare** ("Sjukvårdersättning"). Har man *remiss från läkare* får man samma ersättning vid behandling hos

psykolog. Vid *annan sjukvårdande behandling* (t ex sjukgymnastik), som sker i den offentliga vården eller hos privatpraktiserande "vårdgivare" som tillämpar av regeringen fastställd taxa, får man tillbaka 55 kronor per besök från arbetsgivaren.

Läkemedel (prisnedsatta och receptbelagda) som skrivs ut i samband med sjukdom, ersätts helt av arbetsgivaren.

Vid **sjukhusvård** får man 70 kronor/dag från arbetsgivaren..

För att få ersättning krävs att man redovisar kvittona för arbetsgivaren och kopia på frikorterna för läkarvård respektive läkemedel.

Fr o m den 1 januari 1996 är dessa ersättningar skattepliktiga.

Man kan också få **ersättning för resor** i samband med olycksfall och sjukdom. Här får man dock ingenting från vare sig Försäkringskassan eller arbetsgivaren utan denna ersättning får man göra upp med sjukhuset (motsvarande) om.

Vid olycksfall bör man undersöka möjligheterna att få kompletterande ersättningar från arbetsskadeförsäkringarna (om olyckan skett på eller på väg till eller från arbetet) eller våra fackliga försäkringar (fritiden).

BETALDA LEDIGHETER

Man har rätt till

- en dags ledighet med bibehållen lön vid **flyttning**.
- om man p.g.a **allvarligare sjukdomsfall** (och närståendepenning ej utgår), **dödsfall**, **begravning**, **bouppteckning** eller **arvsskifte** inom den egna familjen eller den närmaste släktkretsen måste vara ledig från arbetet, har man rätt att vara ledig med bibehållen lön under "erforderlig tid", som det står i avtalet, dock högst sju dagar per kalenderår.
- **läkarbesök** - erforderlig tid
- **tandläkare** - erforderlig tid, *men endast vid akuta besvär*.

BRYTPUNKTER

Den fasta lönen betalas ut för innevarande månad. Det innebär att man exempelvis den 25 februari får den fasta lönen för februari månad. De rörliga tilläggen däremot betalas som regel ut månaden efter; vilket, till exempel, innebär att de tillägg man tjänar in i februari betalas ut på marslönen.

För avdragen vid olika typer av tjänstledighet, t ex sjukdom, ligger brytpunkten kring den 15:e i månaden. De avdrag som är kända vid detta datum, dras redan samma månad den 25:e. Detta är grundregeln; i praktiken fungerar detta inte alltid, vilket försvårar tolkningen av lönebeskedet.

AVDRAG

Sjukledighet eller annan tjänstledighet där avdrag på lönen ska göras, är ett krångligt kapitel – som blivit ännu krångligare efter övergången till Logica och deras Heroma.

Först redovisas **Månadslön** och ev fasta lönetillägg som vanligt. Därefter kommer den **Sjuklön** som man har rätt till från Posten, **Sjuklön 80%** (dag 2-14) eller **Sjuklön 10%** (dag 15-90). **Sjuklönetillägget** redovisas enligt samma principer. Så här långt har jag alltså, enligt lönebeskedet, både fått min vanliga lön och den sjuklön jag ska ha. Så roligt är det inte i verkligheten och därför kommer på de kommande raderna ett **Sjukavdrag** som motsvarar hela min lön de dagar jag var sjuk. Summerar man nu de olika raderna (månadslön +

Medlemsavgift 2014	
Inkomst	AVG 2014
Introduktion	168
0 - 10999	168
11000 - 13999	330
14000 - 16999	361
17000 - 19999	392
20000 - 22999	412
23000 - 25999	428
26000 >	443

Samtliga belopp per månad. Inklusive den a-kasseavgift som gäller från 1/1 2014.
Pensionärer betalar 42 kr/mån i avgift till förbundet och 10 kr/mån till Årstaklubben.

sjuklön - sjukavdrag) så återstår bara den sjuklön jag har rätt till. I alla fall om Logica har gjort rätt, och det kan man inte alltid vara säker på. Och ett bakvänt system är det!

Storleken på avdragen vid sjukdom och föräldraledigheter framgår av text och tabeller ovan. Hur dessa räknas ut framgår dock inte. Det är så krångligt, att den intresserade hänvisas till klubbens lathund *Ersättningar vid sjukdom, mm*.

Avdraget vid annan typ av tjänstledighet uppgår till 4,6% av månadslönen per ledig **arbetsdag** (vid regelbunden arbetstid; annars avdrag per timme enligt formeln månadslönen/175), om tjänstledigheten omfattar högst fem arbetsdagar. Är tjänstledigheten sex arbetsdagar eller mer görs avdrag med 3,3% av månadslönen för varje **kalenderdag**.

MEDLEMSAVGIFTEN

Medlemsavgiften dras inte längre av Posten – de vill inte besvara sig med sådant – och syns därför inte på lönebeskedet. Avgiften dras istället av den bank jag valt som utbetalare, eller också betalar jag per avi.

Fackavgiften **inklusive a-kasseavgift** uppgår till de belopp som anges i tabellen ovan. Har man varaktiga (= mer än tre månader) förändringar i inkomsten under året kan man anmäla detta till avdelnings-expeditionen och därigenom få avgiften justerad.

Hur stor del av avgiften som går till SEKO respektive a-kassan redovisas på Årstaklubbens hemsida, gå in under fliken "Organisation".

UPPSÄGNING

Om du ledsnar på Posten så är din uppsägningstid en månad, om du varit anställd i

högst två år. Har du varit anställd längre tid än två år är din uppsägningstid två månader.

Om Posten ledsnat på dig så är uppsägningstiden mellan 1 - 6 månader, beroende på ålder (anställts för 1997) eller anställningstid (anställts från 1997). Blir du uppsagd p.g.a arbetsbrist fördubblas uppsägningstiden. Den som varit anställd i minst fyra år har i det fallet 12 månaders uppsägningstid.

Text: Jan Åhman

Årstaklubbens hemsida: www.sekoarsta.se.

Byta semester mot högre pension?

• 2011 slöts ett avtal som ger möjlighet att byta semesterdagar mot högre pension. Avtalet gäller fortfarande och nu är det dags att bestämma sig om man är intresserad av erbjudandet. De som tidigare har nappat på erbjudandet och inte vill ändra något kan sitta still i båten, det man redan val fortsätter att gälla tills man anmäler något annat. Den som vill börja semesterväxla från 2014 måste anmäla det senast den 30 november i år.

Förutsättningen för semesterdagar mot högre pension är att man var anställd i Posten före bolagsbildandet 1994 och då hade rätt till mer än 30 dagars semester.

Man måste byta bort minst två och högst sex semesterdagar. Minst 28 dagars semester ska kvarstå. Det innebär att den som har 31 dagars årssemester kan växla in högst tre dagar och den som har 34 dagar kan byta bort max. 6 dagar. Chefer kan växla in färre dagar eftersom det för dem måste kvarstå minst 30 dagar i semester.

Man får göra semesterväxlingen, som det kallas, till och med det kalenderår man fyller 64 år.

Man måste anmäla sig senast den 30 november om man vill att växlingen skall gälla för 2014. Man kan därefter ändra sig för ett år i taget. Anmälan görs genom Förmånspaketet. Endast de som har rätt till semesterväxlingen kan se uppgifter om den på Förmånspaketet. Man kan där se vilket belopp som betalas in som pensionspremie.

Varje växlad semesterdag anses enligt avtalet om semesterväxling vara värd 5,45 procent av månadslönen. Väljer man att växla in några dagar under flera år så påverkar det den framtida pensionen en del. Utförligare information finns på Förmånspaketet.