



Att arbeta i statlig tjänst

– förmåner och villkor

Att arbeta i statlig tjänst – förmåner och villkor

Produktion: Arbetsgivarverket, 2006

3:e reviderade tryckningen

Grafisk form: Ozelot Konsult AB

Tryck: Elanders Infologistics Väst AB

Innehåll

I medborgarnas tjänst	5
Utvecklas med arbetet	7
Samverkan för en god arbetsplats	8
Arbetsmiljö och friskvård	9
Lön	10
Arbetstid	12
Semester	14
Ledighet av olika slag	15
När du blir förälder	16
Om du blir sjuk	18
Om du skadar dig i arbetet	20
Grupplivförsäkring	22
Pensioner	23
Att avsluta en anställning	26
Medalj för ”nit och redlighet i rikets tjänst”	28

De flesta förmåner som beskrivs i denna skrift har Arbetsgivarverket och de fackliga organisationerna kommit överens om genom avtal, bl.a. genom allmänt löne- och förmånsavtal (ALFA). En del av förmånerna kan myndigheten själv bestämma om. Du kan därför i vissa fall ha något annorlunda förmåner än de som beskrivs här. Din arbetsgivare kan informera om vad som gäller på din arbetsplats.

I medborgarnas tjänst

Som statligt anställd arbetar du i medborgarnas tjänst. Riksdag och regering beslutar om myndigheternas uppdrag och verksamheten finansieras genom skatter och avgifter. Det ställs därför särskilda krav på myndigheternas verksamhet, vilket påverkar ditt arbete.

Drygt 235 000 personer är statligt anställda i Sverige. Det innebär att den statliga sektorn motsvarar ungefär sex procent av arbetsmarknaden. Myndigheternas verksamhet ser sinsemellan olika ut, men uppdraget är gemensamt: att arbeta i medborgarnas tjänst. Denna skrift ger en översikt över förmåner och villkor som är gemensamma för statligt anställda, oavsett vilket arbete man har. Den tar också upp några andra gemensamma nämnare för statliga myndigheter. Skriften vänder sig till dig som redan arbetar statligt, men också till dig som är intresserad av att arbeta på en myndighet.

Rättssäkert och effektivt

Rättssäkerhet och effektivitet är utmärkande för all statlig verksamhet. Medborgarna måste kunna lita på att de beslut som fattas vid myndigheter grundar sig på de lagar som gäller. De måste också vara säkra på att alla behandlas lika inför lagen och att myndigheter är sakliga och opartiska i sina bedömningar och beslut. Dessutom ska myndigheter vara effektiva. Det gäller såväl ekonomiskt som sättet att utföra uppdraget på.

Offentlighetsprincipen – en grundpelare i svensk demokrati

I statlig förvaltning gäller offentlighetsprincipen. Den innebär att allmänheten och massmedierna har rätt till insyn i verksamheten, med undantag för sekretessbelagda frågor. Offentlighetsprincipen ger medborgarna möjlighet att ta del av handlingar som finns hos myndigheter och på så sätt granska verksamheten. Som anställd på myndigheten är du normalt skyldig att låta utomstående ta del av handlingar utom sådana som är sekretessbelagda.

Yttrande- och meddelarfriheten

Som statligt anställd har du yttrandefrihet. Det innebär att du har rätt att berätta vad du vet om myndighetens verksamhet för utomstående, så länge det inte rör sekretessbelagda uppgifter. Du har också rätt att lämna uppgifter till massmedierna. Det kallas för meddelarfrihet.

Du kan själv skriva artiklar, insändare i tidningar och uttala dig i radio, TV eller andra medier i vilka frågor som helst. Det gäller även frågor om din arbetsplats – så länge du inte utger dig för att vara företrädare för myndigheten i fråga.

Utvecklas med arbetet

Att utvecklas i arbetet tycker de flesta är viktigt. Därför strävar statliga arbetsgivare efter att erbjuda sina anställda goda möjligheter till kompetensutveckling.

Stora utvecklingsmöjligheter

Alla anställda ska ha möjlighet att utvecklas i sitt arbete. Det har de statliga arbetsgivarna och de fackliga organisationerna kommit överens om. Statliga myndigheter strävar efter att erbjuda utbildning och utveckling i arbetet. Under många år har arbetsmiljöundersökningar visat att de anställda i staten får mer utbildning på arbetstid än vad anställda i andra arbetsmarknadssektorer får.

Kompetensutveckling kan också – vid sidan av kurser – vara att delta i arbetsgrupper, projekt och nätverk. Det kan också handla om samverkan mellan erfarna och mindre erfarna kollegor eller att man kan växla mellan olika arbetsuppgifter. Då byggs lärande in i det dagliga arbetet, vilket gör att man hela tiden utvecklas i sitt arbete.

Samverkan för en god arbetsplats

Det är naturligt att du som anställd ska kunna påverka verksamheten och arbetsmiljön. Alla anställdas engagemang behövs för att myndigheten ska fungera väl och vara en god arbetsplats.

För att underlätta en sådan utveckling har Arbetsgivarverket och de fackliga organisationerna slutit ett avtal med namnet "Samverkan för utveckling". Syftet med avtalet är att ta tillvara den kompetens som finns i organisationen. Meningen är att anställda ska kunna påverka och ha inflytande över arbetet samt att de beslut som tas på myndigheten ska vara väl förankrade.

Samverkan på myndigheten

Utgångspunkten är att alla anställda ska komma till tals och att det ska ske i dialog mellan medarbetare och chef, genom arbetsplatsträffar på den egna enheten m.m. Som anställd har du rätt att vara med i processen hur verksamheten genomförs och utvecklas. Ju tidigare du får information och möjlighet att delta, desto större möjlighet har du att påverka. En framgångsrik samverkan bygger på ett öppet diskussionsklimat och en gemensam vilja att finna lösningar. Det viktiga är att så många frågor som möjligt tas upp av dem som direkt berörs. Arbetsplatsträffar är ofta centrala i samverkansarbetet.

Arbetsgivaren har givetvis ansvaret för verksamheten och ekonomin och är den som slutgiltigt fattar besluten. Men genom samverkan blir besluten mer välgrundade och förankrade, vilket gynnar både verksamheten och alla som har varit delaktiga i processen.

Arbetsmiljö och friskvård

En god arbetsmiljö är viktig för att åstadkomma en attraktiv arbetsplats. Det är arbetsgivaren som är ansvarig för arbetsmiljön, men du som anställd har också ett ansvar för att aktivt medverka i arbetsmiljöarbetet.

Inom staten bedrivs arbetsmiljöarbete i samverkan mellan arbetsgivaren, de anställda och de fackliga organisationerna. Alla statligt anställda har tillgång till företagshälsovård. Ofta stödjer arbetsgivare olika friskvårdsaktiviteter genom att subventionera dem.

Några generella lösningar som gäller på alla arbetsplatser finns dock inte. Vad som kan och bör göras beror på förhållandena på den enskilda arbetsplatsen. Som anställd har du flera viktiga uppgifter: du ska medverka i arbetsmiljöarbetet, följa de föreskrifter som finns och dessutom påtala brister och föreslå förbättringar.

Lön

I staten gäller i regel individuell och differentierad lönesättning. Det innebär att din lön baseras på ditt arbetsresultat. Men även andra faktorer avgör: arbetsuppgifternas svårighetsgrad, ditt ansvar och marknadsfaktorer. Som anställd har du rätt att få veta på vilka grunder lönen sätts och vad du kan göra för att påverka den.

Vid individuell lönesättning är det alltså inte bara arbetsuppgifterna som värderas, utan även den anställdes skicklighet och resultat. Det betyder att en anställd ska kunna påverka sin lön inte bara genom att ta sig an svårare och mer ansvarsfulla arbetsuppgifter, utan också genom att utföra sina arbetsuppgifter på ett bra sätt. Tanken bakom individuellt bestämda löner är att det finns ett samband mellan lön, motivation och resultat. Lönen ska stimulera till engagemang. Den ska också uppfattas som rättvis i förhållande till arbetsresultat och arbetsinsats.

Hur lönerna sätts

Lönerna sätts oftast i förhandlingar mellan myndigheten och företrädare för de lokala fackliga organisationerna. Förhandlingarna utgår från det centrala löneavtal som Arbetsgivarverket och de centrala fackliga organisationerna har tecknat. Förhandlingarna på myndigheten resulterar i kollektivavtal som innehåller de anställdas löner från en viss tidpunkt.

Lönesättande samtal

På senare år har en ny form för lönesättning vuxit fram på svensk arbetsmarknad, och även i den statliga sektorn. Den innebär att den anställdes lön bestäms direkt i samtal mellan chef och medarbetare i stället för i

förhandlingar mellan arbetsgivaren och facket. Modellen finns i några av de statliga löneavtalen och kallas för lönesättande samtal. Det är varje myndighet som tillsammans med de fackliga organisationerna bestämmer om modellen ska tillämpas. Allt fler myndigheter lönesätter genom att använda lönesättande samtal.

Arbetstid

Hur mycket vi arbetar och när vi arbetar påverkar våra möjligheter att balansera arbete och fritid. Arbetstiden ska naturligtvis anpassas till verksamhetens behov, men samtidigt ska de anställda i så stor utsträckning som möjligt ha inflytande över hur arbetstiden förläggs.

Inom varje myndighet träffar arbetsgivaren och de fackliga organisationerna arbetstidsavtal. Syftet är att anpassa arbetstiden på bästa sätt utifrån verksamhetens behov. Det innebär också att arbetstiden för olika arbetstagare kan vara olika beroende av vilka arbetsuppgifter personen har.

Arbete på heltid

Gemensamt för heltidsanställda som arbetar på kontorstid inom staten är att arbetstiden normalt är 39 timmar och 45 minuter per vecka i genomsnitt.

Flexibel arbetstid

Flexibel arbetstid, flextid, är vanlig på många myndigheter. Det kan t.ex. innebära att normalarbetstiden är kl. 08.00–16.30, men att de anställda har möjlighet att börja mellan kl. 07.00–09.00 på morgonen och sluta mellan kl. 15.00–19.00.

Vintertid och sommartid

Det finns också myndigheter som väljer att ha en något längre arbetstid under perioden september till april och en något kortare under maj till augusti.

Förtroendearbetstid

Arbetsgivaren och en anställd kan göra en enskild överenskommelse om s.k. förtroendearbetstid. Det innebär att den anställde förlägger sina arbetstider med hänsyn till arbetsuppgifterna. Arbetstagare med förtroendearbetstid får ingen extra ersättning för övertidsarbete. Förtroendearbetstid kan också beslutas för grupper av anställda genom en överenskommelse mellan arbetsgivare och fackliga organisationer i ett kollektivavtal.

Jour och beredskap

I vissa anställningar ingår jour eller beredskap. Den som har jour ska finnas tillgänglig på arbetsplatsen. Vid beredskap kan den anställde vara på annan plats, men ska vara beredd att komma till arbetet vid behov.

Övertid

Arbetsgivaren kan begära att anställda med fast eller flexibel arbetstid ska arbeta övertid vid behov. En anställd får arbeta högst 150 timmar övertid under ett år, men det finns undantag. Den anställde får ersättning i pengar (övertidsersättning) eller ledighet (kompensationsledighet). Vid övertidsarbete på natt eller helger beräknas övertiden normalt som kvalificerad arbetstid, vilket ger en högre timersättning.

Schemalagd arbetstid

På myndigheter som har uppdrag att verka dygnet runt är schemalagd arbetstid vanlig. Då kan arbetstiden variera från vecka till vecka och även över dygnets timmar.

Semester

Alla anställda i Sverige har rätt till fem veckors semester. Som statligt anställd har du fler semesterdagar, antalet beror på din ålder.

Som statligt anställd har du rätt till betald semester redan första året du är anställd. För att få full betald semester måste du vara anställd hela året. Din ålder avgör hur många semesterdagar du har.

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

Semestertillägg

Under semestern får du, förutom din vanliga lön, ett semestertillägg. Tar du semester en månad får du ett semestertillägg som motsvarar cirka 10 procent av din månadslön.

Du kan spara semester

Du måste ta ut minst 20 av årets semesterdagar under året. Resten av dagarna kan du spara och som mest får du ha 40 sparade semesterdagar.

Ledighet av olika slag

Ledighet är inte bara rekreation. Ibland kan du som arbetstagare behöva ledigt för att hantera situationer som uppstår i privatlivet. Vid sidan av semester, föräldraledighet m.m. har du därför möjlighet att vara ledig av andra orsaker.

För alla

Bland ledigheter som gäller alla på arbetsmarknaden kan nämnas möjligheten att vara ledig för studier, för fackliga uppdrag, för vård av nära anhörig samt rätten för invandrare att vara lediga för svenskundervisning. Vid dessa ledigheter får man ingen lön, men ibland kan man få ersättning från t.ex. försäkringskassan.

För statligt anställda

Du kan få göra läkarbesök och akuta tandläkarbesök på betald arbetstid. (Se också avsnittet "Om du blir sjuk".) Du har möjlighet att vara ledig med lön t.ex. vid en nära anhörigs begravning, när du flyttar, om du tar examen eller ska tentera. Du får också viss kompensation när du t.ex. genomgår repetitionsutbildning inom försvaret.

Du kan även beviljas ledighet av andra orsaker, men då utan lön.

När du blir förälder

När du är föräldraledig får du ersättning från försäkringskassan. För att underlätta din föräldraledighet betalar statliga arbetsgivare en kompletterande ersättning, så att du får 90 procent av din lön under större delen av ledigheten. Som småbarnsförälder har du också möjlighet att arbeta deltid.

När du blir förälder

Som nybliven förälder får du föräldrapenning från försäkringskassan när du är hemma med ditt barn. Ersättningen är högst 80 procent av din lön upp till det s.k. basbeloppstaket*. Som statligt anställd får du en kompletterande ersättning från din arbetsgivare under högst 360 dagar då du tar ut föräldrapenning. Ersättningen kallas föräldrapenningtillägg och innebär att du totalt får en ersättning som motsvarar 90 procent av hela din lön.

När ditt barn är sjukt

När du behöver vara ledig för att ditt barn är sjukt får du ersättning för vård av sjukt barn från försäkringskassan. Ersättningen är 80 procent av din lön upp till basbeloppstaket.

Om du som statligt anställd har inkomster över basbeloppstaket betalar arbetsgivaren under 10 dagar per år en kompletterande ersättning på de inkomster som ligger över taket. Det innebär att du under dessa dagar får en total ersättning på 80 procent av din inkomst.

* Basbeloppstaket är 7,5 prisbasbelopp och för år 2006 motsvarar det en inkomst på 24 800 kronor per månad.

	Lönedelar upp till basbeloppstaket	Lönedelar över basbeloppstaket
Föräldrapenning-tillägg	Arbetsgivaren betalar 10 % under högst 360 dagar	Arbetsgivaren betalar 90 % under högst 360 dagar
Tillfällig föräldrapenning	---	Arbetsgivaren betalar 80 % under 10 dagar

Om du vill minska din arbetstid

Alla föräldrar på arbetsmarknaden har rätt till förkortad arbetstid med upp till 25 procent av en heltid. Du kan ha förkortad arbetstid till dess att ditt barn är 8 år eller har avslutat sitt första skolår.

När barnet har fyllt 8 år har du som statligt anställd dessutom möjlighet att ansöka om att arbeta deltid t.o.m. utgången av det skolår då ditt barn fyller 12 år. Det är din arbetsgivare som beslutar om ledigheten.

Båda ledigheterna medför att din lön reduceras i motsvarande mån.

Om du blir sjuk

Om du blir sjuk och inte kan arbeta får du en ersättning som motsvarar en del av din vanliga lön. Alla har rätt till knappt 80 procent av lönen upp till en viss inkomstnivå. Som statligt anställd får du genom avtal en högre ersättning.

De första 14 dagarna

Om du blir sjuk och därför inte kan arbeta har du, enligt lag, rätt till s.k. sjuklön från din arbetsgivare. Den första sjukdagen är en karensdag, då du inte får någon ersättning. För dag 2–14 får du 80 procent av din normala lön. Arbetsgivaren betalar bara sjuklönen för de dagar du skulle ha arbetat om du inte varit sjuk.

Om du blir sjuk längre än 14 dagar

Efter perioden med sjuklön har du rätt till sjukpenning från försäkringskassan. Sjukpenningen är knappt 80 procent av din lön upp till det s.k. basbeloppstaket*.

För dig som är statligt anställd kompletterar arbetsgivaren sjukpenningen från försäkringskassan. Under dag 15–90 får alla statligt anställda totalt 90 procent av sin inkomst.

Fr.o.m. dag 91 betalar försäkringskassan fortfarande sjukpenning med 80 procent upp till basbeloppstaket. För dig med inkomst över basbeloppstaket betalar arbetsgivaren 80 procent av inkomstbortfallet.

* Basbeloppstaket är 7,5 prisbasbelopp och för år 2006 motsvarar det en inkomst på 24 800 kronor per månad.

Översikt

	Lönedelar upp till basbeloppstaket	Lönedelar över basbeloppstaket
Insjuknandeg- dagen	Karensdag – ingen ersättning	Karensdag – ingen ersättning
Dag 2–14	Arbetsgivaren betalar sjuklön – 80 % av lönen	Arbetsgivaren betalar sjuklön – 80 % av lönen
Dag 15–90	80 % från försäkrings- kassan 10 % i tillägg från arbetsgivaren	90 % från arbetsgivaren
Dag 91–	80 % från försäkrings- kassan	80 % från arbetsgivaren

Läkar- och tandläkarbesök

Du kan få göra läkarbesök och akuta tandläkarbesök på betald arbetstid.

Ersättning för sjukvårdskostnader

Du kan också få andra ersättningar från din arbetsgivare i samband med sjukdom, t.ex. viss ersättning när du går till läkare, sjukgymnast eller när du ligger på sjukhus. Du kan även få ersättning för vissa läkemedel, förutsatt att de omfattas av högkostnadsskyddet.

Om du skadar dig i arbetet

Arbetsmiljön ska naturligtvis vara utformad så att du som anställd inte utsätts för ohälsa eller olycksfall i arbetet. Trots en bra arbetsmiljö kan skador inträffa. Om du skulle drabbas av en arbetsskada kan du ha rätt till ersättning för inkomstförlust, sveda och värk m.m.

Som arbetsskada betraktas en skada eller sjukdom som beror på ett olycksfall eller annan skadlig inverkan i arbetet. Även en del smittsamma sjukdomar kan betraktas som arbetsskador.

Olycksfall

För att ett olycksfall ska betraktas som arbetsskada ska det ha koppling till arbetet. Det gäller både olycksfall på arbetsplatsen och om man utför arbete på annan plats. Även olyckor som inträffar under resor i arbetet räknas som olycksfall i arbetet.

Dessutom kan olycksfall som inträffar under den direkta färden till eller från arbetet betraktas som olycksfall i arbetet.

Arbetssjukdomar och smitta

Sjukdom och smitta som kan bero på något i arbetet kan betraktas som en arbetsskada.

Ersättningar från försäkringskassa och arbetsgivare

Alla arbetstagare har vid sjukdom eller skada rätt till vissa ersättningar enligt lag. Ersättningarna betalas ut av försäkringskassan. Statligt anställda har dessutom rätt till kompletterande ersättningar genom Avtal om ersättning vid personskada, PSA. Det kan gälla såväl inkomstförlust, sveda och värk, sjukvårdskostnader, invaliditet som dödsfall.

Grupplivförsäkring

Alla anställda i staten omfattas av en grupplivförsäkring (TGL-S). Om en arbetstagare avlider kan den närmaste familjen få ekonomiskt stöd.

Om du är statligt anställd omfattas du av avtalet om statens tjänstegrupplivförsäkring (TGL-S). Försäkringen gäller även när du t.ex. har semester eller är sjuk.

Vilka ersättningar ger avtalet

Tjänstegrupplivförsäkringen ger ett ekonomiskt skydd för arbetstagarens efterlevande make, maka, registrerad partner, sambo och barn. Om en arbetstagare dör kan grundbelopp, barnbelopp och begravningshjälp utges. Grundbeloppets storlek varierar beroende av arbetstagarens arbetstid och ålder vid dödsfallet. Barnbeloppet är beroende av arbetstagarens arbetstid och barnets ålder vid dödsfallet.

Om arbetstagarens make, maka, registrerad partner eller sambo avlider och inte har någon egen tjänstegrupplivförsäkring, ger försäkringen även ett visst skydd för arbetstagaren och barn under 17 år.

Pensioner

Som statligt anställd får du en avtalspension, som består av flera delar. Den kompletterar den allmänna pensionen som alla har rätt till. Du har rätt att själv välja hur en del av avtalspensionen ska förvaltas. Äldre statligt anställda har också möjlighet att ansöka om delpension.

Din totala pension kommer att bestå av flera delar:

- den allmänna pensionen,
- avtalspension enligt pensionsavtalet PA 03 och
- eventuellt eget privat pensionssparande.

Här ges en kortfattad information om innehållet i det statliga pensionsavtalet, PA 03.

Pensionsavtal PA 03

PA 03 består av:

- *ålderspension*, som du vanligen får fr.o.m. 65 års ålder
- *sjukpension*, som du kan få om du blir långvarigt sjuk
- *efterlevandepension*, som dina anhöriga kan få om du avlider samt
- *övriga förmåner*.

Ålderspensionen

Ålderspensionen enligt PA 03 består av flera delar:

Individuell ålderspension tjänar du in från 23 års ålder och fram till pensionsåldern. Din arbetsgivare sätter varje månad av en avgift som motsvarar 2,3 procent av din utbetalade lön. Du har själv möjlighet att välja förvaltare (bland ett antal försäkringsbolag) för denna del av pensionen.

Kompletterande ålderspension, KÅPAN, tjänar du in från 28 års ålder och fram till pensionsåldern. Din arbetsgivare sätter av en avgift som motsvarar ca 2 procent av din lön till KÅPAN.

Förmånsbestämd pension innebär att anställda med årsinkomster över 7,5 inkomstbasbelopp får en viss garanterad pension*. Pensionen motsvarar cirka 60 procent av den genomsnittliga lönen mellan 7,5 och 20 inkomstbasbelopp för de fem sista åren före pensioneringen.** Anställda födda mellan 1943 och 1972 har enligt övergångsregler en förmånsbestämd ålderspension även på inkomster under basbeloppstaket. Storleken på denna pension beror på den anställdes ålder.

Pensionens storlek

Hur stor pensionen enligt PA 03 blir beror på hur länge du arbetat och hur stora avgifter som avsatts för dig. Tillsammans motsvarar avgifterna för den individuella ålderspensionen och för KÅPAN årligen 4,3 procent av din lön. Det är dessa avgifter plus den förräntning/avkastning de ger över tiden som utgör den ålderspension du får vid pensioneringen. Till detta kommer den förmånsbestämda ålderspensionen, som du kan ha rätt till.

Sjukpension – pension vid långvarig sjukdom

Om du blir långvarigt sjuk och får sjukersättning eller aktivitetsersättning från försäkringskassan kan du även få sjukpension enligt PA 03. Sjukpensionen i PA 03 kompletterar den ersättning som betalas av försäkringskassan.

* 7,5 inkomstbasbelopp år 2006 motsvarar en inkomst på cirka 27 800 kronor per månad.

** Pensionen motsvarar cirka 30 procent av den genomsnittliga lönen mellan 20 och 30 inkomstbasbelopp för de fem sista åren före pensioneringen.

Pension till efterlevande

Om en statligt anställd avlider före 75 års ålder får familjen en tidsbegränsad efterlevandepension enligt PA 03. Pensionen betalas som längst ut i sex år.

Övriga förmåner i PA 03

I PA 03 finns också förmåner som inte är obligatoriska. Du har som statligt anställd möjlighet att spara i den privata pensionsförsäkringen Kåpan Plus. Sparandet kan fortsätta även om den statliga anställningen upphör.

Din arbetsgivare och de fackliga organisationerna kan dessutom teckna lokala kollektivavtal om avsättningar till Kåpan Extra. Det finansieras genom att de anställda t.ex. avstår en löneökning mot ett pensionssparande i Kåpan Extra.

Delpensionsavtal

Statligt anställda har möjlighet att ansöka om delpension. Det är arbetsgivaren som beslutar om rätten till delpension. Om arbetsgivaren medger det kan anställda som är mellan 61 och 65 år minska sin arbetstid upp till 50 procent av heltidsarbete. Arbetsgivaren ersätter 60 procent av inkomstbortfallet vid delpension. Inkomstbortfallet gör att den anställdes allmänna, lagstadgade pension för det mesta blir lägre, men pensionen enligt PA 03 påverkas inte.

Att avsluta en anställning

En anställning kan avslutas av olika skäl. Det vanligaste är att den anställda säger upp sig för att börja på ett nytt arbete. Om man mister sitt arbete för att myndighetens verksamhet ska minskas gäller Trygghetsavtalet (TA) för statligt anställda. Det ger t.ex. förlängd uppsägningstid, individuellt stöd genom Trygghetsstiftelsen och i vissa fall möjlighet till utbildning.

Om arbetstagaren själv vill sluta sin anställning

Din anställningstid avgör hur lång uppsägningstid som gäller. Har du haft flera statliga anställningar i en följd räknas den totala statliga anställningstiden. Men arbetsgivaren och det lokala facket kan komma överens om andra uppsägningstider.

Anställningstid	Uppsägningstid – när arbetstagaren säger upp sig
Högst tre månader	åtta dagar
Högst fyra år	en månad
Mer än fyra år	två månader

Förmåner vid arbetsbrist

Om du skulle bli uppsagd på grund av att den verksamhet du arbetar i minskas, arbetsbrist, har du som statligt anställd rätt till längre uppsägningstider än vad som gäller enligt lag. Den längre uppsägningstiden är reglerad i trygghetsavtalet. Det innebär att du bl.a. har rätt till dubblerad uppsägningstid i förhållande till vad lagen säger, om du varit anställd minst fyra år.

Trygghetsstiftelsen har till uppgift att stötta arbetstagare som blir uppsagda på grund av neddragningar i verksamheten. Det innebär bl.a. att stiftelsen tillsammans med dig ska planera åtgärder för att du ska undvika arbetslöshet, eller i alla fall för att den ska bli kortvarig. Åtgärder som du genomför i samarbete med Trygghetsstiftelsen, t.ex. en utbildning, får du göra på betald arbetstid.

Genom trygghetsavtalet finns även förmåner som t.ex. innebär att du under en tid kan få inkomstillägg om du i en ny anställning har lägre lön än i den statliga.

Medalj för ”nit och redlighet i rikets tjänst”

Att arbeta i staten är något speciellt. Det visar bl.a. traditionen att arbetstagare som varit anställda hos staten i minst 30 år kan tilldelas medaljen ”För nit och redlighet i rikets tjänst”. Vad avses då med det ålderdomliga uttrycket ”visat nit och redlighet”? Det betyder helt enkelt att arbetstagaren har skött sig korrekt. All arbetstid i staten räknas in i de 30 åren. Arbetstagaren kan alltså ha varit anställd vid flera olika myndigheter.

Utmärkelsen instiftades 1803. I dag kan man i stället för guldmedalj välja att få ett armbandsur av guld, ett graverat eller ett slipat konstglas.



Box 3267, 103 65 Stockholm
Tel. 08-700 13 00, fax 08-700 13 40
www.arbetsgivarverket.se