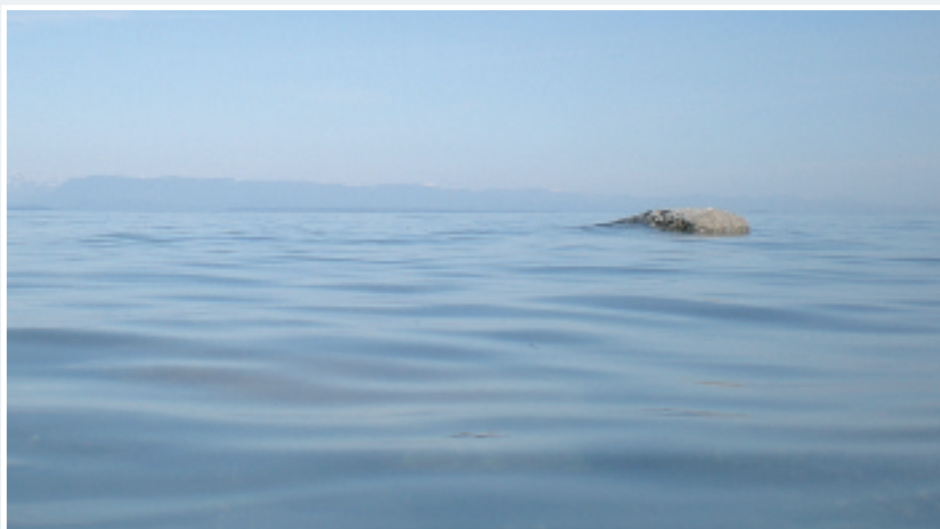


# LAG OCH AVTAL

– AVTAL FÖR LÄRAROMRÅDET 2010



Lärarförbundet



LÄRARNAS  
RIKSFÖRBUND



# LAG OCH AVTAL

AVTAL för lärarområdet

# Förord

LAG OCH AVTAL - Avtal för läraryrket framställs av Offentliganställdas Förhandlingsråd (OFR) på uppdrag av Lärarförbundet och Lärarnas Riksförbund. Lärarförbundet och Lärarnas Riksförbund samverkar i förhandlingarna genom Lärarförbundets och Lärarnas Riksförbunds Samverkansråd.

Avtal för läraryrket innehåller det Kommunala Huvudavtalet - KHA 94, HÖK 10, AB Allmänna bestämmelser och FAS 05.

Andra delar av serien LAG OCH AVTAL är LAGAR för offentlig sektor, AVTAL för statlig sektor, AVTAL för förbundsområde Hälso- och sjukvård samt AVTAL för förbundsområde Allmän kommunal verksamhet.

Avtalen finns också tillgängliga via följande hemsidor:

[www.lararforbundet.se](http://www.lararforbundet.se)

[www.lr.se](http://www.lr.se)

[www.ofr.se](http://www.ofr.se)

Stockholm, september 2010

*Offentliganställdas Förhandlingsråd (OFR)*

ISBN: 91 7650 266 X

Upplaga: 15 700 ex.

Sjuhäradsbygdens Tryckeri AB 2010

# Innehåll

## KHA

Förhandlingsprotokoll - KHA 1997-09-26 . . . . .	4
Kommunalt Huvudavtal - KHA 94 . . . . .	7

## HÖK 10

Förhandlingsprotokoll 2010-05-06 . . . . .	14
Löneavtal - <i>Bilaga 1</i> . . . . .	17
Centrala och lokala protokollsanteckningar - <i>Bilaga 3</i> . . . . .	21
Centrala protokollsanteckningar - <i>Bilaga 4</i> . . . . .	27
Förtroendeskapande arbete, underbilaga till Centrala protokollsanteckningar, Bilaga 4, Övriga anteckningar, punkt 3 - <i>Bilaga 4a</i> . . . . .	30
Centrala parterers syn på förutsättningar för en väl fungerande individuell lönesättning - <i>Bilaga 5</i> . . . . .	32
Verksamhetsutveckling och måluppfyllelse - <i>Bilaga 6</i> . . . . .	36
Lokalt kollektivavtal om lön och allmänna anställningsvillkor m.m. – LOK 10 - <i>Bilaga 7</i> . . . . .	38
Lokalt kollektivavtal om lön och allmänna anställningsvillkor m.m. – LOK 10 - <i>Bilaga 7a</i> . . . . .	40

## AB Allmänna bestämmelser

Allmänna bestämmelser - <i>Bilaga 2 till HÖK 10</i> . . . . .	41
Särskilda bestämmelser om arbetstider m.m. för lärare - <i>Bilaga M till AB</i> . . . . .	93
Särskilda bestämmelser för lägerverksamhet och tillfälligt utflyttad verksamhet med övernattnig - <i>Bilaga L till AB</i> . . . . .	100
Särskilda bestämmelser för anställning i personalpool - <i>Bilaga D till AB</i> . . . . .	101
Särskilda bestämmelser för uppehållsanställning - <i>Bilaga U till AB</i> . . . . .	103

## FAS 05

Förhandlingsprotokoll 2005-04-01 . . . . .	109
Centrala parterers åtagande - <i>Bilaga 1</i> . . . . .	112
Förnyelse - arbetsmiljö - samverkan i kommuner, landsting och regioner . . . . .	113
Kompetens för hälsa och arbetsmiljö . . . . .	118

# Kommunalt Huvudavtal - KHA 94

## Parter

Landstingsförbundet, Svenska Kommunförbundet och Svenska kyrkans Församlings- och Pastoratsförbund å ena sidan, samt

Läraryrskommittén och Lärarnas Riksförbunds Samverkansråd (Samverkansrådet) å den andra.

## § 1

Parterna träffar överenskommelse om bilagda Kommunalt Huvudavtal -KHA 94 med Samverkansrådet som part.

## § 2

Det antecknas att Läraryrskommittén och Lärarnas Riksförbund träffat avtal om bildandet av Läraryrskommittén och Lärarnas Riksförbunds Samverkansråd.

Samverkansrådet skall leda förbundens verksamhet vad gäller Avtal (ÖLA) 2000 och genomförandet av annan central förhandlingsverksamhet samt konfliktsamverkan.

Samverkansrådet består av de två förbundens presidium och är beredningsorgan och förhandlingsdelegation i förhandlingsfrågor.

Beslut fattas av de två förbundens respektive förbundsstyrelser (Läraryrskommittén och Lärarnas Riksförbund för Samverkansrådet). Besluten skall vara eniga annars återförs frågan till Samverkansrådet. Denna beslutsordning gäller både vid centrala förhandlingsfrågor och vid beslut om arbetsmarknadskonflikt.

## § 3

Parterna är ense om att bestämmelserna i KHA 94 äger tillämpning på arbetstagare anställda hos kommun, landsting, församling eller kyrklig samfällighet.

Bestämmelsen äger jämväl tillämpning på arbetstagare anställda hos kommunalförbund och kommunala företag för vilka Svenska Kommunförbundet eller Landstingsförbundet är central part.

§ 4

Arbetsgivare skall informera respektive lokal arbetstagarorganisation om arbetsgivarens tolkning av frikretsens omfattning enligt § 29 KHA 94.

Med kollektivavtalsförhandlingar enligt § 29 KHA 94 avses såväl intresse- som rättstvisteförhandlingar.

§ 5

Arbetsgivare och lokal arbetstagarorganisation skall informera varandra om ändringar av respektive parts organisationsstruktur som påverkar tillämpningen av Kap III i huvudavtalet (Förhandling i rättstvist).

§ 6

Parterna är ense om att § 22, första stycket, inte innebär att en part genom att ensidigt påkalla medling kan inhibera av motpart varslad stridsåtgärd.

§ 7

Parterna är överens om att rekommendera sina medlemmar att som lokalt avtal anta bilagda Kommunlat Huvudavtal – KHA 94 – med Samverkansrådet som part.

Parterna är därvid överens om att lokalt kollektivavtal skall anses ha kommit till stånd genom att kommunens personalorgan beslutar att anta bestämmelserna som lokalt kollektivavtal och tillställer arbetsorganisation, som begär det, protokollsutdrag över beslutet.

§ 8

Överenskommelsen ersätter fr.o.m. 1997-10-01 hittills gällande KHA 94 med TCO-OF:s förbundsområde lärare som part.

Vidare ersätter denna överenskommelse fr.o.m. samma tidpunkt den interimistiska förhandlingsordningen (1994-06-16) med Lärarnas Riksförbund som part.

§ 9

Huvudavtalet KHA 94 gäller mellan de centrala parterna tills vidare med en ömsesidig uppsägningstid om sex månader. Uppsägningen skall för att vara giltig ske skriftligen och vara åtföljd av förslag till ny överenskommelse.

Skulle Samverkansrådet upphöra eller förutsättningarna på ett väsentligt sätt ändras upphör denna överenskommelse att gälla och förhållandena återgår till det som gällde före denna överenskommelses träffande (eller motsvarande).

§ 10

Förhandlingarna förklarades avslutade.

Vid protokollet

*Göran Söderlöf*

*Gunnar Bergström*

För **Landstingsförbundet**

*Sören Gunnarsson*

För **Svenska Kommunförbundet**

*Åke Hillman*

För **Svenska Kyrkans Församlings- och Pastoratsförbund**

*Stig Öhlund*

För **Läraryrskommitténs och Lärarnas Riksförbunds Samverkansråd**

**Läraryrskommittén**

*Christer Romilsson*

**Lärarnas Riksförbund**

*Tomas Johansson*

# Kommunalt Huvudavtal - KHA 94

## Kap I. Förhandling om upprättande av kollektivavtal

### § 1

Förhandling om upprättande eller prolongering av kollektivavtal skall föras som förhandling mellan arbetsgivarorganisation och central arbetstagarorganisation (central förhandling), om någon av dessa parter begär det.

### § 2

Har central förhandling i viss fråga begärts enligt § 1 får förhandling mellan arbetsgivare och lokal arbetstagarorganisation (lokal förhandling) inte påkallas eller föras i frågan innan den centrala förhandlingen är avslutad.

### § 3

Mellan arbetsgivare och arbetstagarorganisation får inte avtalas om villkor, som innebär avvikelse från överenskommelse vid central förhandling, om inte avvikelsen är tillåten enligt den centrala överenskommelsen.

### § 4

Parterna är skyldiga att på ömse sidor verka för att träffad överenskommelse snarast genomföres samt att, då överenskommelsen avser kollektivavtal, sådant avtal snarast upprättas.

## Kap II. Primär förhandling och information enligt lagen om medbestämmande i arbetslivet (MBL)

### § 5

Om förhandling enligt 11 § MBL eller 38 § första stycket MBL berör mer än en lokal arbetstagarorganisation kan dessa företrädas av ett gemensamt samverkansorgan, som då utgör lokal arbetstagarorganisation.

### § 6

Har vid lokal förhandling som avses i 11, 12,14 eller 38 §§ MBL enighet uppnåtts i den sakfråga varom förhandling förts, skall vad parterna därvid enats om ej ha verkan av kollektivavtal, om inte sådan verkan uttryckligen fastslagits i särskild handling, som undertecknats av behörig företrädare för respektive avtalspart.

### § 7

Begäran av arbetstagarorganisation om sådan förhandling, som avses i 14 § andra stycket MBL, skall skriftligen vara den enhet hos arbetsgivaren, som fullgjort den lokala förhandlingen, tillhanda inom sju dagar efter det att den lokala förhandlingen i frågan slutförts.

### § 8

Information enligt 19 § MBL ifråga, som berör mer än en lokal arbetstagarorganisation, kan fullgöras gentemot sådant samverkansorgan som omnämnts i § 5 ovan.

## Kap III. Förhandling i rättstvist

### § 9

I sådan rättstvist, som skall handläggas enligt lagen om rättegång i arbetstvister, skall förhandling äga rum i den ordning som anges i detta kapitel.

Även om kollektivavtal upphört att gälla skall bestämmelserna i detta kapitel iakttagas i tvist om avtalets tolkning och tillämpning.

#### Anmärkning

Om handläggning av vissa tvister föreskrivs i särskilt huvudavtal för den offentliga sektorn (SHA).

### § 10

Förhandling som avses i § 9 förs i första hand som förhandling mellan arbetsgivaren och lokal arbetstagarorganisation (lokal förhandling).

### § 11

I tvist som avses i 33 och 34 §§ MBL utövas tolkningsföreträdet av den arbetstagarorganisation, som slutit kollektivavtalet eller av lokal arbetstagarorganisation, som erhållit dess skriftliga bemyndigande att utöva tolkningsföreträdet. Vill arbetstagarorganisation återropa tolkningsföreträde enligt nämnda paragrafer skall detta anges skriftligen till arbetsgivaren eller, vid central förhandling, till vederbörande arbetsgivarorganisation.

### § 12

Kravet på arbetsgivare att ifall som avses i 35 § MBL "omedelbart" påkalla förhandling skall anses uppfyllt, om arbetsgivaren senast inom sju dagar efter det att arbetsgivaren mottagit skriftligt besked om arbetstagarorganisationens tolkning av berörd avtalsbestämmelse, avsänder skriftlig begäran om förhandling i saken till den lokala arbetstagarorganisationen.

Motsvarande krav i fall, som avses i 34 § tredje stycket MBL, skall anses uppfyllt om arbetsgivaren avsänder skriftlig begäran om förhandling i saken inom sju dagar efter mottagande av arbetstagarorganisationens skriftliga besked i tolkningsfrågan.

### § 13

I tvist som avses i 64 § första stycket första meningen MBL skall där angivna frister utgöra fyra månader respektive två år.

### § 14

Kan uppkommen tvist ej lösas vid lokal förhandling, ankommer det på part som vill fullfölja ärendet att påkalla central förhandling. Framställning om sådan förhandling skall av vederbörande centrala part göras hos motparten inom fyra månader efter det att den lokala förhandlingen avslutats. Rör tvisten fråga som avses i 35 § MBL skall dock central förhandling påkallas inom tre veckor och fråga som avses i 34 § tredje stycket MBL inom sju dagar efter det att den lokala förhandlingen avslutats.

Försummas tidsfristerna som anges i första stycket, har parten förlorat rätten att påkalla central förhandling och därmed rätten att föra talan i tvisten.

### § 15

Tvist får upptagas direkt till central förhandling, om de centrala parterna är ense därom.

### § 16

Talan får inte väckas av part, med mindre han fullgjort sin förhandlingskyldighet enligt detta kapitel. Talan skall väckas inom fyra månader räknat efter det att den centrala förhandlingen har avslutats. Rör tvisten fråga som avses i 35 § MBL skall dock talan väckas inom tre veckor och fråga som avses i 34 § tredje stycket MBL inom sju dagar efter det att den centrala förhandlingen avslutats.

Försummas tidsfristerna som anges i första stycket, är rätten till talan förlorad. Vad nu sagts om förlust av talerätt gäller även part, som försuttit sin rätt till förhandling i frågan.

### § 17

Med avvikelse från bestämmelserna i vad som sägs i 13 och 16 §§ i detta avtal gäller i fråga om tvister avseende 40 och 41 §§ lagen om anställningskydd (LAS) denna lags frister för påkallande av lokal tvisteförhandling och talans väckande. Fristerna för talans väckande skall räknas från den centrala tvisteförhandlingens avslutande.

### § 18

Anspråk som grundas på gällande pensionsbestämmelser får upptagas till lokal förhandling utan hinder av 13 § i detta avtal och bestämmelserna i 64 § första stycket första meningen MBL. För tvist om sådant anspråk gäller inte 35 § MBL. I övrigt gäller bestämmelserna i 64 och 65 §§ MBL.

## Kap IV. Protokoll m.m.

### § 19

Om parterna inte enas om annat skall vid förhandling föras protokoll, som justeras av parterna.

Protokoll upprättas och justeras i så nära anslutning till förhandlingen som möjligt.

### § 20

Förhandling skall anses avslutad den dag, då parterna enats om att förklara den slutförd. Uppgift om denna tidpunkt bör intagas i protokollet.

Oavsett vad som sagts i föregående stycke skall förhandling anses avslutad då part som fullgjort sin förhandlingsskyldighet skriftligen underrättat motpart om att förhandlingen frånträdes.

## Kap V. Stridsåtgärder

### § 21

Varsel om stridsåtgärd skall innehålla tydliga uppgifter såväl om anledning till stridsåtgärd som om stridsåtgärdens omfattning och vilka yrkeskategorier som kommer att beröras av stridsåtgärderna.

### § 22

Sedan medling i arbetskonflikt påkallats och under tid då sådan medling pågår får part inte lämna motpart varsel om stridsåtgärd eller påbörja stridsåtgärd.

Medling i arbetskonflikt skall anses avslutad, när part givit motparten skriftligt besked om att han frånträder medlingen. Part som vill frånträda medling är skyldig att innan frånträdan det inhämta yttrande från medlaren(arna) i fråga om medlarens(arnas) synpunkter på förutsättningarna för fortsatt medling i tvisten.

§ 23

Stridsåtgärd får inte i något fall vidtagas, utan att åtgärden blivit beslutad i behörig ordning av part i detta avtal.

§ 24

Stridsåtgärd får vidtas endast i form av lockout, strejk, vägran att arbeta på övertid eller mertid, vägran att utföra tjänsteresa utanför ordinarie arbetstid eller nyanställningsblockad.

Begränsningen i första stycket gäller inte vid sympatiåtgärd som vidtas till stöd för stridsåtgärd utanför detta avtals tillämpningsområde.

§ 25

Stridsåtgärd i anledning av viss tvist får därutöver inte vidtagas av part, som försuttit sin rätt till förhandling i frågan eller inte fullgjort sin förhandlingsskyldighet eller efter förhandling inte lämnat motparten skriftligt meddelande om stridsåtgärden inom tre månader från den dag förhandlingen avslutades.

Även om förhandling inte kommit till stånd skall part anses ha fullgjort sin förhandlingsskyldighet, då för förhandling mött hinder, som inte berott på honom, eller då motparten utan iakttagande av sin förhandlingsskyldighet vidtagit stridsåtgärd för tvistens lösande.

§ 26

Arbetstagare är inte till någon del skyldig att utföra arbete som är föremål för lockout eller för tillåten strejk eller därmed jämförlig stridsåtgärd eller för lovlig blockad. Den som står utanför arbetskonflikt skall dock fullgöra sina vanliga tjänsteåligganden.

§ 27

Arbetstagare är skyldig att utföra skyddsarbete. Till skyddsarbete hänföres arbete som erfordras för avveckling av verksamheten på ett tekniskt försvarligt sätt eller till förebyggande av fara för människor eller skada på egendom. Lika med skyddsarbete anses arbete som någon är skyldig att utföra på grund av särskild föreskrift i lag.

§ 28

Om begränsningar i rätten att använda stridsåtgärder i fråga, varom avtal får anses kränka den politiska demokratin, föreskrives i särskilt huvudavtal för den offentliga sektorn (SHA).

### § 29

Från stridsåtgärd bör undantas dels förvaltningschef och arbetstagare med förvaltningschefs ställning dels arbetstagare som regelmässigt har att företräda arbetsgivaren i kollektivavtalsförhandlingar.

## Kap VI. Samhällsfarliga konflikter

### § 30

Med samhällsfarliga stridsåtgärder avses sådana stridsåtgärder som genom sina verkningar skulle otillbörligt störa viktiga samhällsfunktioner eller medföra fara för människors liv eller risk för att bestående ohälsa uppstår.

#### Anmärkning

Bestämmelsen innebär inte att från det tillåtna området för arbetskonflikt undanta vådområdet. Uttrycket "fara för människors liv eller risk för att bestående ohälsa uppstår" har valts för att markera att vådområdet är ett sådant område där rätten till stridsåtgärder bör användas med särskild försiktighet.

### § 31

Part som bedömer en stridsåtgärd vara samhällsfarlig enligt § 30 ovan har att påkalla förhandling hos berörd motpart med syfte att undvika, begränsa eller avbryta stridsåtgärden. Vägrar part att ingå i förhandling eller kan enighet inte uppnås vid förhandling, äger part hänskjuta ärendet till den centrala nämnden enligt § 32 nedan att pröva om stridsåtgärden är samhällsfarlig.

### § 32

Den centrala nämnden består av nio ledamöter. Av dessa utser arbetsgivarorganisationerna gemensamt tre ledamöter, Svenska Kommunalarbetareförbundet, SACO-organisationerna samfällt och TCO-OF:s förbundsområdet samfällt vardera en ledamot, parterna gemensamt tre ledamöter varav en utses till ordförande. För varje ledamot utses enligt samma grunder två ersättare.

Parterna svarar envar för sina representanters kostnader för medverkan i nämnden. Kostnaderna för medverkan av de tre av parterna gemensamt utsedda ledamöterna delas lika mellan parterna.

### § 33

Har frågan om stridsåtgärds samhällsfarlighet hänskjutits till centrala nämnden, skall varslad stridsåtgärd som inte redan påbörjats, uppskjutas i avvaktan på nämndens utlåtande.

Föreligger inte nämndens utlåtande inom två veckor från det frågan hänskjutits till nämnden, är part dock oförhindrad att påbörja stridsåtgärden, om inte nämnden med hänsyn till behovet av rådrum förordnat om uppskov med avgivande av utlåtanden. Har sådant förordnande meddelats, är parten inte skyldig att uppskjuta stridsåtgärd längre än till dess tre veckor förflutit från det frågan hänsköts till nämnden.

### § 34

Nämnden är beslutför endast om den är fulltalig. Som nämndens beslut gäller den mening varom flertalet förenar sig.

Nämndens utlåtande skall genom ordförandens försorg tillställas parterna. Har nämnden funnit stridsåtgärden vara samhällsfarlig skall nämnden i sitt beslut hemställa att parterna skall undvika, begränsa eller häva stridsåtgärden.

## Kap VII. Tvister om huvudavtalet

### § 35

Vid tvist om tolkning och tillämpning av detta avtal gäller inte 33 § MBL och vid tvist om tolkning och tillämpning av avtalets § 27 inte heller 34 § MBL.

# Huvudöverenskommelse om lön och allmänna anställningsvillkor samt rekommendation om lokalt kollektivavtal m.m. – HÖK 10

## Parter

Sveriges Kommuner och Landsting och Arbetsgivarförbundet Pacta å ena sidan, samt

Läraryrskommitténs och Lärarnas Riksförbunds Samverkansråd å den andra.

## § 1 Innehåll

Parterna träffar detta kollektivavtal Huvudöverenskommelse om lön och allmänna anställningsvillkor m.m. – HÖK 10 – för arbetstagare för vilka gäller Allmänna bestämmelser – AB. Till avtalet hör även bestämmelserna enligt följande bilagor 1–7a.

- a) Löneavtal (Bilaga 1),
- b) Allmänna bestämmelser – AB – i lydelse fr.o.m. 2010-04-01 – (Bilaga 2) med följande underbilagor  
D, anställning i personalpool,  
L, lägerverksamhet m.m.,  
M, arbetstider m.m. för lärare,  
U, uppehållsanställning,
- c) Centrala och lokala protokollsanteckningar (Bilaga 3),
- d) Centrala protokollsanteckningar (Bilaga 4) med underbilaga (Bilaga 4a),
- e) Centrala parternas syn på förutsättningar för en väl fungerande individuell lönesättning (Bilaga 5),
- f) Verksamhetsutveckling och måluppfyllelse (Bilaga 6),

g) LOK 10 (Bilaga 7 och 7a).

## **§ 2 Kunskapsutveckling och resultat**

Lärande och kunskap är av fundamental betydelse för att Sverige ska hålla hög kvalitet ur ett internationellt kunskaps- och konkurrensperspektiv. Svensk arbetsmarknad och samhället i stort kännetecknas alltmer av kunskapsintensiva organisationer och företag. Om Sverige ska kunna hålla hög klass ur ett internationellt perspektiv är en skola med hög kvalitet av största betydelse. Detta kräver flexibla och effektiva arbetsorganisationer som understödjer och bidrar till en hög effektivitet och måluppfyllelse. Det är angeläget att lärare och andra yrkesgrupper tillsammans med skolledare utvecklar metoder, arbetsordning och organisation som leder till ökad måluppfyllelse och förbättrade resultat. Ska Sverige klara av den utmaning som vi står inför när det gäller kunskapsutveckling är det nödvändigt att läraryrket framstår som attraktivt. Arbete bör initieras på skolorna i syfte att nå ökad måluppfyllelse och förbättrade resultat.

För att understödja en fortsatt verksamhets- och skolutveckling är parterna överens om Bilaga 6 till HÖK 10.

## **§ 3 Ändringar och tillägg**

I kollektivavtalet ska också ingå de ändringar och tillägg till avtalets bestämmelser som parterna under avtalets giltighetsperiod träffar överenskommelse om.

## **§ 4 Fredsplikt**

Förhandlingar under avtalsperioden enligt denna överenskommelse ska föras under fredsplikt.

## **§ 5 Rekommendation om LOK 10 m.m.**

Parterna rekommenderar berörda arbetsgivare som utgör landsting/region, kommun eller kommunalförbund och berörda arbetstagarorganisationer att träffa kollektivavtal – LOK 10 – med den utformning och det innehåll som framgår av Bilaga 7.

För övriga arbetsgivare anslutna till Arbetsgivarförbundet Pacta och berörda arbetstagarorganisationer träffas härmed det lokala kollektivavtalet – LOK 10 – enligt Bilaga 7a.

## **§ 6 Giltighet och uppsägning**

Såvida inte särskilt anges, gäller HÖK 10 för perioden 2010-04-01–2012-04-30 med en ömsesidig uppsägningstid av tre kalendermånader. Har avtalet

inte sagts upp inom föreskriven tid, förlängs dess giltighet för en tid av tolv kalendermånader i sänder med en ömsesidig uppsägningstid av tre kalendermånader. Uppsägning ska vara skriftlig och åtföljd av förslag till nytt kollektivavtal.

## § 7 Avslutning

Förhandlingarna förklaras avslutade.

Vid protokollet

*Henrik Stävberg*

Justeras

För **Sveriges Kommuner och Landsting**

*Ingela Gardner Sundström*

För **Arbetsgivarförbundet Pacta**

*Ingela Gardner Sundström*

För **Läraryrskommittén och Lärarnas Riksförbunds Samverkansråd**

Läraryrskommittén

Lärarnas Riksförbund

*Eva-Lis Sirén*

*Metta Fjelkner*

# Löneavtal

## § 1 Grundläggande principer för lönesättningen

Arbetsgivarna har enligt detta avtal fortsatt stort ansvar för lönebildningen.

Lönebildning och lönesättning ska bidra till att arbetsgivaren når målen för verksamheten. Lönen ska stimulera till förbättringar av verksamhetens effektivitet, produktivitet och kvalitet. Därför ska lönen vara individuell och differentierad och avspegla uppnådda mål och resultat. Även förutsättningarna för att rekrytera och behålla personal påverkar löne- och anställningsvillkoren.

Syftet är att skapa en process där arbetstagarens resultat och löneutveckling knyts samman så att det positiva sambandet mellan lön, motivation och resultat uppnås. Det är därför av stor vikt att dialog förs mellan chef och medarbetare om mål, förväntningar, krav, uppnådda resultat och lön.

Det är särskilt viktigt att lönen för chefer på alla nivåer tydligt avspeglar hur satta mål uppfylls och de resultat som vederbörande uppnår. Chefer är arbetsgivarens företrädare och har ett stort ansvar för att uppsatta mål nås och att uppföljning av resultat sker.

## § 2 Löneöversyner

*Inför löneöversyn*

1. Överläggningar med arbetstagarorganisationen ska genomföras om arbetsgivarens planerade åtgärder vid varje löneöversyn. Vid överläggningen ska arbetsgivaren redovisa motiven för de planerade åtgärderna. Dessa ska grundas på arbetsgivarens lönepolitik.

Det ligger i respektive parts ansvar att medverka genom egna förberedelser och aktivt deltagande. De lokala parterna ska eftersträva att finna samarbetsformer som stödjer ett aktivt arbete med de lönepolitiska frågorna.

I Bilaga 5 till HÖK 10 har de centrala parterna angivit "Centrala parters syn på förutsättningarna för en väl fungerade individuell lönesättning". Denna bilaga tjänar som vägledning till vad som ska diskuteras i överläggningen.

### Anmärkningar

1. Resultatet av överläggningarna ska inte ha kollektivavtals ställning.
2. Löneöversyn ska genomföras som förhandling om lokal part så begär.

### *Löneöversyn*

2. Löneöversyn sker genom att arbetsgivaren, efter avslutad överläggning enligt punkt 1, lämnar förslag i dialog om ny lön till berörd arbetstagare. Förslagen utformas med beaktande av en ökad lönespridnings betydelse för goda resultat och ska ha sin grund i väl kända kriterier. De grundläggande principerna för lönesättning som framgår av § 1 ska beaktas liksom överläggningarna enligt ovan.

### *Avstämning*

3. Arbetsgivaren ska till arbetstagarorganisationen meddela sitt samlade förslag till ny lön på individnivå. Förslaget avstäms mellan arbetsgivare och arbetstagarorganisation. Speciell uppmärksamhet ska dock ägnas gjorda erfarenheter av den genomförda löneöversynsprocessen i syfte att lägga grund för nästa.

#### **Anmärkningar**

1. Avstämningen sker senast två veckor efter meddelat förslag. Överenskommelse kan träffas om annan tidsfrist.
2. Resultatet av avstämningen ska inte ha kollektivavtals ställning.

### *Resultat av löneöversyn*

4. Efter avstämningen anses arbetsgivarens förslag fastställt och de fastställda lönerna ingår i det lokala kollektivavtalet om lön och allmänna anställningsvillkor – LOK 10.

### *Löneöversynstidpunkt*

5. Resultat av löneöversyn gäller fr.o.m. 1 april respektive år, såvida inte annat överenskoms.

### *Lokal förhandlingsordning*

6. Lokala parter kan träffa överenskommelse om att hantera lönesättningsfrågorna på annat sätt än som beskrivs i denna paragraf.

### *Garanterat utfall*

7. Arbetstagarorganisationen garanteras ett utfall i procent av sin lönesumma vid varje löneöversyn. Lönesumman utgörs av summan av de fasta kontanta lönerna för medlemmar som vid löneöversynstillfället är tillsvidareanställda med månadslön.

Överenskommelse kan träffas om annan beräkningstidpunkt och annan beräkning av garanterat utfall.

**Anmärkningar**

1. Del av det garanterade utfallet, respektive del av löneökning avseende arbetsledande personal, kan efter överenskommelse mellan de lokala parterna användas till andra åtgärder.
2. Överenskomna belopp i centralt eller lokalt kollektivavtal proportioneras med hänsyn till arbetstagarens sysselsättningsgrad samt i förekommande fall med tillämplig uppehållslönefaktor enligt vid varje tidpunkt gällande Bilaga U till Allmänna bestämmelser.

Bestämmelserna om garanterat utfall gäller inte hos den arbetsgivare där arbetstagarorganisationen har färre än 5 medlemmar.

**Anmärkning**

I Stockholms, Göteborgs, Malmö och Gotlands stad/kommun samt i landsting/region gäller färre än 10 medlemmar.

*Garanterat utfall per löneöversyn och år*

*Löneöversyn 2010*

8. Det garanterade utfallet för arbetstagarorganisationen utgörs av 2,0 %.

*Löneöversyn 2011*

9. Det garanterade utfallet för arbetstagarorganisationen utgörs av 1,5 %.

*För bägge åren*

10. För arbetsledande personal gäller ett icke definierat garanterat utfall.

**§ 3 Övriga överenskommelser om lön**

Förhandlingar om lön upptas då part så begär.

Överenskommelse om lön får träffas med enskild arbetstigare.

Central förhandling kan påkallas i fall som framgår av § 6.

För arbetstigare som är provanställd med stöd av Bilaga M till AB, Arbets-tider m.m. för lärare, punkt 4 eller enligt Bilaga 3 till HÖK 10, Centrala och lokala protokollsanteckningar, Anteckningar till AB punkt 1 gäller följande:

I samband med att provanställning övergår i tillsvidareanställning sker översyn av lön i samtal mellan chef och medarbetare.

#### § 4 Fredsplikt

Förhandlingar som avses i §§ 2 och 3 ska föras under fredsplikt.

#### § 5 Klassificering

Klassificering sker i enlighet med Bilaga 3 till Överenskommelse om lönestatistik.

För att säkerställa kvaliteten i de centrala partsgemensamma statistikunderlagen krävs en kontinuerlig lokal översyn av de anställdas kod enligt klassificeringssystemet Arbetsidentifikation, AID. Ansvaret åligger lokala parter.

#### § 6 Förhandlingsordning

##### *Lokala förhandlingar*

1. Lokal arbetstagarorganisation får, senast två veckor från avstämnings-tidpunkten enligt § 2 punkt 3, påkalla lokal förhandling om huruvida garanterat utfall uppnåtts.

##### **Anmärkning**

Överenskommelse kan träffas om annan tidsfrist enligt punkt 1 ovan.

##### *Central förhandling*

2. Central part får påkalla central förhandling enbart i nedanstående frågor senast en månad efter det att den lokala förhandlingen avslutats

- a) i frågor som avses i § 6 punkt 1,
- b) i frågor som avses i § 2 punkt 1 anmärkning 2 om huruvida garanterat utfall uppnåtts samt fördelning av garanterat utfall enligt respektive löneöversyn samt i frågor som avser arbetsledande personal om enskild arbetstagers löneökning.

##### *Skiljenämnd*

3. Enas inte de centrala parterna ska frågan bindande avgöras av särskild skiljenämnd, om central part begär prövning av frågan genom skriftlig framställan inom en månad från den dag, då den centrala förhandlingen anses avslutad.

# Centrala och lokala protokolls- anteckningar

## Anteckningar till Löneavtal

### *Annan åtgärd än lön*

1. Om löneöversyn innebär annan åtgärd än lön ska detta för berörda arbetstagare särskilt anges. Sådan åtgärd ska även beaktas när arbetsgivaren enligt diskrimineringslagen genomför kartläggning och analys av löner och andra anställningsvillkor.

Innehåller överenskommelse enligt ovan avkortad arbetstid ska den för jämförelse enligt diskrimineringslagen i lönehänseende beräknas på följande sätt:

arbetstagarens fasta kontanta lön efter arbetstidsförkortning delas med kvoten av ordinarie arbetstid för arbetstagaren efter arbetstidsförkortning per vecka genom ordinarie arbetstid för heltid enligt centralt kollektivavtal.

## Anteckningar till AB

### *Provanställning syftande till tillsvidareanställning*

1. Förskollärare/fritidspedagog/hemspråkstränare respektive SFI-lärare som inte varit tillsvidareanställd som förskollärare/fritidspedagog/hemspråkstränare respektive SFI-lärare provanställs under de första 12 månaderna av anställningen.

### *Arbetstid*

2. Förlängs begränsningsperioden med stöd av § 13 mom. 6f) och arbete därmed förläggs till lördag-söndag i större utsträckning än tidigare fordras lokalt kollektivavtal.

3. Om en arbetstagares arbetspass sträcker sig över dygnsgränsen (midnatt) ska arbetspasset hänföras till det dygn under vilket den övervägande delen av arbetspasset infaller.

4. För arbetstagare för vilka Bilaga M tillämpas gäller AB § 13 mom. 6g)–i). Vid genomsnittsbereäkning av dygnsvila kan begränsningsperioden vara högst 16 veckor om inte annat lokalt överenskoms.

#### *Övertid*

5. Om sådan heltidsanställd arbetstagare som avses i § 20 mom. 1 och som enligt bestämmelserna i momentet inte har rätt till kompensation för övertidsarbete utför annat arbete än deltagande i sammanträde på tid överstigande den fastställda arbetstiden, får arbetstagaren om så är möjligt ledigt från arbetet för motsvarande tid.

6. För arbetstagare som har träffat överenskommelse om undantag från kompensation för övertidsarbete bör, om förutsättningarna ändras, en översyn ske av lönesättningen och övertidsrätten.

#### *Sjuklön m.m.*

7. Har arbetsgivare och arbetstagarorganisation träffat överenskommelse, som komplement till lön enligt §§ 16–17 och Bilaga U om prestationslön, ackordslön, resultatlön eller liknande eller andra alternativa löneformer, får parterna även träffa kollektivavtal om huruvida och på vilket sätt sådan lön ska ingå i beräkningsunderlag för sjuklön enligt 6 § SjLL. Sådan förhandling får endast föras som lokal förhandling.

8. Arbetsgivaren kan efter prövning medge att ersätta arbetstagare för inkomstbortfall, i form av lön och andra anställningsförmåner enligt § 28 mom. 5, som uppstått i samband med personskada genom våld och/eller misshandel i arbetet. Ersättning utges endast för den del av lönebortfallet som inte ersätts på annat sätt. Ersättningen inbegriper semesterlön och semesterersättning enligt avtalet och semesterlagen.

#### *Föräldrapenningtillägg under sommaruppehåll/ferie*

9. Parterna konstaterar att det inte är möjligt att erhålla föräldrapenning då arbetstagaren har semester. Detta får till följd att föräldraledig arbetstagare som påbörjat sin föräldraledighet i nära anslutning till sommaruppehållet/ferien inte har möjlighet att erhålla fullt föräldrapenningtillägg. Med anledning av detta ska det anses som om föräldrapenning erhållits under de första 45 dagarna av uppehållet/ferien.

För att dagar under övrig del av sommaruppehållet/ferien ska ingå i beräkningen av föräldrapenningtillägg förutsätts att arbetstagaren erhåller föräldrapenning.

## Övriga anteckningar

### *Lärares kompetensutveckling*

1. Vid oenighet om den tid som förutsatts för kompetensutveckling enligt anmärkning till punkt 6b), Bilaga M till AB, kan frågan tas upp till lokal överläggning. Om inte så sker inom en månad eller man vid överläggningen inte kan enas fastställer arbetsgivaren den tid som ska avsättas för kompetensutveckling med iakttagande av intentionerna i anmärkningen.

### *Lärares arbetstid*

2. Parterna pekar på vikten av att arbetsorganisation och arbetsinnehåll utformas så att lärare inte utsätts för fysiska eller psykiska belastningar som kan medföra ohälsa. Härvid ska beaktas att arbetsuppgifterna ska rymmas inom arbetstiden. Arbete som beordras att utföras utöver den fastställda arbetstiden ersätts enligt AB § 20.

Den förändring som avvecklingen av den centralt reglerade undervisningstiden förutsatte har inte alltid genomförts. Parterna vill återigen peka på vikten av att skapa förutsättningar för att organisera arbetet på ett nytt sätt dvs. att planering av lärares arbete inte ska utgå från regleringen i det centrala avtal som gällde före 2000-01-01. Arbetstiden bör fördelas med en jämn utläggning över verksamhetsåret. Planeringen av de huvudsakliga arbetsuppgifterna ska omfatta minst tre perioder under verksamhetsåret.

Som ett stöd till ovan kan med fördel redogörelsen till Bilaga M användas samt de övriga dokument där arbetstidsfrågor för lärare behandlats, t.ex. Kommunförbundets cirkulär 1999:152.

### *Distansarbete*

3. Parterna konstaterar att vissa frågor kan behöva regleras i samband med arbete på distans. Vid införande av distansarbete är det därför av vikt att t.ex. följande frågor beaktas: omfattningen av distansarbetet, arbetstagarrens tillgänglighet, anställningsvillkor, arbetsuppgifter, teknisk utrustning, säkerhets- och skyddsfrågor, arbetsmiljöfrågor, uppföljning och utvärdering.

Vid sådan reglering är det även av vikt att följande frågor beaktas enligt ramavtalet på europeisk nivå: definition, frivillighet, privatliv och utbildning.

### *Lokala kollektivaavtal om utvecklingsarbete*

4. För att kunna dra erfarenheter av det hittills genomförda arbetet kan lokala parter diskutera formerna för det vidare utvecklingsarbetet. Part kan

ta upp förhandling om översyn av redan träffade lokala kollektivavtal. Förhandling kan även tas upp i syfte att träffa nytt lokalt kollektivavtal.

*Twist*

5. Twist avseende ÖLA 00 Bilaga 3 p. 3 st. 1 och 2 kan endast föras lokalt. Vid bristande enighet mellan lokala parter gäller arbetsgivarens uppfattning. Skadestånd utges inte.

*Avveckling av BOL 96*

6. I ÖLA 01, Bilaga 3 punkt 2, Anteckningar till specialbestämmelse mellan Landstingsförbundet och Lärarnas Samverkansråd beskrivs. *"Specialbestämmelser för befattningsområden – mellan berörda parter – BOL 96 över fortsatt giltighet i sin lydelse 1998-03-31 såvida de lokala parterna inte överenskommer om annat. Överenskommelsen kan träffas avseende såväl del av BOL 96 som specialbestämmelsen i sin helhet."*

Specialbestämmelsen BOL 96 upphörde som central bestämmelse fr.o.m. 2005-04-01.

För de fall BOL 96 tillämpats eller lokala parter överenskommit om lokal reglering av delar eller hela specialbestämmelsen eller annan reglering så ska lokal överenskommelse träffas med samma innehåll, om inte lokala parter enas om annat.

*Skolkantor*

7. Skolkantor som har fullmakt/konstitutorial eller förordnande som jämställs med konstitutorial omfattas av Bilaga M till AB. Därvid konstateras att det tillkommer de lokala parterna att överenskomma om eventuellt erforderliga anpassningar med hänsyn till skolkantoreernas särskilda arbetsförhållanden.

*Övergångsbestämmelse från 1990 för vissa lärare*

*Konstitutorial m.m.*

8. För arbetstagare som har fullmakt, konstitutorial eller förordnande som jämställs med konstitutorial ska gälla samma löne- och anställningsvillkor som gäller för övriga kommunalt anställda.

Frågor angående anställnings upphörande på annat sätt än genom avskedande (entledigande) ska emellertid för här avsedda arbetstagare även fortsättningsvis handläggas på samma sätt som föreskrivs i 7 kap. LOA i dess lydelse (1976:600), varvid arbetstagarnas totala förflyttningsskyldighet dock

begränsas till kommunen. Om någon förflyttning inte kommer till stånd ska arbetstagaren likväl behålla utgående avlöningsförmåner.

*Övergångsbestämmelse från 1990 för vissa lärare m.fl. som inte erhållit försäkringsskydd enligt AGS-KL*

**9.** För lärare, skolledare och syofunktionärer, som 1991-01-01 inte erhållit försäkringsskydd på grund av villkoren om arbetsförhet enligt AGS-KL § 5 gäller fortsättningsvis punkt 8 enligt Centrala och lokala protokollsanteckningar, Övriga anteckningar, Bilaga 4, HÖK 07.

*Sammanläggning av anställningar*

**10.** Är arbetstagare anställd samtidigt i flera anställningar hos samma arbetsgivare kan lokala förhandlingar upptas syftande till att anställningarna sammanläggs till en anställning. Tvist om sammanläggning i enskilt fall kan inte hänskjutas till central förhandling. Uppstår tvist om den principiella innebörden av denna rekommendation kan sådan tvist däremot föras som central förhandling.

*Lön vid annan anställning på grund av organisatoriska skäl eller sjukdom*

**11.** Om inte annat överenskomms mellan arbetsgivare och arbetstagare och/eller arbetstagarorganisation gäller följande:

om en arbetstagare på grund av organisatoriska skäl eller sjukdom omplaceras till en annan anställning utanför anställningsavtalet och överenskommelse träffats om lägre lön utges ett tillägg till arbetstagaren. Tillägget utgörs av mellanskillnaden mellan den gamla och den nya lönen. De första tolv månaderna utbetalas hela tillägget. Därefter minskas tillägget med 1/12 av tillägget per kalendermånad.

Om den nya anställningen innebär lägre sysselsättningsgrad reduceras tillägget enligt följande

$$(a - b) \times c = d$$

a = ursprunglig lön vid heltid

b = ny lön vid heltid

c = ny sysselsättningsgrad

d = tillägg

## HÖK 10

Vid stadigvarande förflyttning enligt AB § 6 tillämpas inte denna reglering. För det fall avvikande lokal överenskommelse har träffats som reglerar ovanstående gäller dessa fortfarande.

### *Löneväxling*

**12.** Sedan lokalt kollektivavtal om löneväxling träffats kan arbetsgivaren och arbetstagaren överenskomma att arbetstagaren får avsätta del av avlöningsförmåner till avgiftsbestämd ålderspension enligt KAP-KL §§ 13–14.

### *Pensioner*

#### *För kommunsektorn gäller*

**13.** Utöver vad som följer av PB § 8 i PFA 98 avsätts för varje arbetstagare, för vilken PFA 98 gäller, en årlig pensionsavgift som tillförs arbetstagarens individuella del. Avgiften är 0,1 % av avgiftsunderlaget enligt PB § 11 i PFA 98.

# Centrala protokollsanteckningar

## Anteckningar till Löneavtal

### *Skiljenämnd*

1. Skiljenämnden består av tre ledamöter, av vilka Sveriges Kommuner och Landsting utser en, berörd arbetstagarorganisation (den centrala arbetstagarorganisationen) en och nämnda parter gemensamt en, tillika ordförande.

De centrala parterna svarar envar för sina representanters kostnader för medverkan i nämnden. Kostnaderna för ordförandens medverkan delas lika mellan parterna.

### *Arbete med Löneavtalens tillämpning*

2. De centrala parterna kommer under perioden hösten 2010–våren 2011 att arbeta i olika konstellationer för att – med utgångspunkt i Löneavtalen och Bilagan "Centrala parter syn på förutsättningar för en väl fungerande individuell lönesättning" – bidra till att utveckla den lokala tillämpningen av Löneavtalen.

Fokus ligger på chefers kommunikation i olika nivåer kopplat till verksamhetsmål, budgetprocess och lönebildning. Detta medför arbete kring betydelsen av långsiktighet i sakfrågor samt parts- och övriga relationer. Vidare kan det t.ex. innebära arbete kring chefers roll, möjligheter och ansvar, parternas olika roller och intressen, hanteringen av olika kategorier arbetstagare etc.

Resultatet av arbetet ska sammanfattas våren/försommaren 2011, särskilt belysa användarvänligheten, och utgöra en av flera grunder för kommande Löneavtal. Arbetet kan även ge insikter som resulterar i andra insatser som syftar till att stärka Löneavtalens tillämpning.

## Anteckningar till AB

### *Arbetstid*

1. Arbetsgivaren som tillämpar en kortare kontorsarbetstid än i genomsnitt 40 timmar per helgfri vecka, får bibehålla denna oberoende av bestämmelserna i § 13 mom. 2.

2. Dygnsvila enligt arbetstidslagen (ATL) bör så långt det är möjligt följas vid förläggning av ordinarie arbetstid.

Om dygnsvilan enligt arbetstidslagen (ATL) utifrån ett verksamhetsperspektiv inte kan uppnås bedömer parterna att objektiva skäl finns till att tillämpa de avvikelser från ATL som anges i AB § 13 mom. 6g)–h). Parterna anser att arbetstagare därigenom erhåller lämpligt skydd enligt EG:s arbets-tidsdirektiv 2003/88/EG, artikel 18, genom gällande kollektivavtalsregle-ring och lagstiftning.

*Uppsägningstid m.m.*

3. Uppsägningstid enligt § 33 mom. 2 gäller fram till den tidpunkt då ett omställningsavtal mellan parterna börjar gälla och där parterna vid för-handlingar om ett omställningsavtal är överens om att bestämmelsen ska upphöra att gälla.

*Medbestämmandelagen*

4. 33 § MBL är inte tillämplig på AB § 27, på lokal överenskommelse som kan ha träffats med stöd av bestämmelserna i AB § 5 mom. 1b) eller på § 27 mom. 9.

5. Bestämmelserna i AB innebär inte någon reglering av MBL:s dispositiva regler med undantag av § 4 mom. 2, § 10 mom. 7, § 11, § 12 mom. 1, § 13 mom. 5, § 22 mom. 6 och § 27 mom. 9.

*Lokal företrädare för arbetstagarorganisation*

6. I § 4 mom. 4 och 5, § 5 mom. 2, § 13 mom. 7, § 14 mom. 7, § 16 mom. 3, § 17 mom. 6, § 20 mom. 8, § 22 mom. 8, § 23 mom. 4, § 27 mom. 21, § 29 mom. 6, § 35 mom. 2 samt Bilaga U punkt 2, anges att arbetsgivaren och arbetstagarorganisation får träffa kollektivavtal i angivna frågor. Sådant kollektivavtal får endast, såvida den centrala arbetstagarorganisationen inte skriftligen meddelar arbetsgivaren annat, träffas med arbetstagarorganisa-tion som anges nedan.

Läraryrket: lokalavdelning, Lärarnas Riksförbund: kommunförening eller särskild förening.

## **Övriga anteckningar**

*Ändringar i lagstiftning*

1. Genomförs under avtalsperioden ändringar i lagstiftning kan förhand-lingar påkallas.

*Parternas ansvarstagande*

2. Centrala parter har under avtalsförhandlingarna diskuterat vikten av gemensamt ansvarstagande för det centrala avtal som träffas. Centrala parter är överens om betydelsen av att kunna bistå lokala parter i diskussioner om tillämpningen av det centrala avtalet. Utifrån detta är centrala parter överens om fortlöpande kontakter under avtalsperioden och att vid behov stödja i tillämpningen av det centrala avtalet.

*Förtroendeskapande arbete*

3. Parterna ska under avtalsperioden påbörja ett långsiktigt arbete i syfte att främja utvecklingen av svensk skola.

Förtroendefulla relationer på alla nivåer är en förutsättning för att nå goda resultat.

I detta arbete kommer de centrala parterna att följa, stödja och bidra med initiativ som syftar till att åstadkomma bättre resultat och ökad måluppfyllelse.

I bilaga till denna protokollsanteckning anges några områden som de centrala parterna identifierat som viktiga att behandla inom ramen för detta arbete. Därutöver kan parterna under arbetets gång enas om ytterligare områden.

*Avsiktsförklaring*

4. Parterna har för avsikt att Bilaga 6 och Bilaga M ska ingå i avlösande HÖK.

*Löneöversyn 2012*

5. Parterna är överens om att bibehålla den 1 april som datum för löneöversyn. Målsättningen är att förhandlingar om ny Huvudöverenskommelse ska kunna genomföras med hänsyn tagen till den konkurrensutsatta sektorns lönenormerande roll och en tolv månadersperiod som bas för löneökningensnivån.

# Förtroendeskapande arbete, underbilaga till Centrala protokollsan- teckningar, Bilaga 4, Övriga anteck- ningar, punkt 3

## Gemensamt initiativ för att förbättra resultaten i svensk skola

Vi är överens om att vi gemensamt vill höja kvaliteten i skolan. Vi vill förbättra elevernas resultat. Vi vill ha en bra arbetsmiljö. Vi vill attrahera de bästa till läraryrket. Om Sverige ska hålla hög kvalitet ur ett internationellt kunskaps- och konkurrensperspektiv, så måste vi parter arbeta gemensamt för att uppnå dessa mål.

För att avtalet ska få önskad effekt – ställs stora krav på alla aktörer.

För att de centrala parterna ska kunna stödja de lokala parterna i arbetet med verksamhetsutveckling kommer de centrala parterna bland annat arbeta med följande områden. Dessa områden är några av de som Per Unckel uppmanade parterna att arbeta vidare med.

**Kommunerna** har ansvar för styrning, ledning och uppföljning. På den övergripande nivån ges utbildnings- och skolfrågor en central plats och resultaten följs upp. Målet är att varje skolenhet och dess ledning har mandat och förutsättningar att fullfölja sina uppgifter på ett sätt som gör att de kan utveckla och förbättra verksamheten.

**Ledarskapet** i skolan måste utvecklas. För detta har skolchefer (eller motsvarande) huvudansvaret. Det krävs närvarande pedagogiska ledare som, tillsammans med lärarna och deras fackliga företrädare, tar ansvar för förändringar och förbättringar som måste göras. Det kräver en tydlig ansvarsfördelning. En systematisk uppföljning och utvärdering av elevernas resultat är nödvändig.

Skolan ska vara en **modern arbetsplats**. Det är naturligt att skolledare och lärare prövar nya metoder, tillvaratar forskning och tillämpar ny teknik.

Den **fysiska arbetsmiljön** för lärare och elever är central. Det måste finnas rimliga förutsättningar att arbeta på skolan, när det gäller t.ex. tillgång till lokaler och datorer.

**Förtroendefulla relationer måste byggas upp.** Skolledningarna behöver ha en tydlig vision om hur skolan kan förbättras. Skolledning och lärare måste ständigt föra samtal om hur skolans arbete ska utvecklas och förändras för att uppnå målen. Parterna har ansvar för att skapa en förtroendefull dialog – med ett ömsesidigt respektfullt förhållningssätt och en god kommunikation i en anda av nytänkande.

**Löneinstrumentet** ska kunna användas för att skapa bättre resultat och göra läraryrket mer attraktivt. Rektorer behöver tydligare våga lyfta fram bra lärare, bra arbetssätt och bra resultat. Fackliga företrädare behöver stödja en ökad lönespridning.

Ett antal **skolpolitiska reformer** kommer att genomföras under avtalsperioden. Målet är att dessa ska bidra till att vända den negativa resultatutveckling som präglat den svenska skolan. Reformerna kräver nya och stora arbetsinsatser. Bland annat pekar vi på att det i förskolan krävs ökat fokus på lärandeuppdraget. Detta ställer krav på förutsättningarna för förskollärarnas arbete och arbetsorganisationen i förskolan. Varje skede i grundskolan kräver sin specifika uppmärksamhet. Den gymnasieskola som införs 2011 måste introduceras väl för att reformen ska få genomslag.

# Centrala parterers syn på förutsättningar för en väl fungerande individuell lönesättning

Denna bilaga anknyter till Löneavtalet och dess överläggning. En förutsättning för att överläggningen ska leda till önskvärd samsyn om arbetsgivarens planerade åtgärder och bidra till en bra löneöversynsprocess är att bilagans olika delar, lokala förutsättningar och praktiska tillämpning diskuteras.

Löneavtalet utgår från en lönesättning som är individuell och differentierad. En förutsättning för att en sådan lönesättning ska kunna fungera väl är att arbetsgivaren arbetat fram grundläggande och långsiktiga lönepolitiska riktlinjer för lönesättningen. Dessa riktlinjer måste vara kända och diskuterade med medarbetarna i organisationen för att bidra till det positiva sambandet mellan lön, motivation och resultat.

Lönepolitiken visar arbetsgivarens värderingar och varje arbetsplats måste diskutera vad lönepolitiken innebär för den egna verksamheten. Lönestrukturen ska stimulera till kompetensutveckling för att individen under hela yrkeslivet ska kunna bidra till verksamhetens utveckling. Det är i detta sammanhang naturligt att också uppmärksamma arbetstagare som är frånvarande p.g.a. sjuk- eller föräldraledighet.

Lönekritierier för lönesättning ska tydligt visa hur arbetsinsatserna värderas och måste därför utgå från verksamhetens uppdrag och mål.

Lönebildningen och löneökningsbehovet ska kopplas till arbetsgivarens arbete med verksamhetsmål och verksamhetsutveckling, prioriteringar och ekonomiska förutsättningar och vara en integrerad del av samverkanssystemet mellan parterna. Olika arbetsgivare har p.g.a. skillnader i storlek och organisation olika förutsättningar för lönebildningsprocessens utformning.

Härvid ska följande särskilt beaktas

## **Rollfördelning**

Arbetsgivare har olika förutsättningar för hur lönebildningsprocessen drivs. Oavsett storlek och organisatoriska indelningar förutsätts dock en tydlighet

i uppdrag och ansvar för respektive nivå. I detta ligger också att chefens uppdrag och ansvar i löneprocessen tydliggörs.

### **Tidplan för löneöversynsarbetet**

Ett individuellt lönesystem förutsätter avstämningar och uppföljningar. Därför är det naturligt att även löneöversynen återkommer årligen. Genom en god planering kan respektive löneöversyn slutföras innan tidpunkten för ikraftträdande.

### **Analys av löner**

Löneavtalet förutsätter att arbetsgivaren bl.a. kartlägger och analyserar sina löner som underlag till överläggning inför löneöversyn. Därutöver kräver diskrimineringslagen kartläggning och analys ur jämställdhetssynpunkt.

Lönerelationerna mellan och inom olika yrkesgrupper avspeglar arbetsgivarens ställningstaganden. Därför är det en viktig förutsättning att de förtroendevalda diskuterar och tar ställning till rådande och önskvärda lönerelationer.

Kartläggning och analys av olika arbeten/yrken som visar lönenivåer/lönespridningar mellan grupper och lönespridningar inom grupper görs utifrån lönepolitisk synpunkt, samt utifrån skillnader i lön kvinnor/män respektive skillnader i lön kvinno-/mansdominerade grupper.

Kartläggning och analys följs sedan av en handlingsplan grundad på arbetsgivarens ställningstaganden. Handlingsplanen med koppling till den egna lönepolitiken utvisar arbetsgivarens önskvärda lönerelationer och lönespridningar inför kommande löneöversyner utifrån verksamhetens mål och behov.

Det är väsentligt att se analys av löner och den därpå bestämda handlingsplanen tillsammans med arbetsgivarens övriga ambitioner och prioriteringar samt konsekvenser av diskrimineringslagstiftning som en helhet. Detta möjliggör för arbetsgivaren att redan i budgetarbetet ta ett helhetsgrepp på olika verksamheters totala behov av åtgärder.

Grunden för att få acceptans för lönebilderna hänger både samman med en konsekvent tillämpning av lönepolitiken och delaktighet för de anställda.

### **Inför löneöversyn**

Inför löneöversyn är det angeläget att genomföra en analys av vilka behov av löneökningar som finns med avseende på arbetstagarnas bidrag till verksamhetsförbättringar, behov av nyrekrytering, möjlighet att behålla perso-

nal, graden av måluppfyllelse, behov av lönerelationsförändringar osv. Med utgångspunkt från resultatet av denna analys, Löneavtalets § 1 och den egna lönepolitiken görs en samlad lönepolitisk bedömning av arbetsgivaren. Det är först därefter, med ovan angivna seriösa prövning som grund, möjligt att göra en bedömning av löneökningsbehovet.

### **Överläggning**

En överläggning som är väl förberedd av arbetsgivaren ökar graden av tydlighet och därmed tilltron till arbetsgivaren som lönesättare. Ett aktivt deltagande av såväl arbetsgivar- som arbetstagarpart bidrar verksamt till att önskvärd tydlighet uppnås.

### **Samtal**

Individuell lönesättning i allmänhet och Löneavtalet i synnerhet förutsätter att samtal förs med arbetstagare om uppställda mål, resultat och koppling till lön. Detta förutsätter att arbetsgivaren tydliggör krav, förväntningar, uppsatta mål och följer upp resultatet. Likaså att verksamhetsmålen är diskuterade i organisationen och bland medarbetarna.

I samtalet formulerar chef och medarbetare bl.a. de individuella mål och de krav och förväntningar som finns från bådas sidor. Vidare sker en uppföljning av åstadkomna resultat så att kopplingen till lön kan göras.

I en löneöversyn enligt modellen chef-medarbetare är det av särskild betydelse att tydlighet finns om det samtalstillfälle där arbetsgivaren lämnar förslag till ny lön.

En individuell lönesättning kräver chefer med tydlighet såväl i målbeskrivningen som sitt sätt att sätta lön.

### **Avstämning**

I en löneöversyn enligt modellen chef-medarbetare är avstämningen det tillfälle där arbetsgivarpart och arbetstagarpart stämmer av det garanterade utfallet och analyserar löneöversynsprocessen. Som en del i denna eftersträvas samsyn kring sambandet mellan överläggning och resultat av löneöversyn t.ex. gällande diskrimineringsfrågor.

### **Svag eller ingen löneutveckling**

Det är naturligt att ägna mer kraft åt utvidgade och fördjupade insatser för de arbetstagare som av olika skäl inte når uppsatta mål. Arbetsgivare måste ge arbetstagare en möjlighet att kunna påverka sin egen löneutveckling. Svag eller utebliven löneökning över tid ska för den enskilde vara något som framgått och motiverats i dialog mellan arbetstagare och chef.

För att åstadkomma förändring är det naturligt att utifrån en handlingsplan göra återkommande uppföljningar i syfte att nå en bättre måluppfyllelse. Avsikten är att lägga grunden för en bättre löneutveckling eller finna alternativa vägar för den anställdes fortsatta arbetsliv. Såväl arbetsgivare som arbetstagare har ansvar för att handlingsplan och uppföljning kommer till stånd.

### **Löneutveckling för äldre arbetstagare**

I ett personalförsörjningsläge där verksamheterna står inför stora pensionsavgångar och därmed sammanhängande rekryteringssituation är det av stor vikt att arbetsgivarna tar till vara och utvecklar samtliga arbetstagare. Genom att söka bibehålla engagemang och motivation även för/hos de äldre arbetstagarna ökar förutsättningarna för fortsatt verksamhetsutveckling. Därvid kommer deras erfarenhet och kompetens att öka möjligheterna att nå målen för verksamheterna.

Det är därför väsentligt att såväl ur lönespridnings- som personalförsörjningssynpunkt uppmärksamma de äldre arbetstagarna.

# Verksamhetsutveckling och måluppfyllelse

Det är skolan i allmänhet och lärare i synnerhet som möjliggör att elever når målen. Elevers kunskaps- och färdighetsutveckling är skolans centrala uppdrag. Den mål- och resultatstyrning som gäller för svensk skola innebär att de professionella utövarna i skolan har ett stort ansvar. Lärares arbete med elever är avgörande för hur elever kommer att lyckas och hur Sverige framgångsrikt kan hävda sig internationellt. Läraruppdraget är komplext och ställer stora krav på varje lärare och ett professionellt samarbete dem emellan för att möjliggöra en ökad måluppfyllelse för elever.

Parterna uppmanar till initiativ som leder till förbättrat resultat, ökad måluppfyllelse och förbättrad produktivitet vilket leder till att utfallet överstiger det garanterade utfallet, enligt Löneavtalet § 2 p. 7.

1. Parterna ser det som naturligt att ändrad arbetsorganisation som leder till förbättrade resultat och ökad måluppfyllelse, oavsett skolform, ska ge högre lön. Det förutsätter ett objektivt och systematiskt arbete som grund för att konstatera vilka förändringar och förbättringar som ska åstadkommas. Detta ställer samtidigt krav på kommunen som huvudman, skolchefer och skolledare när det gäller ledning, organisation och resursanvändning. Centrala parter anser att dialogen mellan lärare och skolledare kring uppdraget är av stor vikt för att nå högre måluppfyllelse.

2. När det finns behov av att göra avsteg från Bilaga M genom lokalt kollektivavtal kan så ske. Arbetsgivaren har ett ansvar att beskriva, motivera, följa upp och utvärdera de åtgärder som vidtas. Parterna ska understödja lokala parter i arbetet att teckna lokala kollektivavtal. Avtal tecknas i syfte att nå effektivare arbetsformer för en ökad måluppfyllelse och förbättrade resultat. Det lokala avtalet kan sägas upp tidigast efter tre verksamhetsår om inte lokala parter enas om annat.

## Anmärkningar

1. Lokalt kollektivavtal kan tecknas om avsteg från Bilaga M om annan arbetstidsförläggning enligt
  - a) ferieanställning enligt Bilaga M med reglerad arbetstid om 1 552 timmar per verksamhetsår och resterande del av arbetstiden som förtroendearbetstid,

## HÖK 10

- b) semesteranställning enligt Allmänna bestämmelser (AB) där punkterna 4, 5 och 14 i Bilaga M fortfarande gäller,
  - c) annan avvikelse från Bilaga M.
- 2.** När förändringen enligt 1a eller 1b ovan träder i kraft utges 1 500 kronor till varje berörd lärare. Vid den därpå följande ordinarie löneöversynen ökas det garanterade utfallet med minst 500 kronor per berörd lärare att fördelas individuellt och differentierat utifrån förbättrat resultat, ökad måluppfyllelse och förbättrad produktivitet. Beloppen proportioneras med hänsyn till arbetstagarens sysselsättningsgrad.
- 3.** Vid avtal om annan avvikelse enligt anmärkningen punkt 1c utges belopp som överenskomms lokalt. Beloppet utges vid de tillfällen och på det sätt som anges i punkt 2 i denna anmärkning.
- 4.** Förskollärare och fritidspedagoger som kan omfattas av punkt 1 i Bilaga M kan också omfattas av punkt 2 om arbetsgivaren så beslutar.

# Lokalt kollektivavtal om lön och allmänna anställningsvillkor m.m. – LOK 10

## § 1 Innehåll m.m.

Nedan nämnd arbetsgivare och arbetstagarorganisation träffar denna dag detta kollektivavtal – LOK 10 – om lön och allmänna anställningsvillkor m.m. för arbetstagarare för vilka gäller Allmänna bestämmelser – AB.

Till avtalet hör

1. mellan de centrala parterna överenskomna bestämmelserna enligt HÖK 10 § 1 – Bilagorna 4, 4a, 5, 7, 7a undantagna – §§ 3 och 4, samt
2. de bestämmelser i övrigt som parterna nedan träffar överenskommelse om ska ingå i kollektivavtalet.

## § 2 Giltighet och uppsägning

Kollektivavtalet avlöser gällande kollektivavtal – LOK 07 – och gäller t.o.m. 2012-04-30 med en ömsesidig uppsägningstid av tre kalendermånader. Har avtalet inte sagts upp inom föreskriven tid förlängs dess giltighet för en tid av tolv kalendermånader i sänder med en ömsesidig uppsägningstid av tre kalendermånader. Uppsägning ska vara skriftlig och åtföljd av förslag till nytt kollektivavtal i frågor som avses i HÖK 10.

Säger central part upp HÖK 10 upphör LOK 10 att gälla vid samma tidpunkt som HÖK 10 om inte annat överenskomms mellan de centrala parterna.

**§ 3 Avslutning**

Förhandlingarna förklaras avslutade.

.....den.....2010

För.....  
(arbetsgivarparten)

.....  
(underskrift)

För.....  
(arbetstagarparten)

.....  
(underskrift)

# Lokalt kollektivavtal om lön och allmänna anställningsvillkor m.m. – LOK 10

## § 1 Innehåll m.m.

Till kollektivavtalet mellan de lokala parterna – LOK 10 – hör mellan de centrala parterna överenskomna bestämmelser enligt HÖK 10 § 1 – Bilagorna 4, 4a, 5, 7, 7a undantagna – §§ 3 och 4.

## § 2 Giltighet och uppsägning

Säger central part upp HÖK 10 upphör LOK 10 att gälla vid samma tidpunkt som HÖK 10 om inte annat överenskoms mellan de centrala parterna.

# **AB**

## **Allmänna bestämmelser**

**Ingående i HÖK 10**

**I lydelse 2010-04-01**

## AB Allmänna bestämmelser

<b>Kap. 1</b>	Inledande bestämmelser .....	45
§ 1	Inledning .....	45
§ 2	Tillämpningsområde .....	45
<b>Kap. 2</b>	Anställningen .....	46
§ 3	Intyg om arbetsförmåga .....	46
§ 4	Anställningsform .....	46
§ 5	Deltidsanställning .....	47
<b>Kap. 3</b>	Under anställningen .....	48
§ 6	Allmänna åligganden .....	48
§ 7	Utbildning m.m. ....	48
§ 8	Bisysslor .....	48
§ 9	Hälsoundersökningar .....	49
§ 10	Avstängning m.m. ....	49
§ 11	Disciplinpåföljd .....	51
§ 12	Omreglering på grund av sjukersättning .....	52
<b>Kap. 4</b>	Arbetstid .....	54
§ 13	Arbetstid .....	54
§ 14	Flexibel arbetstid .....	56
<b>Kap. 5</b>	Lönebestämmelser och särskilda ersättningar .....	59
§ 15	Avlöningsförmåner .....	59
§ 16	Löneform .....	59
§ 17	Beräkning av lön i vissa fall .....	60
§ 18	Uppehållsanställning .....	62
§ 19	Samordning .....	62
§ 20	Övertid m.m. ....	63
§ 21	Obekväm arbetstid .....	65
§ 22	Jour och beredskap .....	67
§ 23	Förskjuten arbetstid .....	69
§ 24	Färdtid .....	70
<b>Kap. 6</b>	Ledighetsförmåner .....	72
§ 25	Allmänna ledighetsbestämmelser .....	72
§ 26	Ledighet för studier .....	72
§ 27	Semester .....	72
§ 28	Sjukdom m.m. ....	80
§ 29	Föräldraledighet .....	84
§ 30	Civil- och värnplikt .....	85
§ 31	Offentliga uppdrag .....	86
§ 32	Enskilda angelägenheter .....	86

## AB Allmänna bestämmelser

<b>Kap. 7</b>	Avslut av anställningen.....	87
§ 33	Uppsägningstid m.m.....	87
§ 34	Beräkning av anställningsförmåner under uppsägningstid....	87
§ 35	Vissa bestämmelser om turordning och företrädesrätt.....	88
<b>Kap. 8</b>	Övriga förmåner och bestämmelser .....	90
§ 36	Personalbostad.....	90
§ 37	Ersättning från tredje man m.m.....	91
§ 38	Flyttningsersättning.....	92
§ 39	Avtalsförsäkringar m.m. ....	92

## Förkortningar

AB	Allmänna bestämmelser
AFL	Lag om allmän försäkring
AGS-KL	Avtalsgruppsjukförsäkring för anställda hos kommuner och landsting, församlingar m.fl.
ATL	Arbetstidslag
FörL	Föräldraledighetslag
HÖK	Huvudöverenskommelse om lön och allmänna anställningsvillkor m.m.
LAF	Lag om arbetsskadeförsäkring
LAS	Lag om anställningsskydd
FFF	Lag om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen
LOK	Lokalt kollektivavtal om lön och allmänna anställningsvillkor m.m.
MBL	Lag om medbestämmande i arbetslivet
SjLL	Lag om sjuklön
SemL	Semesterlag
TFA-KL	Trygghetsförsäkring vid arbetsskada för anställda hos kommuner och landsting, församlingar m.fl.
TGL-KL	Tjänstegruppplivförsäkring för arbetstagare hos kommuner och landsting, församlingar m.fl.

## Kap. 1 Inledande bestämmelser

### § 1 Inledning

Anställningsvillkoren i detta avtal ska stimulera till förbättringar av verksamhetens effektivitet, produktivitet och kvalitet samt genom flexibla lösningar bidra till att nå verksamhetsmålen.

Anställningsvillkoren kan, där så anges, anpassas till lokala förutsättningar och genom förtroendefull dialog skapa utrymme för individuella lösningar där kompetens tillvaratas och utvecklas. Delaktighet och inflytande i de egna anställningsvillkoren skapar förutsättningar för engagemang, arbetsglädje och ansvarstagande i verksamheten.

Avtalet och dess möjligheter till lokal anpassning, skapar förutsättningar för att behålla och rekrytera personal. Avvikelse kan göras, där så anges, genom lokala kollektivavtal eller överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetstagare.

#### Anmärkning

Med Svenska Kommunalarbetsförbundet kan avvikelse endast ske genom lokalt kollektivavtal där så särskilt anges och med enskild arbetstagare där så särskilt anges.

### § 2 Tillämpningsområde

Om inte annat följer av lag, förordning eller statlig myndighetsföreskrift, ska dessa allmänna bestämmelser som fortsättningsvis kallas avtalet och de till avtalet hörande särskilda bestämmelser/specialbestämmelser, tillämpas på arbetstagare för vilken annat avtal inte gäller.

Om de särskilda bestämmelserna/specialbestämmelserna avviker från avtalet ska dessa tillämpas.

Arbetsgivare och förvaltningschef eller annan arbetstagare med motsvarande funktion kan träffa överenskommelse om avvikelse helt eller delvis från detta avtal.

## Kap. 2 Anställningen

### § 3 Intyg om arbetsförmåga

En arbetsgivare kan begära att en arbetssökande ska lämna läkarintyg om arbetsförmågan i anslutning till anställningen. Arbetsgivaren kan anvisa läkare som utfärdar intyget. Kostnaden för intyget ersätts av arbetsgivaren.

### § 4 Anställningsform

**Mom. 1** Arbetstagare anställs enligt grunderna för lagen om anställningsskydd (LAS).

**Mom. 2** 6 § LAS, provanställning, ersätts av följande bestämmelser. Provanställning kan komma i fråga under sammanlagt högst 6 kalendermånader om arbetsgivaren finner det nödvändigt på grund av särskilda omständigheter. Arbetstagare med provanställning anställs för viss tid.

Innan beslut fattas om provanställning ska förhandling enligt 11 § lagen om medbestämmande i arbetslivet (MBL) ske.

**Mom. 3** Oavsett vad som anges i 5 § LAS, tidsbegränsad anställning, gäller följande.

- a) Med vikarie avses en arbetstagare som anställs för att arbeta i stället för en annan arbetstagare som är ledig från anställningen (s.k. egentligt vikariat).

Som vikarie anses också den, som anställs efter att en arbetstagare slutat för att helt eller delvis utföra denna arbetstagares arbetsuppgifter intill dess efterträdare börjat sitt arbete. Det förutsätts att sådant vikariat inte bestäms till längre tid än som med hänsyn till omständigheterna i fallet normalt krävs tills efterträdaren börjat arbeta.

För andra vikariat gäller vad LAS föreskriver.

- b) Efter överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetstagare kan en arbetstagare som uppbar hel ålderspension i någon form anställas för begränsad tid.
- c) Arbetsgivare och förvaltningschef eller annan arbetstagare med motsvarande funktion kan träffa överenskommelse om tidsbegränsad anställning.

Vad i detta moment anges ska inte innebära inskränkning i den rätt att tidsbegränsa anställning som följer av 5 § LAS.

*Möjlighet till lokal avvikelse*

**Mom. 4** Arbetsgivare och arbetstagarorganisation kan träffa kollektivavtal om avvikelse från 5 § LAS i andra fall än som anges i mom. 3.

Kollektivavtal kan även träffas om avvikelse från övriga bestämmelser i denna bestämmelse.

**Mom. 5** Arbetsgivare och arbetstagarorganisation kan träffa kollektivavtal om avvikelse från 28 § LAS om skyldighet att underrätta lokal arbetstagarorganisation om tidsbegränsad anställning.

## § 5 Deltidsanställning

**Mom. 1** För arbetstagare som är deltidsanställd gäller följande.

- a) När arbetstiden bestäms ska eftersträvas att den uppgår till i genomsnitt minst 20 timmar per vecka.
- b) Vid behov av arbetskraft ska det, innan nyanställning sker, prövas om arbetstagare som är anställda på arbetsstället och som anmält intresse ska erbjudas höjd sysselsättningsgrad.

### Anmärkningar

1. Överenskommelse kan träffas om den närmare tillämpningen av mom. 1b).
2. Om en sådan överenskommelse inte träffas avses med arbetsställe inom lands-ting/region vårdavdelning, vårdcentral eller motsvarande och inom kommun eller annan arbetsgivare den organisatoriska enhet eller enheter som leds av en arbetsledare som beslutar om anställning.
3. Detta moment gäller inte om deltidsanställning är en följd av delpension, sjukersättning som inte är tidsbegränsad eller om arbetstagaren fyllt 67 år.

*Möjlighet till lokal avvikelse*

**Mom. 2** Arbetsgivare och arbetstagarorganisation kan träffa kollektivavtal om avvikelse från denna bestämmelse.

## Kap. 3 Under anställningen

### § 6 Allmänna åligganden

**Mom. 1** Arbetstagare ska utföra de arbetsuppgifter som framgår av för arbetstagaren gällande anställningsavtal och de åligganden i övrigt, som är förenade med anställningen. Om behov finns är arbetstagare dessutom skyldig att vikariera för annan arbetstagare hos arbetsgivaren och därvid helt eller delvis utföra även egna arbetsuppgifter, att byta schema eller förskjuta arbetstiden, att arbeta utöver fastställd arbetstid samt att fullgöra jour och beredskap.

Vid stadigvarande förflyttning av arbetstagare ska beaktas, att vägande skäl ska finnas för att förflytta arbetstagaren mot hennes eller hans önskan.

#### Anmärkningar

1. Om arbetstagare har giltiga skäl att inte byta schema eller förskjuta arbetstiden, att inte utföra arbete utöver ordinarie arbetstid eller fullgöra jour eller beredskap ska hänsyn tas till det.
2. Arbetstagare är inte skyldig att både fullt ut utföra de egna arbetsuppgifterna och samtidigt utföra annat arbete hos arbetsgivaren längre tid än 6 månader per kalenderår eller i en följd.

**Mom. 2** Arbetstagare är skyldig att följa överenskomna ändringar i detta avtal med tillhörande särskilda bestämmelser/specialbestämmelser.

### § 7 Utbildning m.m.

En arbetstagare som i sin anställning deltar i utbildning, kurser, konferenser och liknande behåller lönen. Om utbildningen pågår högst 7 kalenderdagar får arbetstagaren dessutom behålla vad som skulle utgetts i tillägg för obekvämt arbetstid om arbetstagaren utfört sina ordinarie arbetsuppgifter.

Kompensation för övertidsarbete enligt § 20 utges inte i fall som avses i denna bestämmelse. Dock får arbetstagaren för varje genomförd utbildningstimme på tid som inte är ordinarie arbetstid, kompensation med en timme för varje utbildningstimme. För tid som inte kan kompenseras med ledighet utges i stället ersättning per timme som motsvarar fyllnadslön enligt § 20 mom. 4.

### § 8 Bisysslor

**Mom. 1** Arbetstagare ska på begäran anmäla bisyssla och lämna de uppgifter, som arbetsgivaren anser behövs för bedömning av bisysslan.

Arbetsgivaren kan förbjuda bisysslan om arbetsgivaren finner att den kan

- a) inverka hindrande för arbetsuppgifterna,
- b) innebära verksamhet som konkurrerar med arbetsgivarens.

**Anmärkning**

Förtroendeskadlig bisyssla för arbetstagaren inom kommun, landsting eller kommunalförbund regleras i 7 § lagen om offentlig anställning (LOA).

För arbetstagare anställd hos annan arbetsgivare än kommun, landsting eller kommunalförbund gäller även att bisyssla kan förbjudas av arbetsgivaren om den kan

- c) påverka arbetstagarens handläggning av ärenden i sitt arbete hos arbetsgivaren.

**Mom. 2** Förtroendeuppdrag inom fackliga, politiska eller ideella organisationer räknas inte som bisyssla enligt detta avtal.

## § 9 Hälsoundersökningar

### *Periodiska hälsoundersökningar*

**Mom. 1** Om en arbetstagare har arbetsuppgifter där brister i arbetstagarens hälsotillstånd medför risk för människors liv, personliga säkerhet eller hälsa eller för betydande skador på miljö eller egendom, är arbetstagaren efter särskild uppmaning av arbetsgivaren skyldig att regelbundet genomgå hälsoundersökningar som är nödvändiga för bedömning av om arbetstagaren har sådana brister i sitt hälsotillstånd.

**Anmärkning**

Arbetsgivaren ska upprätta en förteckning över de anställningar/arbetsuppgifter som är av sådan natur som anges ovan. Arbetsgivaren ska även informera arbetstagarorganisation, som begär det, när ändringar eller tillägg sker i redan upprättad förteckning.

### *Övriga hälsoundersökningar*

**Mom. 2** Övriga hälsoundersökningar ska genomföras i nära samförstånd med arbetstagaren.

## § 10 Avstängning m.m.

### *Förseelser m.m.*

**Mom. 1** En arbetstagare kan på grund av förseelse tillfälligt tas ur arbete av arbetsgivaren. För denna tid ska arbetstagaren avstå samtliga avlönsför-

måner, om inte arbetsgivaren av särskilda skäl medger att viss del av lönen får behållas.

**Mom. 2** Är en arbetstagare på sannolika skäl misstänkt för eller bevisligen skyldig till svårare fel eller försummelse i arbetet, brott som kan medföra fängelse eller svårare förseelse utom anställningen har arbetsgivaren rätt att i avvaktan på slutligt ställningstagande avstänga arbetstagaren från arbete.

Avstängning kan även ske om det i övrigt finns vägande skäl.

Avstängning får ske för högst 30 kalenderdagar i sänder. Har utredning om förseelse upptagits av polis- eller åklagarmyndighet, gäller dock avstängningen längst intill dess beslut i åtalsfrågan meddelats eller domen vunnit laga kraft.

**Mom. 3** Under avstängning behåller arbetstagaren lön.

Vid avstängning på grund av vägande skäl enligt mom. 2 andra stycket behåller arbetstagaren avlöningsförmånerna som arbetstagaren enligt gällande förläggning av ordinarie arbetstid skulle ha fått.

Arbetsgivaren kan besluta om avstängning med innehållna avlöningsförmåner enligt mom. 2 första stycket, om arbetsgivaren finner att särskilda skäl föreligger.

Om avstängningen inte åtföljts av annan disciplinär åtgärd än varning eller, om åtal väckts och arbetstagaren frikänns eller åtalet läggs ned ska arbetstagaren återfå innehållna avlöningsförmåner med avdrag för den arbetsinkomst som arbetstagaren eventuellt har haft under avstängningstiden.

#### *Medicinska skäl*

**Mom. 4** Arbetsgivare kan efter att ha hört läkare meddela en arbetstagare förbud att arbeta för att förhindra att smitta sprids. Under ett sådant förbud behåller arbetstagaren avlöningsförmånerna.

**Mom. 5** En arbetstagare kan meddelas förbud att arbeta i avvaktan på resultat av beordrad läkarundersökning enligt § 9 mom. 1, lag, förordning eller statlig myndighetsföreskrift. Under ett sådant förbud får arbetstagaren sjuklön enligt § 28 mom. 9.

Arbetstagarens kostnad för beordrad läkarundersökning ersätts av arbetsgivaren till den del kostnaderna inte ersätts eller bort ersättas av Försäkringskassan.

Om läkarundersökningen visar att arbetstagaren inte har haft nedsatt arbetsförmåga på grund av sjukdom ska innehållna avlöningsförmåner utges.

**Mom. 6** En arbetstagare kan avstängas från arbete för högst 30 kalenderdagar i sänder om arbetstagaren

- a) vägrar genomgå läkarundersökning enligt § 9 mom. 1, lag, förordning eller statlig myndighetsföreskrift, eller
- b) vägrar att följa läkares föreskrift om vård.

Under en sådan avstängning ska arbetstagaren avstå samtliga avlöningsförmåner.

**Mom. 7** Inför beslut om avstängning eller förbud att arbeta enligt mom. 2–6 ska arbetsgivaren genomföra överläggning med berörd lokal arbetstagarorganisation.

Arbetsgivaren kan fatta och verkställa beslut innan överläggningsskyldigheten fullgjorts om synnerliga skäl föranleder det.

**Anmärkning**

Denna bestämmelse ersätter 11, 12 och 14 §§ MBL.

## § 11 Disciplinpåföljd

**Mom. 1** En arbetstagare som i arbetet gjort sig skyldig till fel eller försummelse kan meddelas disciplinpåföljd i form av skriftlig varning.

Disciplinpåföljd får dock inte meddelas en arbetstagare för att arbetstagaren har deltagit i strejk eller jämförlig stridsåtgärd.

**Mom. 2** Har arbetsgivaren anmält felet eller försummelsen enligt mom. 1 till polis- eller åklagarmyndighet, får arbetsgivaren inte inleda eller fortsätta disciplinärt förfarande med anledning av den förseelsen.

**Mom. 3** Innan fråga om disciplinpåföljd avgörs ska berörd arbetstagare ges tillfälle att yttra sig och lokal arbetstagarorganisation underrättas om den tilltänkta åtgärden. Organisationen har rätt till överläggning i frågan. Överläggning ska påkallas senast 7 kalenderdagar efter det att underrättelsen mottagits.

**Anmärkning**

Denna bestämmelse ersätter 11, 12 och 14 §§ MBL.

**Mom. 4** Den skriftliga varningen ska meddelas på sådant sätt att tvekan inte kan uppstå om anledningen till åtgärden.

## § 12 Omreglering på grund av sjukersättning

**Mom. 1** Arbetsgivare, som vill att anställningsvillkoren ska omregleras till lägre sysselsättningsgrad med oförändrade eller andra arbetsuppgifter på grund av att arbetstagaren har rätt till partiell sjukersättning som inte är tidsbegränsad enligt lagen om allmän försäkring (AFL), ska skriftligen ge arbetstagaren besked om detta minst en månad i förväg. Samtidigt ska arbetstagarens lokala arbetstagarorganisation underrättas om beskedet av arbetsgivaren.

### Anmärkningar

- 1) Omregleringen ska göras utifrån verksamhetens krav och arbetstagarens arbetsförmåga. Den lokala arbetstagarorganisationen har rätt till överläggning med arbetsgivaren om beskedet.
- 2) En arbetstagarare, vars anställningsvillkor omreglerats enligt momentet och vars sjukersättning helt upphör genom att arbetsförmågan inte längre är nedsatt, ska ges tillfälle att på nytt få sina anställningsvillkor omreglerade om arbetsgivaren prövar att så är möjligt.
- 3) Denna bestämmelse ersätter 11, 12 och 14 §§ MBL.

**Mom. 2** Vid omreglering av anställningsvillkoren enligt mom. 1 bör eftersträvas att sysselsättningsgraden fastställs genom formeln

$$a \times (1 - b) = c$$

**a** = den tidigare sysselsättningsgraden,

**b** = omfattningen av den partiella sjukersättningen (exempelvis 0,50 vid halv sjukersättning) och

**c** = den nya sysselsättningsgraden.

**Mom. 3** En arbetstagarare med fast kontant lön som fått sina anställningsvillkor omreglerade enligt mom. 1 och 2 får lön enligt § 16 mom. 1 som månadslön.

**Mom. 4** Om arbetsgivaren och en arbetstagarare, som fått besked enligt mom. 1, inte träffar en överenskommelse om omreglering av anställningsvillkoren före den tidpunkt för omreglering som beskedet anger, ska för både arbetsgivaren och arbetstagararen gälla en uppsägningstid av en månad oavsett vad lagen om anställningsskydd (LAS) eller § 33 mom. 1 och 2 föreskriver om uppsägningstider.

## AB Allmänna bestämmelser

### **Anmärkning**

Bestämmelser om att lämna arbetet vid hel sjukersättning som inte är tidsbegränsad enligt AFL finns i 33 § andra stycket i LAS.

## Kap. 4 Arbetstid

### § 13 Arbetstid

#### *Inledande bestämmelse*

**Mom. 1** Arbetstidslagen (ATL) gäller med följande och i särskilda bestämmelser/specialbestämmelser angivna tillägg.

#### *Genomsnittlig arbetstid*

**Mom. 2** Den ordinarie arbetstiden för heltidsanställd ska vara i genomsnitt 40 timmar per helgfri vecka, om inte annat framgår av följande stycken. Då helgdag infaller på någon av dagarna måndag–lördag (s.k. lätthelgdag) minskas antalet ordinarie arbetstimmar med det antal timmar som annars skulle ha fullgjorts sådan dag.

#### **Anmärkning**

Om en arbetstagare har fullgjort arbetstid på annandag pingst och nationaldagen infaller på en lördag eller söndag ges en ledig arbetsdag under kalenderåret.

Arbetstagarens önskemål om förläggning av ledighet tillgodoses om de är förenliga med verksamhetens krav.

Ordinarie arbetstid som är förlagd till vardag såväl som sön- och helgdag eller till vardag och helgdag ska för heltidsanställd vara i genomsnitt 38 timmar 15 minuter per vecka under tillämplig begränsningsperiod. Vid förläggning som kontinuerligt treskiftsarbete ska dock den genomsnittliga arbetstiden per vecka vara 34 timmar 20 minuter och vid förläggning som intermittert treskiftsarbete 36 timmar 20 minuter.

Omfattar den ordinarie arbetstiden enligt föregående stycke inte samtliga lätthelgdagar, ska den fastställas i proportion till antalet sådana dagar med ordinarie arbetstid under kalenderåret.

**Mom. 3** Med helgdag enligt mom. 2 likställs påsk-, pingst-, midsommar-, jul- och nyårsafton.

**Mom. 4** Med undantag från bestämmelserna ovan kan olika lång ordinarie arbetstid fastställas under olika delar av året för att möjliggöra sommararbetstid under förutsättning att i mom. 2 angivna arbetstider genomsnittligt per kalenderår behålls.

*Förläggning av arbetstid*

**Mom. 5** Förläggning av ordinarie arbetstid bör vid behov anges i arbetstidsschema eller liknande, som överenskomms med företrädare för arbetstagarorganisationen.

Vid oenighet om arbetstidsschema kan frågan tas upp till lokal förhandling. Begäran om sådan förhandling ska ha inkommit till arbetsgivaren inom 10 dagar. Om så inte sker eller den lokala förhandlingen inte leder till enighet fastställer arbetsgivaren förläggningen av arbetstiden med iakttagande av denna bestämmelse.

**Anmärkning**

Denna bestämmelse ersätter 11, 12 och 14 §§ MBL.

*Avvikelser från ATL*

**Mom. 6** Oavsett vad som anges i ATL

- a) får rast under nattarbete utbytas mot måltidsuppehåll,
- b) anses studieledighet inte som arbetad tid,
- c) anses förlängd arbetstid på grund av vikariat inte som mertid,
- d) anses förskjuten arbetstid eller byte av schema inte som mer- eller övertid,
- e) kan beräkning av ordinarie arbetstid, jourtid, övertid och mertid göras per kalendermånad,
- f) kan en begränsningsperiod omfatta högst 16 veckor,

**Anmärkning**

Ordinarie arbetstid får uppgå till högst 48 timmar per vecka i genomsnitt under en period av 4 veckor.

- g) kan en arbetstagares sammanhängande dygnsvila uppgå till minst 9 timmar vid förläggning av ordinarie arbetstid under förutsättning att dygnsvilan inte understiger ett genomsnitt av 11 timmar under varje period av 24 timmar under begränsningsperioden,
- h) kan en arbetstagares dygnsvila vid tillfällig avvikelse understiga den planerade dygnsvilan under förutsättning att den inte understiger ett genomsnitt av 11 timmar under varje period av 24 timmar under begränsningsperioden.

- i) kan en arbetstagares sammanhängande veckovila vid tillfällig avvikelse uppgå till minst 24 timmar.

*Möjlighet till lokal avvikelse*

**Mom. 7** Arbetsgivare och arbetstagarorganisation kan träffa kollektivavtal om avvikelse från

- a) 7 § andra stycket (10 § första stycket) ATL om att likställa kompensationsledighet med arbetad tid,
- b) 8 § ATL om annat uttag av övertid och annan begränsningsperiod för övertid,
- c) 10 § andra stycket ATL om annat uttag av mertid,
- d) 13 § ATL om dygns- och nattvila,
- e) 14 § ATL om veckovila,
- f) 15 § tredje stycket ATL om förläggning av raster och
- g) 15 § ATL om utbyte av rast mot måltidsuppehåll i andra fall än som anges i mom. 6a).

Arbetsgivare och arbetstagarorganisation kan träffa kollektivavtal om längre begränsningsperiod än 16 veckor, dock högst 1 år. Kollektivavtal får även träffas om avvikelse från anmärkningen till mom. 2 första stycket, anmärkningen till mom. 6f) och mom. 6g)–i).

**Anmärkning**

Detta moments bestämmelser avser inte att utesluta tillämpning av 3 § andra stycket ATL.

*Personalpool*

**Mom. 8** För arbetstagare i personalpool gäller de särskilda bestämmelser, som framgår av Bilaga D. Arbetsgivare och arbetstagarorganisation kan träffa kollektivavtal om avvikelse från Bilaga D.

**§ 14 Flexibel arbetstid**

**Mom. 1** Efter överläggningar beslutar arbetsgivaren vilka arbetsplatser eller i vilken omfattning flexibel arbetstid ska tillämpas i verksamheten. Förläggning av ordinarie arbetstid enligt § 13 mom. 5 tillämpas även vid flexibel arbetstid.

Kollektivavtal träffas om följande

Avstämningsperiodens längd, förläggning och omfattning av flexitid samt maximimått för flexitidssaldo som får överföras till närmast följande avstämningsperiod.

#### *Definitioner*

**Mom. 2** I samband med tillämpning av flexibel arbetstid gäller följande definitioner.

Normaltid är avtalsenligt ordinarie arbetstids längd och förläggning då flexibel arbetstid inte tillämpas.

Fast tid är den tid mellan bestämda klockslag under arbetsdag, då arbetstagen har att obligatoriskt fullgöra ordinarie arbetstid.

Flexitid är den tid mellan bestämda klockslag under arbetsdag, då arbetstagen utöver fast tid kan fullgöra ordinarie arbetstid.

Totalram är tiden från flexitidens början före fast tid till flexitidens slut efter fast tid.

Avstämningsperiod är den tidsrymd efter vilken fullgjord ordinarie arbetstid ska avrämmas mot den ordinarie arbetstid, som avtalsenligt skulle ha fullgjorts under samma tidsrymd.

Flexitidssaldo är det tillgodohavande (plussaldo) eller den tidsskuld (minussaldo) av ordinarie arbetstid, som arbetstagen har vid avstämningsperiodens slut i förhållande till den ordinarie arbetstiden.

#### *Förutsättningar*

**Mom. 3** Vid tillämpning av flexibel arbetstid gäller följande

- a) den genomsnittliga ordinarie arbetstiden per kalenderår ska bibehållas,
- b) om arbete beordras under flexitid kan arbetstagen inte utnyttja flexibiliteten vid det tillfället,
- c) flexitidssaldo som ryms inom det som fastställs, överförs till nästa avstämningsperiod och
- d) flexitidssaldo som under- eller överstiger vad som fastställts, får överföras till nästa avstämningsperiod och ska avräknas timme mot timme vid avstämningsperiodens slut enligt följande.

Minussaldo ger löneavdrag med 1/165 av månadslönen (i förekommande fall uppräknad till lön som om arbetstagen är heltidsanställd med full

ordinarie arbetstid) eller för timavlönad med aktuell timlön. Plussaldo bortfaller och medför ingen ersättningsrätt.

**Anmärkning**

Om minus- eller plussaldo uppkommit på grund av frånvaro med giltigt förfall enligt följande stycke respektive på grund av beordrat arbete på flextid, ska minussaldo föranleda löneavdrag enligt huvudregeln i första stycket. Plussaldo ska däremot ersättas som ordinarie arbetstid i den mån inte viss arbetad tid berättigar till övertidskompensation.

Löneavdrag och utbetalning för inte överförbart minus- respektive plussaldo ska verkställas vid avlöningstillfället närmast efter den månad, vid vars utgång sådant saldo konstaterats.

*Beräkning av ordinarie arbetstid vid frånvaro*

**Mom. 4** Vid uträkning av ordinarie arbetstid i flextidssystem ska arbetstagaren under dag då arbetstagaren varit frånvarande med giltigt förfall anses ha fullgjort det antal ordinarie arbetstimmar som skulle ha gällt vid normaltids.

*Avvikelser*

**Mom. 5** För arbetstagare med flexibel arbetstid gäller följande under förutsättning att villkoren för övertidskompensation i övrigt är uppfyllda.

- a) Som övertidsarbete betraktas beordrat arbete på tid som ligger utanför totalramen (dagberäkning). Här utgör 2 timmar före och 2 timmar efter normaltiden enkel övertid.
- b) För i förväg beordrat arbete under flextid, som ligger utanför normaltids, utges ersättning med enkel övertidskompensation om arbetstagaren under avstämningsperioden fullgjort arbete som totalt överstiger sammanlagd normaltids.

**Mom. 6** För arbetstagare med flexibel arbetstid utges tillägget för obekvämt arbetstid, enligt § 21 mom. 1, endast för arbetstid som faller inom normaltids.

*Möjlighet till lokal avvikelse*

**Mom. 7** Arbetsgivare och arbetstagarorganisation kan träffa kollektivavtal om avvikelse från denna bestämmelse.

## Kap. 5 Lönebestämmelser och särskilda ersättningar

### § 15 Avlöningsförmåner

**Mom. 1** Arbetstagare får avlöningsförmåner enligt detta avtal.

Avlöningsförmåner är lön enligt §§ 16–18, semesterlön, semesterersättning och lön under ledighet samt följande särskilda ersättningar nämligen kompensation för fyllnadstids- och övertidsarbete, tillägg för obekvämt arbetstid, jour- och beredskapsersättning, tillägg vid förskjuten arbetstid samt färdtidsersättning.

**Mom. 2** Avlöningsförmåner utges från och med arbetstagarens första anställningsdag till och med arbetstagarens sista anställningsdag, oavsett om den dagen är arbetsdag eller fridag.

**Mom. 3** Avlöningsförmåner beräknas per kalendermånad.

**Mom. 4** Avlöningsförmåner utbetalas någon av de sista 5 dagarna i månaden, om inte andra utbetalningsdagar fastställts.

#### Anmärkningar

1. Om möjligt ska utbetalningsdagar för nästkommande kalenderår fastställas senast i december månad.
2. Om utbetalningsdag har fastställts till bestämt datum varje månad gäller följande.
  - a) Inträffar fastställd utbetalningsdag på sön- eller helgdag, ska avlöningsförmåner utbetalas andra vardagen före den fastställda utbetalningsdagen.
  - b) Inträffar fastställd utbetalningsdag på dag före sön- eller helgdag, ska avlöningsförmåner utbetalas första vardagen före den fastställda utbetalningsdagen.
3. Arbetstagarorganisation kan påkalla lokal förhandling om angivna utbetalningsdagar.

### § 16 Löneform

#### *Månadslön*

**Mom. 1** Arbetstagare som anställs för en sammanhängande tid av minst 3 månader med arbetstid som omfattar minst 40 % av den för motsvarande heltid gällande arbetstiden får lön för kalendermånad som fast kontant lön enligt överenskommelse.

**Anmärkning**

Arbetstagare med kortare anställningstid eller lägre sysselsättningsgrad kan få månadslön enligt detta moment.

Som fast kontant lön avses även eventuella fasta lönetillägg som utges för kalendermånad, om inte annat överenskoms mellan arbetsgivare och arbetstagare.

*Timlön*

**Mom. 2** Annan arbetstagare får lön per timme enligt överenskommelse.

*Möjlighet till lokal avvikelse*

**Mom. 3** Arbetsgivare och arbetstagarorganisation kan träffa kollektivavtal om andra löneformer.

**§ 17 Beräkning av lön i vissa fall**

*Partiell ledighet under hel kalendermånad*

**Mom. 1** Vid partiell ledighet under hel kalendermånad beräknas månadslönen enligt följande formel

$$\frac{a - b}{a} \times c = d$$

a = genomsnittligt antal timmar per vecka, som för arbetstagaren är ordinarie arbetstid,

b = genomsnittligt antal timmar per vecka, som är partiell ledighet,

c = arbetstagarens månadslön och

d = arbetstagarens månadslön vid partiell ledighet under hel kalendermånad.

*Ledighet under del av kalendermånad*

**Mom. 2** Lön som avser del av kalendermånad beräknas för en månadsavlönad arbetstagare för kalenderdag och utges med belopp, motsvarande månadslönen delad med antalet kalenderdagar i månaden.

**Mom. 3** Vid beräkning av lön för kalendermånad ska sammanlagd ledighet utan rätt till lön under del av månad anses omfatta det antal kalenderdagar som svarar mot antalet arbetsdagar, vilka skulle ha fullgjorts under denna ledighet. Antalet kalenderdagar, med två decimaler, erhålls genom multiplikation av antalet arbetsdagar med

## AB Allmänna bestämmelser

- a) 1,40 för en arbetstagare, vars ordinarie arbetstid är förlagd till 5 dagar per vecka eller vid annan begränsningsperiod till genomsnittligt 5 dagar per vecka och
- b) för annan arbetstagare den faktor, med två decimaler, som erhålls genom att antalet kalenderdagar i begränsningsperioden delas med antalet arbetsdagar i denna.

Motsvarande beräkningssätt ska tillämpas vid partiell ledighet utan rätt till lön under del av kalendermånad.

### Anmärkningar

1. Skulle vid beräkning av faktor enligt b) uppkomma fler än två decimaler bortses från denna/dessa.
2. Vid ledighet enligt § 28 mom. 1 ska, för tid som ingår i en sjuklöneperiod under vilken arbetsgivaren har att svara för sjuklön enligt lagen om sjuklön eller då dagberäknad sjukpenning utges, omfattningen av sammanlagd sådan ledighet under del av månad beräknas enligt detta moment. Då kalenderdagsberäknad sjukpenning eller rehabiliteringspenning utges, ska sammanlagd sådan ledighet under del av månad anses omfatta samtliga kalenderdagar med sådan förmån. Motsvarande ska gälla vid sjukledighet under påbörjad semester.
3. Vid ledighet för tjänstgöring inom totalförsvaret enligt § 30 mom. 1 då dagpenning utges enligt förordningen om förmåner till totalförsvarspliktiga eller motsvarande bestämmelser ska sammanlagd sådan ledighet under del av månad anses omfatta samtliga kalenderdagar med dagpenning.
4. Vid ledighet del av enstaka dag ska löneavdrag göras med  $1/165$  av arbetstagarens månadslön för varje frånvarotimme med undantag för ledighet på grund av sjukdom eller tillfällig föräldrapenning. Är arbetstagaren deltidsanställd ska lönen först uppräknas till lön som om arbetstagaren är heltidsanställd med full ordinarie arbetstid.

### Övrigt

**Mom. 4** En arbetstagare som är anhållen, häktad eller frihetsberövad på kriminalvårdens område, ska för den tiden avstå samtliga avlöningsförmåner, om inte arbetsgivaren av särskilda skäl medger att viss del av lönen får behållas.

**Mom. 5** En arbetstagare som avhåller sig från arbete utan att ha fått ledigt eller inte kan styrka giltigt förfall, ska för denna tid avstå samtliga avlöningsförmåner.

### Möjlighet till lokal avvikelser

**Mom. 6** Arbetsgivare och arbetstagarorganisation kan träffa kollektivavtal om att beräkna lön med löneavdrag per timme vid ledighet under del av

månad i stället för att tillämpa kalenderdagsfaktor enligt mom. 3. Överenskommelse om timavdrag behöver inte omfatta alla ledighetsorsaker.

För varje timme ska löneavdrag för arbetstagaren göras enligt följande formel

$$\frac{a}{4,313 \times b}$$

**a** = fast kontant lön vid heltid

**b** = genomsnittlig veckoarbetstid vid heltid dock högst 38,25

### § 18 Uppehållsanställning

Har upphört att gälla och ersatts av Bilaga U.

### § 19 Samordning

**Mom. 1** Utges en avlöningsförmån eller annan anställningsförmån i samband med ledighet ska den minska (samordnas) med belopp motsvarande ersättning enligt a)–c) som avser samma period.

- a) Ersättning enligt socialförsäkringslagstiftningen, annan lag, förordning eller liknande bestämmelser om ersättning som avser att täcka inkomstförlust.
- b) Försäkring som bekostats av arbetsgivaren.
- c) Arbetstagarens rätt mot tredje man vad avser ersättning för förlorad arbetsförtjänst.

Samordning ska göras även om ersättningen inte utbetalas på grund av arbetstagarens eget handlande eller försummelse.

Har en arbetstagare fått avlöningsförmån eller annan anställningsförmån från arbetsgivaren utan att samordning gjorts är arbetstagaren återbetalningsskyldig. Arbetsgivaren kan avstå från krav på återbetalning om särskilda skäl föreligger.

Arbetsgivaren kan besluta att ersättning/förmån ska helt eller delvis undantas från samordning.

**Mom. 2** Samordning ska inte göras med

- a) ersättning som är avsedd att vara kostnadsersättning,
- b) arbetsskadelivränta enligt lagen om arbetsskadeförsäkring (LAF), eller motsvarande i annan lag eller förordning,

c) ersättning enligt AGS-KL eller TFA-KL.

**Mom. 3** Arbetsgivaren kan samordna avlöningsförmån med särskild avtalspension eller motsvarande förmån enligt kommunala pensionsbestämmelser som utges på grund av annan anställning eller uppdrag.

**Mom. 4** En arbetstagare är skyldig att anmäla sådan ersättning/förmån som påverkar samordning enligt mom. 1 till arbetsgivaren.

## § 20 Övertid m.m.

### *Heltid*

**Mom. 1** En heltidsanställd arbetstagare, som har en enligt detta avtal fastställd arbetstid och utför arbete på tid överstigande den fastställda tiden, har rätt till kompensation för övertidsarbete under förutsättning att övertidsarbete beordras på förhand. Endast efter godkännande av behörig överordnad kan kompensation utges för övertidsarbete, som inte kunnat beordras på förhand.

Förvaltningschef (motsvarande) har inte rätt till kompensation för övertidsarbete.

Då en arbetstagare med funktion som ställföreträdare med rätt till övertidskompensation arbetar i sin överordnades ställe, utges dock kompensation för övertidsarbete endast om den överordnade arbetstagaren har rätt till sådan kompensation.

### **Anmärkning**

Meddelande om att utföra övertidsarbete ska såvitt möjligt lämnas senast 4 timmar före den ordinarie arbetstidens slut.

**Mom. 2** För övertidsarbete enligt ovan under 2 timmar närmast före och efter ordinarie arbetstid, enkel övertid, utges kompensation för varje övertidstimme med 1 ½ timmes ledighet eller med ersättning enligt mom. 4. För övertidsarbete under annan tid, kvalificerad övertid, utges kompensation för varje övertidstimme med 2 timmars ledighet eller med ersättning enligt mom. 4.

Om övertidsarbete utförts både före och efter ordinarie arbetstid ska den tid som sammanlagt överstiger 2 timmar, inräknat eventuellt övertidsarbete på tid mellan ett i flera perioder uppdelat ordinarie arbetspass, vara kvalificerad övertid.

## AB Allmänna bestämmelser

Vid beräkning av övertidsarbete enligt detta moment ska påbörjad halvtimme anses som fullgjord halvtimme.

När övertidsarbete påbörjas före kl. 05.00 ska ersättning för kvalificerad övertid utges för arbete utfört under de 2 timmarna närmast före ordinarie arbetstids början, oberoende av vad som ovan anges.

### *Deltid*

**Mom. 3** En deltidsanställd arbetstagare, som arbetar utöver den fastställda arbetstiden (fyllnadstidsarbete) får, med i andra stycket angivet undantag, fyllnadslön för detta enligt mom. 4. Efter överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren kan fyllnadstidsarbete i stället ersättas med ledighet av motsvarande längd.

En deltidsanställd arbetstagare, som arbetar utöver den för motsvarande heltidsanställning enligt detta avtal fastställda arbetstiden (övertidsarbete), får kompensation under samma förutsättningar och efter samma grunder som gäller för heltidsanställd.

Oberoende av om den fastställda arbetstiden fullgjorts eller inte ska

- a) arbete på fredag och under beordrad jour eller beredskap anses som kvalificerad övertid och
- b) arbetstid som överstiger 8 timmar per dag, eller i schema upptagen längre ordinarie arbetstid, utgöra arbete på övertid.

### **Anmärkning**

Med fredag enligt a) avses lör-, sön- och helgdag som inte är ordinarie arbetstid.

**Mom. 4** Övertidskompensation och fyllnadslön utges per timme enligt följande.

Fyllnadslön	120 %		
Enkel övertid	180 %	av	$\frac{\text{månadslönen}}{165}$
Kvalificerad övertid	240 %		

### **Anmärkning**

För en deltidsanställd arbetstagare ska månadslönen uppräknas till lön som om arbetstagaren är heltidsanställd med full ordinarie arbetstid.

I ersättningen ingår semesterlön och semesterersättning med belopp som förutsätts i semesterlagen (SemL).

**Mom. 5** Som övertidsarbete betraktas inte tid, som genom ändrad förläggning eller förskjutning av arbetstiden blir ordinarie arbetstid.

*Flexibel arbetstid*

**Mom. 6** Vid flexibel arbetstid gäller § 14 mom. 5.

*Personalpool*

**Mom. 7** För arbetstagare i personalpool gäller de särskilda bestämmelser, som framgår av Bilaga D.

*Möjlighet till lokal avvikelser*

**Mom. 8** Arbetsgivare och arbetstagarorganisation kan träffa kollektivavtal om undantag från rätt till kompensation för övertidsarbete. Med arbetstagare som får fast kontant lön kan arbetsgivare träffa överenskommelse om att arbetstagaren inte ska ha rätt till kompensation för övertidsarbete.

## § 21 Obekväm arbetstid

**Mom. 1** Tillägg för obekväm arbetstid utges till en arbetstagare för fullgjord ordinarie arbetstid som förlagts enligt nedan. Tillägget utges inte vid övertidsarbete.

Dock ska en arbetstagare, som har ordinarie arbetstid förlagd till vardag såväl som sön- och/eller helgdag, få tillägg för arbete på obekväm arbetstid även när arbetet är fyllnadstids- eller övertidsarbete.

**Anmärkning**

Tillägget utges inte vid övertidsarbete under jour och beredskap.

Av nedanstående tabell framgår vilken tid som ska anses utgöra obekväm arbetstid samt det tillägg som utges för denna tid.

O-tilläggstid	Kr/tim	
	t.o.m.	fr.o.m.
	11-03-31	11-04-01
<b>1. O-tilläggstid A</b>	<b>91,10</b>	<b>94,30</b>
- Tid från kl. 18.00 på dag före långfredagen till kl. 07.00 på dagen efter annandag påsk.		

## AB Allmänna bestämmelser

- Tid från kl. 18.00 på dag före pingstafton eller midsommarafton till kl. 07.00 på vardag närmast efter helgdagsaftonen.

- Tid från kl. 18.00 på dag före julafton eller nyårsafton till kl. 07.00 på vardag utom lördag närmast efter helgdagsaftonen.

**2. O-tilläggstid B** (Dock inte i fall som avses med o-tilläggstid A) 45,50 47,10

- Tid från kl. 00.00 till kl. 24.00 på lördag, söndag, helgdag eller dag som både föregås och efterföljs av söndag eller helgdag, varvid jul- och nyårsafton jämfställs med helgdag.

- Tid från kl. 16.00 till kl. 24.00 vardag närmast före trettondag jul, första maj, Kristi himmelfärdsdag, nationaldagen eller alla helgons dag.

- Tid från kl. 00.00 till kl. 07.00 måndag eller vardag närmast efter trettondag jul, första maj, Kristihimmelfärdsdag eller nationaldagen.

- Tid från kl. 19.00 till kl. 24.00 fredag som inte omfattas av o-tilläggstid ovan.

**3. O-tilläggstid C** (Dock inte i fall som avses med o-tilläggstid A eller B) 36,90 38,20

- Tid från kl. 22.00 till kl. 24.00 måndag till torsdag samt från kl. 00.00 till kl. 06.00 tisdag till fredag.

**4. O-tilläggstid D** (Dock inte i fall som avses med o-tilläggstid A eller B) 18,30 18,90

- Tid från kl. 19.00 till kl. 22.00 på vardag.

O-tilläggstid inom respektive kategori (A, B, C eller D) summeras per kalendermånad. Varje summa avrundas uppåt till närmaste hel- eller halvtimme.

O-tillägg utges inte för sammanräknad avrundad tid understigande 1 timme inom respektive kategori.

I ersättningen ingår semesterlön och semesterersättning med belopp som förutsätts i semesterlagen (SemL).

#### *Flexibel arbetstid*

**Mom. 2** Vid flexibel arbetstid gäller § 14 mom. 6.

#### *Personalpool*

**Mom. 3** För arbetstagare i personalpool gäller de särskilda bestämmelser, som framgår av Bilaga D.

#### *Möjlighet till lokal avvikelse*

**Mom. 4** Om annan kontant ersättning utges på grund av arbetstidens förläggning ska tillägget minskas med denna eller bortfalla.

## § 22 Jour och beredskap

**Mom. 1** Med jour avses att arbetstagare utöver fastställd ordinarie arbetstid står till arbetsgivarens förfogande på arbetsstället för att vid behov omedelbart kunna utföra arbete.

Med beredskap avses att arbetstagare utöver fastställd ordinarie arbetstid står till arbetsgivarens förfogande på plats utom arbetsstället, som godkänts av arbetsledningen, för att vid behov utan dröjsmål kunna utföra arbete.

Jour och beredskap bör förekomma endast i den omfattning, som är absolut nödändig. Arbetsgivarens val mellan jour och beredskap ska göras enbart med hänsyn till vad verksamheten kräver.

**Mom. 2** Ersättning för jour och beredskap utges enligt följande.

	Kr/tim	
	t.o.m.	fr.o.m.
	11-03-31	11-04-01
<i>A Jour</i>		
Där arbetstagaren har beordrats jour		
för tid, som uppgår till högst 50 timmar under kalendermånaden	30,70	31,80

## AB Allmänna bestämmelser

för tid därutöver under kalendermånaden	61,50	63,70
---	-------	-------

### *B Beredskap*

Där arbetstagaren har beordrats beredskap

för tid, som uppgår till högst 150 timmar under kalendermånaden	14,80	15,30
---	-------	-------

för tid därutöver under kalendermånaden	29,20	30,20
---	-------	-------

I ersättningen ingår semesterlön och semesterersättning med belopp som förutsätts i semesterlagen (SemL).

För jour och beredskap eller del därav, förlagd till tid som anges nedan, ska ersättning enligt ovan förhöjas med 100 %.

- a) Tid från kl. 19.00 på dag före långfredagen till kl. 07.00 på dagen efter annandag påsk.
- b) Tid från kl. 19.00 på dag före pingstafton, midsommarafton, julafton eller nyårsafton till kl. 07.00 på vardag närmast efter helgdagsaftonen.
- c) Tid från kl. 00.00 till kl. 24.00 på sön- eller helgdag, lördag eller på dag som både föregås och efterföljs av sön- eller helgdag, varvid jul- och nyårsafton jämställs med helgdag.
- d) Tid från kl. 16.00 till kl. 24.00 vardag utom lördag närmast före trettondag jul, första maj, Kristi himmelfärdsdag, nationaldagen eller alla helgons dag.
- e) Tid från kl. 00.00 till kl. 07.00 vardag närmast efter sön- eller helgdag.
- f) Tid från kl. 19.00 till kl. 24.00 vardag närmast före lördag.

**Mom. 3** För jour och beredskap, som fullgörs mellan tidpunkten för den fastställda arbetstidens början en arbetsdag och motsvarande tidpunkt nästkommande arbetsdag, utges ersättning för lägst 8 timmar, minskade med arbetstimmar, som fullgjorts under jour och beredskap.

**Mom. 4** Om en arbetstagare, som inte är berättigad till kompensation för övertidsarbete, arbetar under jour eller beredskap får arbetstagaren behålla jour- eller beredskapsersättningen.

**Mom. 5** Vid arbete under beordrad beredskap får arbetstagaren ersättning för resekostnader till och från arbetsställe enligt samma grunder som anges i bilersättningsavtalet.

**Mom. 6** Stadigvarande utläggning av jour och beredskap bör upptas i schema eller liknande som överenskomms med företrädare för arbetstagarorganisation.

Vid oenighet om sådant schema kan frågan upptas till lokal förhandling. Begäran om detta ska ha inkommit till arbetsgivaren inom 10 dagar. Om så inte sker eller den lokala förhandlingen inte leder till enighet fastställer arbetsgivaren förläggningen av jour och beredskap med iakttagande av denna bestämmelse.

**Anmärkning**

Denna bestämmelse ersätter 11, 12 och 14 §§ MBL.

*Möjlighet till lokal avvikelse*

**Mom. 7** Ersättning för jour och beredskap utges inte om sådan ersättning uttryckligen ingår i lönen eller om kompensation för jour och beredskap utges som ledighet, avkortad arbetstid eller på annat sätt.

**Mom. 8** Arbetsgivare och arbetstagarorganisation kan träffa kollektivavtal om längre begränsningsperiod för jouruttag än 4 veckor eller kalendermånad och högre jouruttag än 48 timmar per fyraveckorsperiod eller 50 timmar per kalendermånad.

**§ 23 Förskjuten arbetstid**

**Mom. 1** Om en arbetstagarare, som arbetar enligt viss arbetstidsförläggning, beordras att arbeta enligt annan arbetstidsförläggning, blir den arbetstiden ordinarie arbetstid. Detsamma gäller om ordinarie arbetstid förskjuts genom tidigare- eller senareläggning av arbetstiden eller genom ändrad fridagsförläggning.

Tillsägelse om ändring av den ordinarie arbetstiden ska ske så snart som möjligt, dock senast dagen före den avsedda ändringen.

**Mom. 2** Tillägg till lönen enligt nedan utges under 10 dagar från tillsägelsen för arbetad tid som enligt näst föregående schema skulle varit fritid.

Om ändringen av den ordinarie arbetstiden gäller för viss tid utges inte tillägget vid återgång till näst föregående schema.

**Anmärkning**

Tillägget utges inte samtidigt med fyllnadslön, övertidskompensation eller i fall som avses i § 13 mom. 4, om sommararbetstid.

## AB Allmänna bestämmelser

Tillägg vid förskjuten arbetstid utges per fullgjord timme enligt följande.

	För dag som enligt näst föregående schema skulle varit fredag	För övrig tid
<b>t.o.m. 2011-03-31</b>	67,90	34,00
<b>fr.o.m. 2011-04-01</b>	70,30	35,20

Under de 2 första kalenderdagarna höjs tillägget med 50 %.

Tiden inom respektive ersättningsnivå sammanräknas per kalendermånad. Varje summa avrundas uppåt till närmaste hel- eller halvtimme.

I ersättningen ingår semesterlön och semesterersättning med belopp som förutsätts i semesterlagen (SemL).

### *Personalpool*

**Mom. 3** För arbetstagare i personalpool gäller de särskilda bestämmelser, som framgår av Bilaga D.

### *Möjlighet till lokal avvikelse*

**Mom. 4** Arbetsgivare och arbetstagarorganisation kan träffa kollektivavtal om avvikelse från mom. 2.

## § 24 Färdtid

**Mom. 1** Arbetstagare som under inrikes resa i arbetet utanför den vanliga verksamhetsorten färdas under tid, som inte är ordinarie arbetstid, får färdtidsersättning enligt mom. 2.

Väntetid som föranleds av tillfälligt uppehåll eller avbrott i färden (tågbyte eller annat byte av färdmedel) likställs med färdtid.

Färdtidsersättning utges endast för färdtid och i föregående stycke nämnd väntetid, som sammanlagt varar under minst 30 minuter.

Färd- och väntetid summeras per kalendervecka. Summan avrundas uppåt till närmaste hel- eller halvtimme.

### **Anmärkning**

Med resa i arbetet avses en av förrättning direkt föranledd resa och med den vanliga verksamhetsorten avses detsamma som i traktamentsavtalet.

**Mom. 2** Färdtidsersättning utges enligt följande.

	För de första 10 timmarna under en kalendervecka, för vilka ersättningen ska utges	För tid därutöver under kalenderveckan
<b>t.o.m. 2011-03-31</b>	55,80	111,70
<b>fr.o.m. 2011-04-01</b>	57,80	115,60

I ersättningen ingår semesterlön och semesterersättning med belopp som förutsätts i semesterlagen (SemL).

**Mom. 3** Arbetstagare får inte färdtidsersättning för tid, då fyllnadslön, kompensation för övertidsarbete eller annan särskilt bestämd ersättning än traktamentsersättning utges.

Om arbetstagaren saknar bestämd ordinarie arbetstid, utges inte färdtidsersättning för tid mellan kl. 08.00 och kl. 17.00 måndag–fredag, om tiden inte infaller under helgdag, midsommar-, jul- eller nyårsafton.

Färdtidsersättning utges inte för sådan tid mellan kl. 22.00 och kl. 06.00 då arbetstagaren disponerar sovplats på tåg eller hyttplats på fartyg.

**Mom. 4** Färdtidsersättning utges endast för färdtid och väntetid som är försvarlig med hänsyn till den avsedda förrättningen, resekostnaden och kommunikationsmöjligheterna.

## Kap. 6 Ledighetsförmåner

### § 25 Allmänna ledighetsbestämmelser

**Mom. 1** Denna bestämmelse och §§ 26, 28–32 gäller ledighet och lön under ledighet.

**Mom. 2** Vid ledighet under del av kalendermånad ska ledigheten omfatta samtliga kalenderdagar, som infaller under ledigheten.

**Mom. 3** Redan påbörjad ledighet får inte bytas ut mot annan ledighet med mindre än att arbetsgivaren medger det.

#### **Anmärkning**

Arbetstagare har med stöd av lag och avtal i vissa fall rätt att byta påbörjad ledighet mot annan ledighet eller avbryta påbörjad ledighet och återgå i arbete.

**Mom. 4** Lön under ledighet utges för den tid, då arbetstagaren annars skulle ha arbetat, och endast under de förutsättningar, som anges i §§ 26, 28–32. I övriga fall ska arbetstagare avstå samtliga avlöningsförmåner.

**Mom. 5** Då arbetstagaren får lön under ledighet, och samtidigt har arbetsinkomst från annan arbetsgivare under samma tid, prövar arbetsgivaren om och i vilken omfattning lönen får behållas.

**Mom. 6** Utöver de fall som regleras i lag, annan författning eller detta avtal kan arbetstagare få ledigt om det är förenligt med verksamhetens krav.

### § 26 Ledighet för studier

Vid ledighet för att genomgå utbildning kan arbetstagare av arbetsgivaren medges behålla lönen eller del därav. Deltidsanställd arbetstagare kan av arbetsgivaren även medges få fyllnadslön eller del därav.

Arbetsgivaren får ange särskilda villkor för att arbetstagaren ska få och behålla lön som beviljats för ledighet.

### § 27 Semester

#### *Inledande bestämmelser*

**Mom. 1** Semesterförmåner utges enligt gällande lag om inte annat anges nedan.

**Mom. 2** Arbetstagare med fast kontant lön får semesterledighet under intjänandeåret, som sammanfaller med semesteråret, vilket är löpande kalenderår.

*Rätt till semesterledighet och semesterlön*

**Mom. 3** Utöver det som lagen anger ska från rätt till semesterledighet undantas arbetstagare som anställs för högst 3 månader och som under semesteråret inte haft tidigare anställning hos arbetsgivaren.

**Mom. 4** Om semesterledighet som avses i mom. 9 på arbetsgivarens begäran förläggs till tidpunkt före eller efter juni–augusti får en arbetstagare, som fått högst 14 semesterdagar förlagda under juni–augusti, 2 betalda semesterdagar extra under semesteråret. En arbetstagare som fått 15–19 semesterdagar förlagda under juni–augusti får 1 betald semesterdag extra under semesteråret.

**Anmärkningar**

1. Ovanstående bestämmelse gäller under förutsättning att arbetstagaren har rätt till minst 20 betalda semesterdagar under semesteråret.

2. Kompensation ska inte utges om dagantalet 14 respektive 19 inte uppnåtts på grund av sådan minskning som följer av anmärkning till mom. 7 eller genom att arbetstiden nedsatts enligt § 13 mom. 2 första stycket. Motsvarande ska gälla för en arbetstagare med arbetstid enligt § 13 mom. 2 första stycket som fått semester med midsommarafton eller nationaldagen om den infaller måndag eller fredag i direkt anslutning till semesterledigheten.

Efter lokal förhandling kan arbetstagaren erbjudas annan kompensation än vad som anges i första stycket.

**Anmärkning**

Förhandling om annan kompensation kan endast föras som lokal förhandling.

**Mom. 5** Till och med det intjänandeår under vilket arbetstagaren fyller 39 år kvalificerar sig arbetstagaren för 25 semesterdagar.

Fr.o.m. det intjänandeår under vilket arbetstagaren fyller

40 år	31 semesterdagar
50 år	32 semesterdagar

Efter överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren kan arbets-

tagare få kontant ersättning med semesterlön i stället för sådan betald semesterdag som överstiger vad som följer enligt lag. Sådan överenskomst får dock inte avse sparade dagar.

**Mom. 6** En arbetstagare med fast kontant lön får semesterdagar med semesterlön i proportion till hur stor del av intjänandeåret som arbetstagaren har haft anställning hos arbetsgivaren och inte varit frånvarande av annan anledning än betald semesterledighet eller ledighet som enligt mom. 14 är semesterlönegrundande.

**Anmärkning**

Om arbetstagaren är ledig och har fått behålla mindre än 40 % av lönen för heltidsanställning, ska arbetstagarens lön uppräknas med 12 % och inkluderar då semesterförmåner om inte semesterförmåner för detta har utgetts på annat sätt. För en arbetstagare som enligt mom. 5 har rätt till 31 eller 32 semesterdagar ska procentsatsen vara 14,88 respektive 15,36. Med lön jämfälls här s.k. studiebidrag från arbetsgivaren.

Om 4 och 5 §§ semesterlagen (SemL) ger rätt till högre antal semesterdagar än som anges i föregående stycke ska resterande semesterdagar vara obetald semesterledighet.

*Beräkning av semesterledighet*

**Mom. 7** För en arbetstagare med ordinarie arbetstid förlagd till samtliga vardagar måndag–fredag ska varje under semestertiden infallande ordinarie arbetsdag betraktas som en semesterdag. För övriga arbetstagare ska antalet semesterdagar, som ska anses ingå i semesterledigheten, beräknas enligt följande formel

$$\frac{5}{a} \times b = c$$

**a** = antalet ordinarie arbetsdagar som arbetstagaren enligt fastställt arbetschema genomsnittligt ska arbeta per vecka,

**b** = antalet ordinarie arbetsdagar som ingår i semesterledigheten och

**c** = antalet semesterdagar som ska beräknas ingå i semesterledigheten.

Om brutet tal uppstår vid sammanläggning av delposterna enligt c för semesteråret ska avrundning ske till närmast lägre dagantal.

**Anmärkning**

För arbetstagare med ordinarie arbetstid förlagd även till s.k. lätthelgdag gäller följande. Om helgdag, midsommarafton, julafton eller nyårsafton är ordinarie arbetsdag och infaller på måndag–fredag under semesterledighet som omfattar minst 1 vecka ska antalet semesterdagar som beräknas ingå i semesterledigheten minskas med 1 dag för varje sådan helgdag eller helgdagsafton.

*Beräkning av semesterledighet del av dag*

**Mom. 8** Semesterledighet i timmar, enligt mom. 17, omfattar det antal ordinarie arbetstimmar som ingår i semesterledigheten.

*Förläggning av semesterledighet*

**Mom. 9** I enlighet med 10 § SemL gäller följande

- a) Vid förläggning av semesterledighet som avses i 12 § SemL ska eftersträvas att arbetstagaren får en ledighetsperiod av minst 4 veckor under juni–augusti. Sådan semesterledighet får efter förhandlingar enligt 11 § lagen om medbestämmande i arbetslivet (MBL) förläggas även till maj och september eller del av dessa månader.

Om så lokalt överenskoms, arbetstagaren begär det eller särskilda skäl finns kan semesterledigheten förläggas till annan tid än maj–september.

- b) När semesterlista upprättas ska följande gälla, om inte annat överenskoms.

Arbetstagaren ska senast vid tidpunkt, som lokalt överenskoms uttrycka önskemål om huvudsemesterns förläggning. Arbetsgivaren upprättar där efter förslag till semesterlista.

Arbetsgivarens förslag till semesterlista meddelas för berörda arbetstagare och översänds till den lokala arbetstagarorganisationen senast vid tidpunkt, som lokalt överenskoms.

Lokal arbetstagarorganisation kan senast inom 10 dagar efter detta påkalla förhandlingar enligt 12 § MBL om ändringar i förslaget. Om så inte sker anses förslaget godkänt.

Arbetstagaren ska underrättas om fastställd semester.

**Anmärkning**

Om lokal överenskommelse inte kan uppnås om ovan angivna tidpunkter gäller bestämmelserna i 11 § SemL om underrättelse till arbetstagaren.

**Mom. 10** Infaller under semesterledighet dag då arbetstagaren är oförmögen till arbete eller dag som är semesterlönegrundande enligt mom. 14 ska sådan dag inte räknas som semesterdag om arbetstagaren begär det utan dröjsmål.

I sådant fall ska i stället för semesterlön utges lön i den omfattning och på de villkor som föreskrivs i §§ 19, 28–30, samordningsbestämmelser, sjukdom, föräldraledighet och civil- och värnplikt. Detsamma gäller för sådan ledighet som avses i 17b § första stycket 3 SemL, 7 § lagen om fackligt förtroendemans ställning på arbetsplatsen (LFF).

**Mom. 11** Om annat inte överenskomts ska semesterledighet om möjligt förläggas så att den börjar dag efter fredag och slutar dag före fredag.

#### **Anmärkning**

En arbetstagare med ordinarie arbetstid enbart vardagar måndag–fredag och som får 25 semesterdagar i en följd får om semesterledigheten börjar med måndag och slutar med fredag en total ledighetsperiod av 37 kalenderdagar om lördag och söndag som omger semesterledigheten medräknas.

Detta moment syftar till att personal med annan arbetstidsförläggning får en ledighetsperiod av motsvarande längd. De fredagar som omger semesterledigheten är en motsvarighet till lördag–söndag enligt föregående stycke. Detsamma gäller vid uppdelning av semesterledigheten.

**Mom. 12** Vid nattarbete kan det första arbetspasset efter semestern om minst en vecka infalla tidigast dagen efter semesterns slut. Detta kan dock ske vid högst ett tillfälle per semesterår.

**Mom. 13** Arbetstagare är skyldig att, om synnerliga skäl finns, avbryta sin semester och återgå i arbete. Om arbetstagaren då vistas på annan ort, får arbetstagaren ersättning för de extra kostnader som avbrottet kan förorsaka och som prövas skäligena.

#### *Beräkning av semesterlön*

**Mom. 14** Frånvaro från arbetet är semesterlönegrundande när det gäller

- a) ledighet av anledning och omfattning som anges i 17–17b §§ SemL,
- b) ledighet med lön eller del av lön dock lägst lön motsvarande 40 % av den för motsvarande heltidsanställd gällande lönen och
- c) ledighet för centralt fackligt förtroendemannauppdrag.

**Mom. 15** Semesterlön för arbetstagare med fast kontant lön är löpande semesterlön och semesterdagstillägg.

Löpande semesterlön utges med den under den betalda semestertiden löpande lönen.

Semesterdagstillägg utges i samband med semesterledigheten för varje uttagen betald semesterdag, beräknad enligt mom. 7, med belopp som beräknas på följande sätt

0,605 % av fasta kontanta lönen.

Arbetstagare med fast kontant lön som understiger nedan angivet belopp, får dessutom semesterlönetillägg enligt följande.

Från och med 2008-01-01 utges semesterlönetillägg till en heltidsanställd arbetstagare med överenskommen fast kontant lön som understiger 19 896 kronor per månad.

Från och med 2011-04-01 utges semesterlönetillägg till en heltidsanställd arbetstagare med överenskommen fast kontant lön som understiger 20 592 kronor per månad.

**Anmärkning**

För deltidanställd arbetstagare minskas ovan angivna belopp med hänsyn till arbetstagarens sysselsättningsgrad.

Semesterlönetillägg utges för varje betald semesterdag av årssemestern, dock till ett antal av högst 25, med belopp som beräknas på följande sätt

$5,21 \% \times (a - b)$

**a** = det belopp, enligt ovan, som den överenskomna fasta kontanta lönen ska understiga för att semesterlönetillägg ska utges och

**b** = den överenskomna fasta kontanta lönen.

**Anmärkning**

Vid partiell ledighet ska beloppet för semesterlönetillägg minskas med hänsyn till arbetstagarens arbetstid.

Semesterlönetillägg för uttagna betalda semesterdagar, beräknade enligt mom. 7, utges i samband med semesterledigheten. För de betalda semesterdagar av årssemestern som inte kunnat läggas ut under semesteråret utges semesterlönetillägg vid utbetalningstillfälle i samband med semesterårets slut.

## AB Allmänna bestämmelser

**Mom. 16** För annan arbetstagare än i mom. 15 ska utöver mom. 1, 3–5, 7–12, 13–14 och 17–20 följande gälla.

Semesterlön beräknat, enligt 16 b § SemL, utges för varje uttagen betald semesterdag med 12 % av semesterlöneunderlaget delat med det antal betalda semesterdagar, dock inte sparade, som arbetstagaren har rätt till.

För en arbetstagare som enligt mom. 5 har rätt till 31 eller 32 semesterdagar ska procentsatsen vara 14,88 respektive 15,36.

Vid semesterledighet i timmar enligt mom. 17 beräknas semesterlön per timme genom att semesterlönen per dag delas med antalet semestertimmar (b) enligt formeln i mom. 17.

En arbetstagare med lön som under intjänandeåret i genomsnitt understigit nedan angivet belopp får i stället lägsta semesterlön.

Från 2008-01-01 får en arbetstagare med lön som, beräknad per timme i genomsnitt under intjänandeåret, understiger 120,60 kronor ersättning enligt följande.

Från 2011-04-01 får en arbetstagare med lön som, beräknad per timme i genomsnitt under intjänandeåret, understiger 124,80 kronor ersättning enligt följande.

Arbetstagare som under intjänandeåret	Ersättning för varje semesterlönegrundande timme		
	Grundbelopp kr/tim		Tillägg i procent av arbetstagarens timlön
	t.o.m. 11-03-31	fr.o.m. 11-04-01	
är under 40 år	14,40	15,00	—
fyller 40–49 år	14,40	15,00	2,88 %
fyller 50 år eller mer	14,40	15,00	3,36 %

För de betalda semesterdagar av årssemestern som inte kunnat läggas ut under semesteråret utges skillnaden mellan lägsta semesterlön och semesterlön beräknad enligt detta moment vid utbetalningstillfälle i samband med semesterårets slut.

*Semesterledighet del av dag*

**Mom. 17** En arbetstagare som har rätt till betald semesterdag som överstiger vad som följer enligt lag får omvandla sådan dag till timmar eller spara som semestertimmar till ett senare semesterår.

Sparade semesterdagar som överstiger 25 får omvandlas till ledighet i timmar.

Semesterdagstillägg, enligt mom. 15, utbetalas när semesterdag tas i anspråk för eller sparas som ledighet i timmar.

Arbetstagarens önskemål om förläggning av ledighet tillgodoses om de är förenliga med verksamhetens krav.

En semesterdag omräknas till semestertimmar enligt följande

$$\frac{a}{5} = b$$

**a** = genomsnittligt antal arbetstimmar per vecka och

**b** = antal semestertimmar.

**Anmärkning**

Om det vid omräkning av semestertimmar uppkommer fler än två decimaler bortses från den/dessa.

Antalet sparade semestertimmar får inte överstiga 180.

*Sparande av semesterledighet och semesterlön*

**Mom. 18** En arbetstagare som under ett semesterår har rätt till mer än 20 semesterdagar med lön, får spara överskjutande semesterdagar till ett senare semesterår.

Antalet sparade semesterdagar får inte sammanlagt överstiga 40.

Arbetstagare som vill ta ut högst 5 sparade semesterdagar utan sammanhang med semesterledigheten i övrigt bör meddela arbetsgivaren detta senast en vecka i förväg.

**Mom. 19** Betald semesterdag, som inte kunnat läggas ut under semesteråret överförs till nästa semesterår som sparad semesterdag om inte annat överenskomms med arbetstagaren. Om antalet sparade semesterdagar därigenom skulle överstiga 40 utges i stället kontant ersättning med semesterlön för sådan semesterdag om inte annat överenskomms med arbetstagaren.

### *Återbetalning av semesterlön*

**Mom. 20** Har arbetstagare fått flera betalda semesterdagar än arbetstagaren har rätt till under året eller för hög sådan ersättning, som avses i mom. 5 sista stycket, ska arbetstagaren återbetala för mycket utbetalad semesterlön.

Dödsbo är inte återbetalningsskyldigt.

### *Möjlighet till lokal avvikelse*

**Mom. 21** Arbetsgivare och arbetstagarorganisation kan träffa kollektivavtal om avvikelse från denna bestämmelse.

#### **Anmärkning**

Med Svenska Kommunalarbetsareförbundet kan arbetsgivare och arbetstagarorganisation enbart träffa kollektivavtal om avvikelse från mom. 7 innebärande att semesterledigheten beräknas i timmar.

Ett sådant kollektivavtal får inte inskränka semesterledighetens längd enligt semesterlagen.

Ett sådant kollektivavtal får inte innebära att arbetstagarens rättigheter enligt semesterlagen inskränks.

## **§ 28 Sjukdom m.m.**

### *Ledighet*

**Mom. 1** En arbetstagare, som inte kan arbeta

- a) till följd av sjukdom, olycksfall eller arbetsskada, får ledigt så länge arbetsförmågan kvarstår,
- b) på grund av medicinsk behandling eller medicinsk rehabilitering, får ledigt då sjukpenning enligt lagen om allmän försäkring (AFL) utges eller
- c) på grund av arbetslivsinriktad rehabilitering, får ledigt då rehabiliteringspenning enligt AFL utges.

**Mom. 2** Behov av ledighet på grund av sjukdom, olycksfall eller arbetskada utöver 7 kalenderdagar ska styrkas genom intyg av läkare eller tandläkare.

Arbetsgivaren får dock kräva sådant intyg även vid kortare ledighet eller för särskilda fall avstå att kräva intyg. Arbetstagaren svarar för kostnaden för sådant intyg.

Arbetsgivaren får föreskriva, att intyget ska vara utfärdat av anvisad läkare eller tandläkare. Arbetstagarens kostnad i detta fall ersätts av arbetsgivaren till den del kostnaden inte ersätts eller bort ersättas av Försäkringskassan eller av försäkring som arbetsgivaren bekostar.

#### *Anmälan*

**Mom. 3** Arbetstagaren ska, för att ha rätt till sjuklön enligt lagen om sjuklön (SjLL)/avtalet, snarast anmäla sjukdomen, olycksfallet eller arbets-skadan till arbetsgivaren. Arbetstagaren ska även meddela arbetsgivaren datum då sjukfallet inträffade.

En arbetstagare, som inte har sjuklönerätt enligt SjLL, ska meddela arbets-givaren datum för sjukanmälan till Försäkringskassan och uppgift om arbets-tagaren får kalenderdagsberäknad sjukpenning.

#### **Anmärkning**

Om sjukdomen, olycksfallet eller arbetsskadan kan tänkas ge ersättning från annan än arbetsgivaren gäller det som anges i § 37 om ersättning från tredje man.

**Mom. 4** Vid tillämpning av 7 § SjLL, sjuklöneperioden, ska utlagd jour och beredskap anses som "arbete åt arbetsgivaren".

#### *Sjuklön*

**Mom. 5** Vid beräkning av sjuklön enligt SjLL gäller följande.

Till vad som enligt 6 § SjLL anges som "lön och andra anställningsförmåner" ska enbart räknas följande anställningsförmåner, nämligen lön enligt §§ 16–18, semesterlön och lön under ledighet samt de särskilda ersättningarna, tillägg för obekvämt arbetstid och jour- och beredskapsersättning, enligt §§ 21 och 22.

Vad som arbetstagaren gått miste om till följd av nedsättningen av arbetsförmågan under sjuklöneperioden enligt 7 § SjLL, beräknas när det gäller

- a) timlön; till vad arbetstagaren för perioden enligt då gällande förläggning av ordinarie arbetstid skulle ha fått,
- b) semesterlön; till vad arbetstagaren för perioden enligt då gällande semesterförläggning skulle ha fått, för en arbetstagare med fast konstant lön dock utan semesterdagstillägg och semesterlönetillägg,
- c) lön under ledighet; till vad arbetstagaren för perioden enligt då gällande överenskommelse skulle ha fått,

## AB Allmänna bestämmelser

- d) tillägg för obekväm arbetstid; till vad arbetstagaren för perioden enligt då gällande förläggning av ordinarie arbetstid skulle ha fått,
- e) jour- och beredskapsersättning; till vad arbetstagaren för perioden enligt då gällande jour- och beredskapslista skulle ha fått och
- f) ackordslön; till vad arbetstagaren för perioden genom att utföra sitt ordinarie arbete skulle ha fått, om arbetstagaren inte avhållit sig från arbete åt arbetsgivaren.

**Mom. 6** Vid ledighet som avses i mom. 1 då sjukpenning enligt AFL eller lagen om arbetsskadeförsäkring (LAF) utges eller då rehabiliteringspenning enligt AFL utges, får arbetstagaren sjuklön med ett belopp som motsvarar 10 % av lönebortfallet, dock längst för tid till och med den 90:e kalenderdagen i sjukperioden.

### Anmärkningar

1. Sjukperiod ska anses löpa och omfatta tid enligt AFL.
2. Sjuklön enligt momentet utges inte för de första 14 dagarna i sjukperioden.
3. För en arbetstagare med timlön, är lönebortfallet den lön som arbetstagaren enligt då gällande förläggning av ordinarie arbetstid skulle ha fått.
4. Där LAF anges i denna bestämmelse avses beträffande skador som inträffat före 1977-07-01 motsvarande bestämmelser i lagen om yrkesskadeförsäkring.

**Mom. 7** En arbetstagare, vars fasta kontanta lön överstiger 62,5 % av prisbasbeloppet enligt AFL, får sjuklön enligt detta moment dels vid ledighet som avses i mom. 1a) då sjukpenning enligt AFL eller LAF utges, dels vid ledighet som avses i mom. 1b).

Sjuklönen utges med belopp som motsvarar skillnaden mellan 77,6 % av lönebortfallet och högsta belopp för dagberäknad respektive kalenderdagsberäknad sjukpenning enligt AFL.

Utges s.k. förlängd sjukpenning utges sjuklön med belopp som motsvarar skillnaden mellan 72,75 % av lönebortfallet och högsta belopp för s.k. förlängd sjukpenning.

**Mom. 8** Sjuklön enligt mom. 6 och 7 utges inte

- a) för tid som ingår i en sjuklöneperiod enligt SjLL,
- b) för tid då arbetstagaren undantas från sjukpenning enligt AFL eller LAF, eller rehabiliteringspenning enligt AFL och
- c) för tid då arbetstagaren uppbär aktivitetsersättning eller sjukersättning enligt AFL.

Har sjukpenningen eller rehabiliteringspenningen nedsatts eller indragits enligt AFL eller LAF ska sjuklönen enligt mom. 6 och 7 minskas i motsvarande grad.

**Mom. 9** En arbetstagare, vars sjukpenning indragits enligt 3 kap. 7 § AFL eller motsvarande paragraf i LAF på grund av Försäkringskassans bedömning av arbetstagarens arbetsförmåga, får vid ledighet som avses i mom. 1a) och b) sjuklön, då sjukpenning motsvarande 80 % kompensationsnivå enligt AFL eller LAF annars skulle ha utgetts utan begränsning till 364 dagar. Sjuklön utges för tid i sjukperioden, dock högst under 180 kalenderdagar, med belopp motsvarande

77,6 % av lönebortfallet till och med dag 14 med undantag för den första arbetsdagen,

87,3 % av lönebortfallet för tid därefter till och med dag 90, och 77,6 % av lönebortfallet för tid därefter.

#### **Anmärkningar**

1. För en arbetstagare med timlön, är lönebortfallet den lön som arbetstagaren enligt då gällande förläggning av ordinarie arbetstid skulle ha fått.
2. Dras s.k. förlängd sjukpenning in utges sjuklön med 72,75 % av lönebortfallet, dock längst t.o.m. den tidpunkt som s.k. förlängd sjukpenning skulle ha utgetts.

Arbetsgivaren ska under denna tid göra en bedömning av arbetstagarens förutsättningar att återgå i sitt vanliga arbete.

#### **Övergångsbestämmelse**

Begränsning av sjuklön till 180 dagar gäller inte arbetstagare som fått sjukpenning indragen före den 1 juli 2007.

**Mom. 10** En arbetstagare får vid ledighet som avses i mom. 1a) och b) sjuklön beräknad på sätt som anges i mom. 9 för sådan del av dagen som Försäkringskassan inte ersätter på grund av att bestämmelserna i 3 kap. 7 § AFL som medger att endast hel, tre fjärdedels, halv eller en fjärdedels sjukpenning utges. Sjuklön utges för tid i sjukperioden dock högst under 180 kalenderdagar.

#### *Efterbehandlingar m.m.*

**Mom. 11** Om så nödvändigtvis måste ske under arbetstid, får arbetstagare vid efterbehandlingar, röntgen- eller skärmbildsundersökning besöka läkare eller sjukhus. Samma rätt finns vid förstagångsbesök hos tandläkare vid akut sjukdom eller olycksfall. Under sådan ledighet utges ersättning som motsvarar 100 % av lönen.

## AB Allmänna bestämmelser

### Anmärkning

Momentet ska inte tillämpas vid ledighet som avses i mom. 1a) och b) för tid då sjuklön utges enligt SjLL/avtalet eller sjukpenning utges enligt AFL eller LAF.

### *Arbetslivsinriktad rehabilitering*

**Mom. 12** En arbetstagare, vars fasta kontanta lön överstiger 62,5 % av prisbasbeloppet enligt AFL, får rehabiliteringstillägg enligt detta moment vid ledighet enligt mom. 1c).

Rehabiliteringstillägget utges med ett belopp som motsvarar skillnaden mellan 77,6 % av lönebortfallet och högsta belopp för rehabiliteringspenning enligt AFL. I tillägget ingår semesterlön och semesterersättning med belopp som förutsätts i SemL.

Beräknas rehabiliteringspenning enligt bestämmelserna om s.k. förlängd sjukpenning utges rehabiliteringstillägg med belopp som motsvarar skillnaden mellan 72,75 % av lönebortfallet och högsta belopp för s.k. förlängd sjukpenning.

Har rehabiliteringspenning nedsatts eller indragits enligt AFL ska rehabiliteringstillägget minskas i motsvarande grad.

## § 29 Föräldraledighet

**Mom. 1** En arbetstagare, som sammanhängande varit anställd hos arbetsgivaren under minst 365 kalenderdagar före ledighet med föräldrapenning får föräldrapenningstillägg under högst 150 kalenderdagar i en följd med belopp motsvarande 10 % av lönebortfallet, beräknat per första kalenderdagen av sådan ledighet.

### Anmärkning

För barn födda senast 2010-06-30 gäller AB i dess lydelse 2010-03-31.

Föräldrapenningstillägget utges till arbetstagaren en gång per födsel. Vid kortare ledighet än 150 kalenderdagar, utges föräldrapenningstillägget för den tid ledigheten omfattar.

I ersättningen ingår semesterlön och semesterersättning med belopp som förutsätts i semesterlagen (SemL).

**Mom. 2** En arbetstagare, vars fasta kontanta lön överstiger 83,33 % av prisbasbeloppet enligt lagen om allmän försäkring (AFL) och som varit sammanhängande anställd hos offentlig arbetsgivare under minst 180 kalenderdagar före ledighet med föräldrapenning, får ersättning enligt detta moment då föräldrapenning utges.

Ersättningen utges under högst 270 kalenderdagar per födsel. Beloppet som utbetalas motsvarar skillnaden mellan 77,6 % av lönebortfallet beräknat per kalenderdag och högsta belopp för föräldrapenning enligt AFL.

I ersättningen ingår semesterlön och semesterersättning med belopp som förutsätts i semesterlagen (SemL).

**Mom. 3** Förmån enligt mom. 1 och 2 utges endast till den arbetstagare som enligt AFL har rätt till föräldrapenning över lägstanivån.

**Mom. 4** Har föräldrapenning nedsatts eller indragits ska förmån enligt mom. 1 och 2 minskas i motsvarande grad.

**Mom. 5** Om så nödvändigtvis måste ske under arbetstid får arbetstagaren vid högst 2 tillfällen under graviditeten besöka mödravårdscentral. Under sådan ledighet utges ersättning som motsvarar 100 % av den lön som arbetstagaren enligt då gällande förläggning av ordinarie arbetstid skulle ha fått.

#### *Möjlighet till lokal avvikelse*

**Mom. 6** Arbetsgivare och arbetstagarorganisation kan träffa kollektivavtal om dels avvikelser från

- a) 13 § föräldraledighetslagen (FörL) om anmälan om ledighet,
- b) 15 § FörL om tiden för arbetstagarens underrättelse om återgång till arbete,
- c) 15 § tredje stycket FörL om den tid arbetsgivaren har rätt att skjuta upp arbetstagarens återgång till arbete och
- d) 11 och 12 §§ FörL om den närmare tillämpningen av ledighetens förläggning och 17 § FörL om skyddet för anställningsförmånerna.

### **§ 30 Civil- och värnplikt**

**Mom. 1** Arbetstagare, vars fasta kontanta lön överstiger 62,5 % av prisbasbeloppet enligt lagen om allmän försäkring (AFL), får ersättning enligt detta moment vid ledighet för sådan tjänstgöring inom totalförsvaret enligt lagen om totalförsvarsplikt som anges nedan.

För de dagar då dagpenning enligt förordningen om förmåner till totalförsvarspliktiga utges vid civil- eller värnpliktstjänstgöring som omfattar

- a) grundutbildning avsedd att pågå högst 60 dagar och
- b) repetitionsutbildning,

får arbetstagaren ersättning med belopp som motsvarar skillnaden mellan 87,3 % av lönebortfallet och högsta belopp för dagpenning. I ersättningen ingår semesterlön och semesterersättning med belopp som förutsätts i semesterlagen (SemL).

**Mom. 2** Arbetstagare får ledigt för att tjänstgöra som reservofficer för tid som arbetstagaren är skyldig att fullgöra sådan tjänstgöring enligt officersförordningen. Under sådan ledighet behåller arbetstagaren 25 % av den lön som arbetstagaren enligt då gällande förläggning av ordinarie arbetstid skulle ha fått.

### § 31 Offentliga uppdrag

**Mom. 1** Arbetstagare får ledigt för att utföra offentliga förtroendemannauppdrag eller uppdrag av vikt för kommunen.

**Mom. 2** Under ledighet för förtroendemannauppdrag åt kommunen kan arbetstagare få behålla lön eller del därav, då full ersättning för förlorad lön inte utges. Under ledighet för annat uppdrag av vikt för arbetsgivaren, ska arbetstagaren behålla så stor del av lönen som motsvarar skillnaden mellan lönen och den ersättning som utges för uppdraget.

### § 32 Enskilda angelägenheter

Under ledighet för enskilda angelägenheter kan arbetstagare, om synnerliga skäl finns, medges behålla lönen under sammanlagt högst 10 arbetsdagar per kalenderår.

Som synnerliga skäl ska anses nära anhörigs svårare sjukdom eller bortgång, begravning och gravsättning av urna samt bouppteckning efter sådan anhörig. Med nära anhörig avses exempelvis make, maka, registrerad partner, sambo, barn, föräldrar, syskon, svärföräldrar, barnbarn samt mor- och farföräldrar.

#### **Anmärkning**

Vid barns svårare sjukdom utges förmån enligt momentet endast om arbetstagare inte har rätt till ersättning enligt lagen om allmän försäkring (AFL).

## Kap. 7 Avslut av anställningen

### § 33 Uppsägningstid m.m.

**Mom. 1** För en arbetstagare, med sammanhängande anställning sedan minst 12 månader enligt detta avtal och som är anställd tills vidare vid uppsägningstidpunkten, är uppsägningstiden oavsett vad 11 § lagen om anställningsskydd (LAS) föreskriver

- a) vid uppsägning från arbetsgivarens sida 6 månader,
- b) vid uppsägning från arbetstagarens sida 3 månader.

Arbetsgivaren kan i samband med att anställningen ingås besluta att nämnda uppsägningstider ska gälla för en arbetstagare med kortare anställningstid.

**Mom. 2** Vad under mom. 1a) angivits gäller inte en arbetstagare, som varit anställd hos arbetsgivaren under minst 15 år eller, om arbetstagaren fyllt 40 år, under minst 10 år, om arbetstagaren sägs upp på grund av att förvaltningsorganisationen ändrats eller att arbetsuppgifterna upphört. För arbetsgivaren ska då gälla en uppsägningstid av 1 år.

**Mom. 3** Uppsägning ska vara skriftlig.

**Mom. 4** Efter framställning från arbetstagaren kan arbetsgivaren medge förkortning av uppsägningstiden.

**Mom. 5** En arbetstagare, som lämnar sin anställning utan att följa gällande uppsägningstid, mister inestående avlöningsförmåner, dock högst med ett belopp som motsvarar lönen för 14 kalenderdagar.

**Mom. 6** Oavsett vad som föreskrivs i 15, 30, 30a och 31 §§ LAS om anställningens upphörande gäller inte någon skyldighet att ge besked, underrättelse och varsel för anställning enligt § 4 mom. 2 provanställning, mom. 3b) tidsbegränsad anställning på grund av hel ålderspension och c) som förvaltningschef eller motsvarande funktion och inte heller för vikariat som vid vikariatets början bedöms vara högst 14 kalenderdagar.

### § 34 Beräkning av anställningsförmåner under uppsägningstid

**Mom. 1** Om arbete inte kan erbjudas arbetstagare under uppsägningstiden ska följande gälla vid beräkning av anställningsförmåner.

Till vad som i 12 § lagen om anställningsskydd (LAS) anges som "lön och andra anställningsförmåner" räknas samtliga i berört lönekollektivavtal

eller på annat sätt fastställda anställningsvillkor upptagna löne- och andra anställningsförmåner med undantag för

- a) ersättning för övertidsarbete, fyllnadslön, färdtidsersättning, tillägg vid förskjuten arbetstid och
- b) sådana ersättningar som har karaktären av kostnadsersättning, som exempelvis traktamente och resekostnadsersättning.

**Anmärkning**

Som "lön och andra anställningsförmåner" räknas även höjda avlöningsförmåner, bortsett från de undantagna, som retroaktivt kan komma att fastställas genom förhandlingsöverenskommelse under uppsägningstiden.

**Mom. 2** Vid tillämpning av mom. 1 ska

- a) tillägg för obekvämt arbetstid beräknas till vad som arbetstagararen enligt gällande arbetstidsföreläggning skulle ha fått,
- b) jour- och beredskapsersättning beräknas till vad som arbetstagararen enligt gällande jour- eller beredskapslista skulle ha fått och
- c) ackordslön beräknas till vad som arbetstagararen genom att utföra sitt ordinarie arbete skulle ha fått.

**Anmärkning**

Arbetsgivare och arbetstagarorganisation kan träffa kollektivavtal om avvikelse från detta moment c) för annan löneform än ackordslön enligt § 16 mom. 3, möjlighet till lokal avvikelse.

**§ 35 Vissa bestämmelser om turordning och företrädesrätt**

**Mom. 1** Oavsett vad 22, 25 och 27 §§ lagen om anställningsskydd (LAS) föreskriver om turordning, företrädesrätt och återanställning, gäller följande.

- a) Har arbetstagarare anställts enligt § 4 mom. 2, mom. 3b) och c), för provanställning, tidsbegränsad anställning på grund av hel ålderspension eller som förvaltningschef eller motsvarande funktion, ger sådan anställning inte företräde till återanställning.
- b) Företrädesrätt till återanställning gäller inte vikariat, som vid vikariatets början bedöms vara högst 14 kalenderdagar.
- c) Företrädesrätt till återanställning gäller inte arbete, som behöver disponeras för omplacering eller tas i anspråk enligt § 6, förflyttning eller § 5 mom. 1b), höjd sysselsättningsgrad.

- d) Arbetstagare som har företrädesrätt till återanställning enligt 25 § LAS har inte rätt att lämna den tidigare anställningen innan denna upphört, om inte arbetsgivaren och arbetstagaren enas om annat. Är den erbjudna anställningen en tillsvidareanställning, bör ett sådant medgivande lämnas om det kan ske utan olägenhet.
- e) Gemensam turordning vid uppsägning och företrädesrätt till återanställning ska gälla för arbetstagare med samma yrkes-/befattningsbenämning inom samma förvaltningsområde.

**Anmärkning**

Yrkes-/befattningsbenämning framgår av de lokala lönekollektivavtalen.

- f) För att bevara sin företrädesrätt till återanställning enligt LAS eller detta avtal ska arbetstagare senast inom en månad efter det att anställningen upphört skriftligen anmäla anspråk på företrädesrätt.

*Möjlighet till lokal avvikelse*

**Mom. 2** Arbetsgivare och arbetstagarorganisation kan träffa kollektivavtal om avvikelse från denna bestämmelse. När sådant kollektivavtal upprättas ska vid tillämpning av 22 och 25 §§ LAS eftersträvas att utsträcka räckvidden för turordning och företrädesrätt så långt som det är praktiskt möjligt. Företrädesberättigad arbetstagares önskemål om anställning även utanför avtalets räckvidd ska tillgodoses om det är möjligt. Om överenskommelse inte träffas avses med "verksamhet" styrelses eller nämnds förvaltningsområde.

**Anmärkning**

Vid bedömning av vad som är praktiskt möjligt från tillämpningssynpunkt ska hänsyn bl.a. tas till om det på grund av antalet anställda eller områdets geografiska utsträckning finns uppenbara svårigheter att tillämpa gemensam turordning vid uppsägning och gemensam företrädesrätt till återanställning eller om arbetsgivaren på grund av arbetsuppgifternas servicekaraktär måste indela verksamheten i distrikt med hänsyn till allmänhetens servicebehov.

## Kap. 8 Övriga förmåner och bestämmelser

### § 36 Personalbostad

**Mom. 1** Hyresförhållande som beror av anställning regleras enligt gällande lag om inte annat anges nedan.

**Mom. 2** Med personalbostad förstås en av arbetsgivaren ägd eller disponerad bostadslägenhet, som arbetsgivaren upplåter till arbetstagare i samband med anställning.

**Mom. 3** Utan arbetsgivarens medgivande får inte

- a) hyresrätt till personalbostad överlåtas,
- b) hyresgäst upplåta personalbostad i andra hand.

**Mom. 4** Ett hyresavtal för personalbostad kan sägas upp av arbetsgivaren för att upphöra att gälla med en minsta uppsägningstid av en månad i följande fall

- a) då arbetstagaren ska sluta sin anställning,
- b) då arbetstagaren inte betalat hyra,
- c) då arbetstagaren inte följt bestämmelserna i mom. 3.

När arbetstagaren ska sluta sin anställning gäller dock följande.

Om uppsägningstiden för arbetstagarens anställning, då hyresavtalet sägs upp, är längre än en månad, ska arbetsgivaren iaktta samma uppsägningstid för hyresavtalet.

Om anställningen upphör på grund av att arbetstagaren avlider, gäller hyreslagens uppsägningstider.

Uppsägningstid enligt detta moment gäller för hyresavtal med bestämd hyrestid som är längre än 3 månader och för hyresavtal som gäller för obestämd tid.

**Mom. 5** Om arbetsgivaren har sagt upp hyresavtalet för personalbostaden i samband med att anställningen upphör har hyresgästen eller medhyresgäst inte rätt till förlängning av avtalet.

### § 37 Ersättning från tredje man m.m.

**Mom. 1** Arbetstagare, som drabbas av olycksfall, skada eller sjukdom och där rätt till ersättning kan finnas från annan än arbetsgivaren (tredje man), är skyldig att anmäla detta till arbetsgivaren. Sådan anmälan ska göras så snart som möjligt.

Arbetstagaren har, om arbetsgivaren kräver detta, att bevaka sin rätt till ersättning från tredje man. I sådant fall har arbetstagaren rätt att i sin tur överlämna åt arbetsgivaren att föra arbetstagarens talan i ärendet. I sistnämnda fall ska arbetsgivaren svara för samtliga kostnader som kan vara förenade med ersättningskravet.

Följer arbetstagaren inte bestämmelserna i andra stycket, första meningen, får arbetstagarens avlöningsförmåner efter förhandlingar minskas med skäligt belopp med hänsyn till den skada som vållats arbetsgivaren.

**Mom. 2** Har det under den tid då arbetstagare utfört arbete inträffat en händelse, och gör tredje man vid domstol gällande skadeståndsansvar för arbetstagaren, gäller att arbetsgivaren har både rätt och skyldighet att biträda arbetstagaren i detta ärende. Lämnas i sådant fall biträde av arbetsgivaren svarar arbetsgivaren för samtliga rättegångskostnader i ärendet.

Bestämmelsen i stycket ovan gäller inte i ärenden där det finns motstridiga intressen mellan arbetstagaren och arbetsgivaren eller annan arbetstagare.

Arbetsgivaren är inte skyldig att biträda arbetstagare som, utan arbetsgivarens medgivande, fullföljer talan i högre rätt.

Arbetstagare som ålagts att inställa sig vid domstol på grund av sådan skada som avses i första stycket har rätt att behålla lön för den del av ordinarie arbetstidsförläggning som åtgår för inställelsen i domstolen, dock inte för den tid som arbetstagaren är avstängd från arbete.

**Mom. 3** Arbetstagare, som kallats till domstol som vittne eller sakkunnig för att höras om förhållande om vilket arbetstagaren har kännedom på grund av sin anställning, har rätt att behålla lön för den del av ordinarie arbetstidsförläggning som åtgår för inställelse i domstolen. För inställelse utom ordinarie arbetstid utges ersättning per timme med belopp motsvarande fyllnadslön enligt § 20 mom. 4. I ersättningen ingår semesterlön och semesterersättning med belopp som förutsätts i semesterlagen (SemL).

### § 38 Flyttningersättning

Arbetstagare, som utan egen ansökan förflyttas från en ort till en annan, får ersättning för skäligen och styrkta flyttningsekostnader.

### § 39 Avtalsförsäkringar m.m.

*AGS-KL*

**Mom. 1** Arbetstagare tillförsäkras sjukförmåner enligt mellan de centrala parterna överenskomna försäkringsvillkoren för AGS-KL.

*TFA-KL*

**Mom. 2** Arbetsgivaren ska teckna TFA-KL enligt mellan de centrala parterna överenskomna försäkringsvillkoren för TFA-KL.

**Mom. 3** Arbetstagare får inte föra talan mot arbetsgivare eller hos arbetsgivaren anställd om skadestånd med anledning av personskada som är arbetsskada.

*TGL-KL*

**Mom. 4** Arbetsgivaren ska teckna och vidmakthålla tjänstegrupplivförsäkring (TGL-KL) hos KPA Livförsäkring AB (publ) enligt de bestämmelser som gäller för sådan försäkring hos detta bolag. Gör arbetsgivaren inte detta gäller vad som anges i försäkringsbestämmelserna om vite m.m.

**Mom. 5** Om försäkringsbelopp enligt för kommunal eller annan anställning gällande bestämmelser om grupplivskydd (riskskydd vid dödsfall) inte utges för avliden arbetstagare, ska till dödsboet utges begravningshjälp. Beloppet ska motsvara hälften av det prisbasbelopp som, enligt lag om allmän försäkring (AFL) gäller för det år dödsfallet inträffar.

# Särskilda bestämmelser om arbetstider m.m. för lärare

## Tillämpningsområde

1. Dessa bestämmelser gäller för lärare vars huvuduppgift är undervisning, förlagd till läsår inom det offentliga skolväsendet eller inom den kommunala musikskolan.

Förskoleklassen är en egen skolform inom offentliga skolväsendet och förskollärare och fritidspedagoger kan undervisa där. Det är i linje med skollagstiftningen att – om arbetsgivaren så beslutar – tillämpa dessa bestämmelser även på förskollärare och fritidspedagoger i förskoleklass och obligatoriska skolväsendet.

2. Arbetsgivare och lokal arbetstagarorganisation får träffa kollektivavtal om annat.

3. Arbetsgivare och arbetstagare får träffa avtal om annat.

## Särskilda bestämmelser till AB

### Anställningsform (AB § 4)

4. § 4 tillförs

#### *Provanställning syftande till tillsvidareanställning*

Arbetstagare som ej varit tillsvidareanställd enligt dessa bestämmelser eller motsvarande tidigare bestämmelser provanställes under de första 12 månaderna av anställningen.

### Vissa bestämmelser om turordning och företrädesrätt (AB § 35)

5. § 35 tillförs

### *Visstidsanställning*

- a) Vistidsanställning för arbetstagare utan enligt skollagen föreskriven utbildning ger inte företräde enligt 25 § LAS till återanställning.
- b) När tid för företrädesrätt till återanställning enligt LAS tillgodoräknas ska vistidsanställning för hel höst- eller vårtermin anses omfatta 6 månader.

### **Arbetstid (AB § 13)**

- 6. För arbetstagare anställda med villkor enligt AB § 16 mom. 1 ersätts § 13 med

### *Årsarbetstid*

- a) Sammantaget har heltidsanställd arbetstagare enligt dessa bestämmelser samma årsarbetstid som andra heltidsanställda.

#### **Anmärkningar**

- 1. Årsarbetstiden varierar mellan kalenderåren och för enskilda arbetstagare även beroende på semesterns längd. För lärarkollektivet är den genomsnittliga årsarbetstiden för närvarande, exklusive semester, 1 767 timmar per arbetstagare.
- 2. Planeringen av arbetet ska, med utgångspunkt från verksamhetens behov, ske på så sätt att arbetsinnehållet anpassas till lärares olika förutsättningar.

### *Reglerad arbetstid*

- b) Den av arbetsgivaren reglerade arbetstiden för heltidsanställd arbetstagare är 1 360 timmar per verksamhetsår.

#### **Anmärkningar**

- 1. Avräkning för övertid ska ske vid tre tillfällen under verksamhetsåret.
- 2. Inom den reglerade arbetstiden avsätts och samlas tid för kompetensutveckling utifrån riktmärket 104 timmar per heltidsanställd och verksamhetsår. Denna tid fördelas mellan arbetstagarna.  
Med **kompetensutveckling** avses insatser som syftar till att utveckla lärares förmåga att skapa goda förutsättningar för elevernas lärande.

- c) Arbetstagares reglerade arbetstid förläggs, under och i anslutning till elevernas skolår, till 194 dagar – A-dagar – per verksamhetsår.

*Förtroendearbetstid*

d) Resterande del av arbetstiden är förtroendearbetstid.

*Ferielön*

7. För arbetstagare anställda med villkor enligt AB § 16 mom. 1 ersätts Bilaga U till AB med punkterna 8–15 nedan.

*Definitioner*

8. Med verksamhetsår avses

den tidsperiod om 12 månader, under vilken arbetstagaren är arbetskyldig vissa perioder.

Med **ferieperiod** avses

den längsta arbetsfria perioden under verksamhetsåret.

Med **arbetsperiod** avses

den tidsperiod av verksamhetsåret som inte utgör ferieperiod.

*Lön*

9. Arbetstagare får under arbetsperioden lön och under ferieperioden ferielön.

*Ferielön*

10. Ferielön – i vilken ingår semesterlön och semesterersättning med belopp som förutsätts i semesterlagen/AB § 27 – beräknas på sätt som anges nedan.

a) För arbetstagare som

- för verksamhetsåret fullgjort hela arbetskyldigheten eller
- inte varit frånvarande av annan anledning än ledighet som enligt AB § 27 mom. 14 är semesterlönegrundande eller ledighet enligt AB § 26 då arbetstagaren medgivits rätt att behålla lönen eller del därav dock lägst lön motsvarande 40 % av den för motsvarande heltidsanställd gällande lönen ska ferielönen utgöras av löpande månadslön. Härtill kommer semesterdagstillägg enligt punkt 13, tredje stycket.

b) För annan arbetstagare beräknas ferielönen utifrån det antal A-dagar (kvalificerande A-dagar) där arbetstagaren

- innehaft anställning och
- inte varit frånvarande av annan anledning än enligt punkt a) ovan.

Ferielön – som utgörs av den på antalet kalenderdagar med ferielön belöpande lönen – utges för det antal kalenderdagar som erhålls genom att faktorn 0,345 minskas med *b* enligt nedan, varefter multiplikation sker med de för arbetstagaren kvalificerande A-dagarna. Det erhållna talet multipliceras med 1,40. Om brutet tal uppstår höjs till närmaste heltal. Härtill kommer semesterdagstillägg enligt punkt 13, tredje stycket.

Antalet arbetsfria dagar måndag–fredag under arbetsperioden genomsnittsberäknas enligt formeln

$$\frac{a}{194} = b$$

*a* = under arbetsperioden antal arbetsfria dagar måndag–fredag, samt

*b* = under arbetsperioden genomsnittligt antal arbetsfria dagar måndag–fredag per A-dag. Om fler än tre decimaler uppstår avrundas till tre.

#### **Anmärkning**

Gäller även under måndag–fredag infallande helgdag samt midsommar-, jul-, och nyårsafton.

#### *Genomsnittlig sysselsättningsgrad*

11. Vid förändring av sysselsättningsgraden ska ferielönen beräknas på den genomsnittliga sysselsättningsgraden under arbetsperioden. Genomsnittet framräknas på grundval av antal kalenderdagar då arbetstagaren haft de olika sysselsättningsgraderna. Denna beräkning gäller även partiell ledighet under del av dag utan avlöningsförmåner av annan anledning än ledighet som enligt AB § 27 mom. 14 är semesterlönegrundande.

#### **Anmärkningar**

1. Med sysselsättningsgrad avses för anställningen fastställd omfattning av arbetstiden i förhållande till heltidsanställd arbetstagares arbetstid.
2. För deltidsanställd arbetstagare med förändrad sysselsättningsgrad ska, vid beräkning av ferielönen, månadslönen per sista kalenderdag före ferieperioden först uppräknas till lön som om arbetstagaren är heltidsanställd.
3. Genomsnittlig sysselsättningsgrad ska inte användas om den innebär en sänkning av gällande sysselsättningsgrad (i procent av heltid) med högst 2,00 procentenheter.

#### *Vissa ledigheter under ferieperioden*

12. Vid ledighet under ferieperioden med sjukpenning, föräldrapenning eller rehabiliteringsersättning behåller arbetstagaren ferielönen.

Infaller sjuklöneperiod enligt lagen om sjuklön under de 45 första kalenderdagarna av ferieperioden utges även sjuklön beräknad på ferielön.

#### *Semesterfrågor*

**13.** Ferielön samt lön för arbetsfria perioder under arbetsperioden får inte understiga den semesterlön, som arbetstagaren skulle ha fått enligt semesterlagen/AB § 27.

Arbetstagares semesterledighet hänförs till den del av ferieperioden som anges i punkt 12, andra stycket. Arbetstagare, som på grund av semesterlönegrundande frånvaro inte fått semesterledighet enligt SemL/AB § 27 – och gjort framställning utan dröjsmål om utbyte av ledigheten – kan få sådan ledighet förlagd inom arbetsperioden om ledigheten inte kan förläggas till annan tid.

Arbetstagare tillförsäkras semesterdagstillägg till ett antal och med den beräkning som anges i AB § 27 mom. 5 och 15. Därvid ska med intjänandeår avses arbetsperioden. Semesterdagstilläggen utbetalas under juni månad.

Arbetstagare har inte rätt att spara semesterdagar.

**13a.** Ferielönstillägg utges istället för semesterlönstillägg och utbetalas samtidigt med semesterdagstilläggen.

Från och med 2008-01-01 utges ferielönstillägg till heltidsanställd arbetstagare med överenskommen fast kontant lön som understiger 19 896 kronor per månad.

Från och med 2011-04-01 utges ferielönstillägg till heltidsanställd arbetstagare med överenskommen fast kontant lön som understiger 20 592 kronor per månad.

#### **Anmärkning**

För deltidсанställd arbetstagare och arbetstagare med olika sysselsättningsgrader under arbetsperioden minskas ovan angivet belopp med hänsyn till sysselsättningsgraden respektive den genomsnittliga sysselsättningsgraden under arbetsperioden.

Ferielönstillägg – i vilket ingår semesterlön och semesterersättning med belopp som förutsätts i SemL/avtalet – utges för varje semesterdagstillägg som arbetstagaren tillförsäkras enligt avtalet, dock till ett antal av högst 25, med belopp som beräknas på följande sätt

$5,21 \% \times (a - b),$

## AB Allmänna bestämmelser

**a** = det belopp, enligt ovan, som den överenskomna fasta kontanta lönen för arbetstagaren ska understiga för att ferielönetillägg ska utges, och

**b** = den överenskomna fasta kontanta lönen för arbetstagaren.

### **Anmärkning**

För arbetstagare med olika sysselsättningsgrader under arbetsperioden ska följande gälla vid beräkning av ferielönetillägg. Överenskommen fast kontant lön ska ingå i beräkningen multiplicerad med en faktor. Faktorn erhålls genom att den genomsnittliga sysselsättningsgraden under arbetsperioden delas med arbetstagarens senaste sysselsättningsgrad före ferieperioden.

**14.** Övergår arbetstagare från anställning enligt dessa särskilda bestämmelser till annan anställning hos samma arbetsgivare eller omvänt, ska ferielön respektive semesterförmåner beräknas och utges som om den tidigare anställningen upphört och ny anställning hos arbetsgivaren tillträtts.

### *Övrigt*

**15.** Om arbetstagare lämnar anställningen hos arbetsgivaren under verksamhetsåret ska intjänad ferielön, semesterdagstillägg och i förekommande fall ferielönetillägg beräknas och utbetalas.

### **Semester (AB § 27)**

**16.** Paragrafen gäller inte med undantag av mom. 14, samt tillämpliga delar av mom. 5, 6 och 15.

### **Anmärkning**

För timavlönade arbetstagare gäller AB § 27.

### **Övertid m.m. (AB § 20)**

**17.** § 20 gäller inte förtroendearbetstid.

### **Färdtid (AB § 24)**

**18.** § 24 tillförs

Färdtidsersättning utges inte för tid mellan kl. 08.00 och 17.00 måndag–fredag såvida tiden inte infaller under helgdag, midsommar-, jul- eller nyårs-afton.

**Obekväm arbetstid (AB § 21)**

19. § 21 gäller inte förtroendearbetstid.

**Förskjuten arbetstid (AB § 23)**

20. § 23 gäller inte.

# Särskilda bestämmelser för läger- verksamhet och tillfälligt utflyttad verksamhet med övernattning

De centrala parterna förutsätter att arbetsgivaren klargör grunder och villkor för verksamheten innan den påbörjas.

## 1. Överenskommelse om avvikelse

Lokal överenskommelse kan träffas avseende anställningsvillkor vid tillfälligt utflyttad verksamhet och lägerverksamhet.

De centrala parterna är ense om att lokala avtal gäller tills överenskommelse träffas om annat.

## 2. Tillfälligt utflyttad verksamhet

Med tillfälligt utflyttad verksamhet avses enbart sådan rehabilitering och/eller rekreation genom resor och/eller aktiviteter inom äldre- och handikappomsorg, psykiatri och omsorgsverksamhet där verksamheten förutsätter en total förläggning av antingen arbetstid eller kombination av arbetstid och jour/beredskap.

## 3. Lägerverksamhet

a) Med lägerverksamhet avses aktiviteter och resor inom förskoleverksamhet och skolbarnsomsorg, skola och dagcentralverksamhet för äldre och funktionshindrade.

b) För varje dygn under vilket övernattning	t.o.m.	fr.o.m.
ägt rum får arbetstagare ersättning	11-03-31	11-04-01
med i ett för allt.	334,00 kr	346,00 kr

I ersättningen ingår semesterlön och semesterersättning med belopp som förutsätts i semesterlagen.

Vid lägerverksamhet och liknande gäller inte §§ 20, 22 och vad avser § 21 tid utöver normalt arbetstidsschema.

För fullgjort aktivt arbete utöver ordinarie arbetstid utges tidskompensation timme för timme.

# Särskilda bestämmelser för anställning i personalpool

## Definition

1. Med anställning i personalpool avses en anställning som särskilt tillkommit för att tillgodose ett förutsett behov av vikarier och extra personal.

## Överenskommelse om avvikelser

2. Överenskommelse om avvikelser från denna bilaga får träffas.

## Särskilda bestämmelser till AB för anställning i personalpool

### § 13 tillförs

3. Arbetstagare ska ha arbetstidsschema, som bl.a. anger fridagar och huvudsaklig arbetstidsförläggning (normalschema). Under semester, sjukdom och annan ledighet ska normalschemat gälla.

Arbetstagare ska ha 8–9 fridagar per fyraveckorsperiod.

### § 20 ersätts med

4. Sedan den ur avräkningssynpunkt tillämpliga perioden löpt ut sammanräknas den arbetstid, som arbetstagaren fullgjort under nämnda period. Med fullgjord arbetstid jämställs semester och ledighet enligt AB §§ 26, 28–32.

För tid utöver den för heltid fastställda totala arbetstiden inom begränsningsperioden utges ersättning med 200 % av lönen per timme. I ersättningen ingår semesterlön och semesterersättning med belopp som förutsätts i semesterlagen.

5. Deltidsanställd arbetstagare, som arbetar utöver den fastställda arbetstiden för begränsningsperioden (fyllnadstidsarbete), får fyllnadslön för detta enligt § 20 mom. 4 för arbete upp till den för heltid fastställda totala arbetstiden inom begränsningsperioden. Efter överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetstagare kan fyllnadstidsarbete i stället ersättas med ledighet av motsvarande längd.

6. Om antalet arbetade timmar inte uppgår till vad som anges i normal-schemat, och detta beror på arbetsgivaren, ska ändå lön utges för det i schemat fastställda antalet timmar.

### **§ 21 ersätts med**

7. Tillägget utges för allt arbete som fullgjorts på tid som enligt mom. 1 är obekvämt arbetstid.

### **§ 23 ersätts med**

8. Om arbetstagare beordras arbeta enligt annat schema med ändrad fridagsförläggning är den arbetstid som anges i det nya schemat ordinarie arbetstid. Tillsägelse om sådan ändring av arbetet ska lämnas så snart som möjligt. För arbetstid som enligt föregående schema skulle ha varit fridag utges under de 7 första kalenderdygnet enligt det nya schemat tillägg motsvarande 120 % av lönen per timme om meddelande lämnats senare än

- a) 5 kalenderdagar i förväg vid vikariat som vid vikariatets början bedöms vara högst 14 kalenderdagar och
- b) 8 kalenderdagar i förväg vid annat arbete.

I ersättningen ingår semesterlön och semesterersättning med belopp som förutsätts i semesterlagen.

# Särskilda bestämmelser för uppehållsansättning

## *Inledande bestämmelser*

1. För anställning med uppehåll (ferier) gäller följande.

Denna bestämmelse gäller endast för arbetstagare med fast kontant lön. För visstidsanställd arbetstagare ska bestämmelserna tillämpas endast om anställningen avser minst hel termin.

Verksamhetsår är den tidsperiod om 12 månader, som förflyter från verksamhetens början på hösten till motsvarande tidpunkt därpå följande höst.

Arbetsår är den tidsrymd av verksamhetsåret, då arbetstagaren är arbetskyldig.

Uppehåll, vinter- och sommaruppehåll, är den tidsrymd av verksamhetsåret, då arbetstagaren inte är arbetskyldig.

Uppehållslön är den lön, som arbetstagare får under sommaruppehåll.

## *Lönebestämmelser*

2. Arbetstagare som har anställning med uppehåll får under arbetsår och vinteruppehåll lön eller lön under ledighet på sätt som framgår av detta avtal.

Vid anställning med uppehåll i stället för anställning med semester ska lön, lön under ledighet och uppehållslön beräknas enligt reglerna i denna bestämmelse.

Löneberäkning ska göras på grundval av överenskommen lön för anställning med semester, varvid lönebeloppet multipliceras med tillämplig uppehållslönefaktor enligt följande tabell.

## AB Allmänna bestämmelser

Antal kalenderdagar under arbetsåret	Uppehållslönefaktor
241–247	0,77
248–254	0,79
255–261	0,81
262–268	0,83
269–275	0,85
276–282	0,88
283–289	0,90
290–296	0,92
297–303	0,94
304–310	0,96
311–317	0,98

Från och med arbetsårets början det kalenderår arbetstagaren fyller 40 år förhöjs uppehållslönefaktorn med 0,03.

När faktorn överstiger 1,00 ska omreglering till semesteranställning ske.

Efter överenskommelse kan löneberäkning göras på grundval av lönebeloppet som är fast kontant lön för anställning med uppehåll.

### **Anmärkning**

Arbetstagare som arbetar under vinter- och sommaruppehåll får ersättning per timme enligt AB § 20 mom. 4, fyllnadslön.

### *Beräkning av uppehållslön*

3. Under sommaruppehåll ska uppehållslön utges beräknad på sätt som anges i punkt 5, i stället för lön eller lön under ledighet.

4. Vid ledighet med sjukpenning, föräldrapenning eller rehabiliteringspenning under de 45 första kalenderdagarna av sommaruppehållet behåller arbetstagaren uppehållslönen. Under övrig del av sommaruppehållet gäller att arbetstagaren behåller 20 % av uppehållslönen vid ledighet med sjukpenning, föräldrapenning eller rehabiliteringspenning.

## AB Allmänna bestämmelser

### Anmärkning

Infaller sjuklöneperiod enligt lagen om sjuklön under de 45 första kalenderdagarna av sommaruppehållet utges även sjuklön beräknad på uppehållslön.

5. Upphållslön utges enligt jämförelse mellan lön för helt verksamhetsår och under arbetsåret utbetald lön samt beräknas på sätt som anges nedan. I uppehållslönen ingår semesterlön och semesterersättning med belopp som förutsätts i semesterlagen (SemL)/avtalet.

- a) Till arbetstagare, som varit anställd under hela arbetsåret och som varit ledig utan avlöningsförmåner under högst 30 kalenderdagar och inte varit frånvarande av annan anledning än ledighet som enligt AB § 27 mom. 14 är semesterlönegrundande, beräknas och utges uppehållslön enligt samma grunder som lön.
- b) För annan arbetstagare beräknas uppehållslönen genom jämförelse mellan antalet kalenderdagar enligt nedan och antalet kalenderdagar under hela arbetsåret och vinteruppehållet.
  - Tid under vilken arbetstagaren arbetat inklusive mellanliggande fridagar.
  - Tid under vilken arbetstagaren varit frånvarande på grund av ledighet som enligt AB § 27 mom. 14 är semesterlönegrundande.
  - Tid under vilken arbetstagaren varit ledig utan avlöningsförmåner, dock högst 30 kalenderdagar.
  - Tid under vinteruppehåll under vilken arbetstagaren fått lön enligt punkt 7.

### Anmärkning

Om arbetstagaren är ledig och har fått behålla mindre än 40 % av lönen för heltidsanställning ska arbetstagarens lön, uppräknas med 12 % och inbegriper då semesterförmåner, om inte semesterförmåner för detta har utgetts på annat sätt. För arbetstagare som enligt AB § 27 mom. 5 har rätt till 31 eller 32 semesterdagar ska procentsatsen vara 14,88 respektive 15,36. Med lön jämställs här s.k. studiebidrag från arbetsgivaren.

c) Vid förändring av sysselsättningsgraden under arbetsåret ska uppehållslönen beräknas på den genomsnittliga sysselsättningsgraden under arbetsåret och vinteruppehållet. Genomsnittet framräknas på grundval av antalet kalenderdagar under arbetsåret och vinteruppehållet, då arbetstagaren haft de olika sysselsättningsgraderna. Även vid partiell ledighet under del av dag under arbetsåret utan avlöningsförmåner beräknas uppehållslönen på detta sätt.

## AB Allmänna bestämmelser

### Anmärkningar

1. Med sysselsättningsgrad avses för anställningen fastställd omfattning av arbetstiden i förhållande till heltidsanställd arbetstagares arbetstid.
  2. För deltidсанställd arbetstagare med under arbetsåret förändrad sysselsättningsgrad ska, vid beräkning av uppehållslönen, månadslönen per sista dagen av arbetsåret först uppräknas till lön som om arbetstagaren är heltidsanställd med full ordinarie arbetstid.
6. För arbetstagare, som under arbetsåret eller vinteruppehållet börjar eller slutar anställning med uppehåll, ska uppehållslön beräknas enligt punkt 5.
7. För arbetstagare, som
- a) slutar under vinteruppehållet och som varit anställd från arbetsårets början till vinteruppehållets början, fastställs sista anställningsdagen till den 31 december,
  - b) börjar vid vinteruppehållets slut och är anställd till arbetsårets slut, fastställs första anställningsdagen till den 1 januari.

### Anmärkning

Arbetstagare som är ledig för vård av barn eller studier och avbryter ledigheten för att återgå i arbete senare än 7 kalenderdagar före vinteruppehållet och som avser att fortsätta ledigheten efter uppehållet har inte rätt till lön under vinteruppehållet. Om arbetstagaren ska återgå i arbete efter vinteruppehållet gäller motsvarande avseende tid till och med den 31 december.

8. Övergår arbetstagare från anställning med uppehåll till anställning med semester eller omvänt hos samma arbetsgivare, ska uppehållslön respektive semesterförmåner beräknas och utges som om den tidigare anställningen upphört och ny anställning hos arbetsgivaren tillträtts.

### *Utbetalning av uppehållslön*

9. Uppehållslön bör fördelas jämnt på utbetalningstillfällena under sommaruppehållet. Om arbetstagaren under verksamhetsåret lämnat anställningen hos arbetsgivaren ska dock uppehållslönen i sin helhet utbetalas snarast möjligt.

### *Semesterbestämmelser*

10. Uppehållslönen får inte understiga den semesterlön, som arbetstagaren skulle ha fått enligt SemL/avtalet.

Arbetstagares semesterledighet enligt SemL/avtalet ska anses förlagd till

## AB Allmänna bestämmelser

tid räknat från och med första vardagen av sommaruppehållet. Som intjänandeår räknas verksamhetsår.

Arbetstagare, som på grund av semesterlönegrundande frånvaro inte fått semesterledighet enligt SemL/avtalet och gjort framställning utan dröjsmål om utbyte av ledigheten kan få sådan ledighet förlagd till arbetsåret, om denna inte kan förläggas till annan tid.

Arbetstagare som har anställning med uppehållslön har inte rätt att spara semesterdagar.

Upphållslönetillägg utges enligt nedan i stället för semesterlönetillägg enligt avtalet och utbetalas vid första utbetalningstillfället under sommaruppehållet.

Från och med 2008-01-01 utges uppehållslönetillägg till heltidsanställd arbetstagare med överenskommen fast kontant lön för uppehållsanställningen som understiger 19 896 kronor per månad multiplicerat med uppehållslönefaktorn.

Från och med 2011-04-01 utges uppehållslönetillägg till heltidsanställd arbetstagare med överenskommen fast kontant lön för uppehållsanställningen som understiger 20 592 kronor per månad multiplicerat med uppehållslönefaktorn.

### **Anmärkning**

För deltidsanställd arbetstagare och arbetstagare med olika sysselsättningsgrader under arbetsåret och vinteruppehållet minskas ovan angivna belopp med hänsyn till sysselsättningsgraden respektive den genomsnittliga sysselsättningsgraden under arbetsåret och vinteruppehållet.

Upphållslönetillägget utges för högst 25 dagar. Antalet dagar beräknas genom att antalet semesterdagar, som enligt AB § 27 mom. 5 motsvarar arbetstagarens årssemester, multipliceras med tillämpligt jämförelsetal enligt punkt 5 och avrundas uppåt till det närmaste antalet hela dagar.

### **Anmärkning**

För en arbetstagare som omfattas av punkt 5a) är jämförelsetalet 1.

Upphållslönetillägg i vilket ingår semesterlön och semesterersättning med belopp som förutsätts i SemL/avtalet utges per dag med belopp som beräknas på följande sätt

$5,21 \% \times (a - b)$

**a** = det belopp, fastställt enligt ovan, som den överenskomna fasta kontanta lönen för uppehållsanställningen ska understiga för att uppehållslönstillägg ska utges, och

**b** = den överenskomna fasta kontanta lönen för uppehållsanställningen.

#### **Anmärkning**

För arbetstagare med olika sysselsättningsgrader under arbetsåret och vinteruppehållet ska följande gälla vid beräkning av uppehållslönstillägg. Överenskommen fast kontant lön för uppehållsanställningen ska ingå i beräkningen multiplicerad med en faktor. Faktorn erhålls genom att den genomsnittliga sysselsättningsgraden under arbetsåret och vinteruppehållet delas med arbetstagarens senaste sysselsättningsgrad före sommaruppehållet.

#### *Övriga bestämmelser*

**11.** För arbetstagare som har anställning med uppehåll och inte är lärare anställd inom utbildningsväsendet ska

- a)** vid beräkning av antalet årsarbetsdagar och fastställande av ersättningsbar tid enligt lagen om allmän försäkring (AFL) eller lagen om arbetsskadeförsäkring (LAF), inräknas ledighet motsvarande semester med 35 dagar,
- b)** vid ledighet med dagberäknad sjukpenning eller tillfällig föräldrapenning enligt AFL eller LAF, ledighetens omfattning beräknas enligt § 17 mom. 3.

Antalet arbetsdagar som ingår i ledigheten multipliceras med den faktor, med två decimaler, som erhålles genom att 365 divideras med för arbetstagaren beräknat antal årsarbetsdagar enligt AFL.

**12.** När tid för företrädesrätt till återanställning enligt lagen om anställningsskydd (LAS) tillgodoräknas ska visstidsanställning för hel termin anses omfatta 6 månader.

# Förnyelse - arbetsmiljö - samverkan i kommuner, landsting och regioner

## Parter

Landstingsförbundet, Svenska Kommunförbundet och Arbetsgivarförbundet Pacta å ena sidan, samt

Svenska Kommunalarbetareförbundet, OFRs förbundsområden Allmän kommunal verksamhet, Hälso- och sjukvård respektive Läkare jämte i förbundsområdena ingående organisationer, Lärarförbundets och Lärarnas Riksförbunds Samverkansråd, AkademikerAlliansen och till AkademikerAlliansen anslutna riksorganisationer å den andra.

## § 1

Centrala parter konstaterar att vi har ett gemensamt synsätt om samverkan och kompetens inom hälso- och arbetsmiljöområdet i kommuner och landsting. Parternas uppfattning redovisas i "FAS 05 - Överenskommelse om förnyelse - arbetsmiljö - samverkan i kommuner, landsting och regioner", som bifogas detta protokoll.

Denna överenskommelse är en utveckling av de tidigare avtalen "Utveckling - 92 - Överenskommelse om samverkan m.m. i kommuner och landsting" respektive "Kompetens - 93 - Överenskommelse om kompetens inom arbetsmiljö och rehabiliteringsområdet" och ersätter dessa tidigare överenskommelser.

## § 2

Centrala parter är överens om att denna överenskommelse innebär att befintliga lokala avtal om samverkan, medbestämmande och arbetsmiljö fortsätter att gälla.

Om lokal part så begär ska förhandlingar emellertid upptas där denna överenskommelse utgör en grund.

### § 3

Centrala parter ser det som angeläget att lokala parter, utifrån verksamhetsperspektiv, bedriver partsgemensamt arbete i syfte att träffa lokala avtal inom samverkan, hälsa och arbetsmiljö, där denna överenskommelse utgör en grund.

### § 4

Centrala parter är överens om att aktivt arbeta för en utveckling enligt detta synsätt genom att bidra till att avtalets intentioner får brett genomslag lokalt. Parterna genomför årliga avstämningar.

### § 5

Centrala parters gemensamma åtagande beskrivs närmare i bilaga 1 till detta protokoll.

### § 6

Parterna erinrar om att samverkanssystem inte får kränka den politiska demokratin.

### § 7

Parterna konstaterar att samverkanssystemet inte utesluter möjligheter att i särskilda frågor inrätta PSO-organ enligt kommunallagens regler.

### § 8

Centrala parter kan under avtalets giltighet med anledning av t.ex. ny lagstiftning träffa överenskommelse om ändringar och tillägg till detta avtal.

### § 9

Denna överenskommelse gäller enbart mellan de centrala parterna fr.o.m. 2005-04-01 och tillsvidare med en ömsesidig uppsägningstid av tre kalendermånader. Uppsägningen ska vara skriftlig och åtföljas av förslag till nytt kollektivavtal.

### § 10

Förhandlingen förklaras avslutad.

Vid protokollet  
*Christina Norlin Mistander*                      *Hans Granqvist*

justeras

För **Landstingsförbundet**  
*Åke Hillman*

För **Svenska Kommunförbundet**  
*Åke Hillman*

För **Arbetsgivarförbundet Pacta**  
*Åke Hillman*

För **Svenska Kommunalarbetareförbundet**  
*Mats Hansson*

För **OFRs förbundsområde Allmän kommunal verksamhet jämte i förbundsområdet ingående organisationer**

<b>Fackförbundet SKTF</b>	<b>Akademikerförbundet SSR</b>	<b>Ledarna</b>
<i>Anders Hammarbäck</i>	<i>Eva Fagerberg</i>	<i>Håkan Landberg</i>

För **OFRs förbundsområde Hälso- och sjukvård jämte i förbundsområdet ingående organisationer**

**Vårdförbundet**  
*Eva Fernvall*

För **OFRs förbundsområde Läkare jämte i förbundsområdet ingående organisationer**

**Sveriges läkarförbund**  
*Conny Gustafsson*

För **Läraryrskommittén och Lärarnas Riksförbunds Samverkansråd**

<b>Läraryrskommittén</b>	<b>Lärarnas Riksförbund</b>
<i>Ove Johansson</i>	<i>Mats Einerfors</i>

För **AkademikerAlliansen och till AkademikerAlliansen anslutna riksorganisationer**  
*Åke Lindström*

# Centrala parterers åtagande

Centrala parter är överens om att aktivt arbeta för en utveckling enligt denna överenskommelse genom att bidra till att avtalets intentioner får brett genomslag lokalt.

- Centrala parter genomför årliga avstämningar med utgångspunkt från denna överenskommelse.
- Centrala parter är överens om att arbetet kan ske via Arbetsmiljörådet för kommuner och landsting.
- Centrala parter ansvarar bl.a. för:
  - genomförande av partsgemensamma konferenser,
  - att erbjuda ett kvalitetsgranskat utbildningsinnehåll kring hälsa och arbetsmiljöansvar till nyckelgrupper som chefer och skyddsombud. Utbildningen ska innehålla bl.a. arbetsmiljölagen, systematiskt arbetsmiljöarbete, psykisk/fysisk arbetsmiljö och rehabilitering.
  - en arbetsplatsbaserad utbildningsinsats kring hälsa och arbetsmiljö, "Sunt arbetsliv".
  - "Sunt liv", ett arbetsmiljöprogram för kommuner, landsting och regioner, med syfte att förbättra arbetsmiljö och hälsa.
- Centrala parter är överens om att gemensamt slutföra påbörjad inventering av företagshälsovård i kommuner, landsting och regioner.
- Centrala parter är överens om att samverka kring utvecklingen av en översiktlig vägledning för hur kommuner, landsting och regioner kan upphandla och fördjupa samarbetet med företagshälsovård/likvärdig expertkompetens.
- Centrala parter är överens om att planerade insatser kan bidra till implementeringen av intentionerna i det europeiska ramavtalet om arbetsrelaterad stress och ev. kommande ramavtal.

# Förnyelse - arbetsmiljö - samverkan i kommuner, landsting och regioner

## Inledning

Insatserna för samverkan, arbetsorganisation, hälsa, arbetsmiljö, rehabilitering, jämställdhet och mångfald i arbetslivet har en avgörande betydelse för verksamhetens resultat och utveckling.

De centrala parterna har gemensamt arbetat fram ett synsätt på hur samverkan kan fungera och hur en väl fungerande verksamhet kan förenas med ett långsiktigt hållbart arbetsliv i kommuner, landsting och regioner. Syftet är att ge inspiration och idéer till utveckling. Därmed har de lokala parterna möjlighet att utveckla samverkansformer och ett långsiktigt hållbart arbetsliv utifrån egna mål, förutsättningar och behov. De centrala parternas uppgift är att stödja det lokala utvecklingsarbetet.

## Utgångspunkter - samverkan

Den erfarenhet som de centrala parterna har av arbetet med samverkanssystem visar att det för utveckling krävs en målinriktad process där alla är delaktiga. En fungerande samverkan förutsätter kommunikation mellan såväl de olika delarna i organisationen som mellan chefer och arbetstagare/medarbetare<sup>1)</sup> på arbetsplatserna. Det är väsentligt att de fackliga representanterna ges möjlighet till kommunikation med sina medlemmar.

Samverkan är en naturlig del av den löpande verksamheten, som inkluderar såväl anställda och ekonomi som organisationsfrågor.

Medbestämmandelagen (MBL), arbetsmiljölagen (AML) och lagen om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen (FML) utgör den rättsliga grunden för samverkanssystemet.

---

<sup>1)</sup> Medarbetare/arbetstagare - i fortsättningen används enbart begreppet medarbetare som i detta avtal motsvarar lagstiftningens begrepp arbetstagare

## Mål

De centrala parternas mål är ett samverkanssystem som ger förutsättningar för ett positivt arbetsklimat och en god hälsa och arbetsmiljö där inflytande, delaktighet och utveckling är en rättighet för alla medarbetare.

## Syfte

Systemet ska underlätta samverkan mellan parterna och öka medarbetarnas möjlighet till delaktighet. Samverkanssystemet ska också understödja en fortlöpande utveckling av verksamheten så att den uppfyller medborgarnas krav på effektivitet, service och kvalitet. Systemet syftar även till att integrera hälsa, arbetsmiljö-, medbestämmande och verksamhetsfrågor.

Samverkanssystemet måste ständigt omprövas, förändras och anpassas till den praktiska verkligheten. Samverkan förutsätter en dialog mellan arbetsgivaren, medarbetare och deras fackliga företrädare om verksamhet, måluppfyllelse och resurser. För att uppnå en väl fungerande samverkan bör följande förutsättningar vara uppfyllda:

- tydliga mål för verksamheten,
- klargjord arbetsfördelning mellan förtroendevalda och tjänstemän,
- en organisation med tydlig delegering av uppdrag/uppgifter och befogenheter,
- ledarskap med en helhetssyn på verksamhet, anställda, organisation och resurser,
- en vilja att fatta beslut i samverkan,
- samverkanssystem som följer och löpande anpassas till organisation och beslutsnivåer.

## Samverkanssystemet

Utgångspunkten för samverkan är att så många frågor som möjligt behandlas av dem som direkt berörs i sitt arbete.

Medarbetarens inflytande är basen för samverkanssystemet. Den enskildes arbete påverkar och påverkas av arbetsgruppen och den närmaste arbetsledningen. Arbetsplatsträffen blir därmed ett forum av avgörande betydelse inom systemet.

På övriga nivåer i organisationen sker samverkan mellan arbetsgivarföreträdare och de anställdas fackliga organisationer i samverkansgrupper.

Det finns beroende mellan medarbetaren, arbetsplatsen och organisationen i sin helhet. Kommunikationen mellan de olika nivåerna i samverkanssystemet har därför avgörande betydelse.

### **Individen i samverkan**

Varje medarbetare ska ha möjligheter och förutsättningar att påverka utformningen av sitt eget arbete. I medarbetarens rättigheter ingår påverkan av den egna arbetssituationen. Kompetensutveckling för medarbetare och grupper har avgörande betydelse för verksamheten. Medarbetare ska medverka i förändringsarbete och verka för en god hälsa och arbetsmiljö.

På varje arbetsplats är det betydelsefullt att dialogen mellan medarbetare och chef sker så att var och en har möjlighet att framföra sina åsikter. Det sker dels i det dagliga arbetet dels genom regelbundet organiserade samtal mellan medarbetare och chef.

### **Arbetsplatsträff**

Syftet med arbetsplatsträffar är att skapa ett forum för dialog mellan medarbetare och chef för att gemensamt arbeta med utveckling, planering och uppföljning av arbetet inom det egna området. Hälso- och arbetsmiljöaspekterna ska integreras i verksamheten. Träffarna ska också ge förutsättningar för personlig och yrkesmässig utveckling liksom till ökat självbestämmande och ansvarstagande för alla medarbetare.

För att arbetsplatsträffarna ska fungera måste de vara regelbundna och utgöra en naturlig del av verksamheten.

Målet är att alla som har sitt huvudsakliga arbete förlagt till arbetsplatsen ska delta.

Träffarna bör dokumenteras.

Skyddsombuden/motsvarande kan, genom sin roll och kompetens, bidra till att hälso- och arbetsmiljöaspekterna beaktas i de frågor som behandlas. Arbetsplatsträffar kan även kombineras med facklig information.

### **Samverkansgrupp**

Samverkansgrupper ska knytas till beslutsnivåerna i verksamheten och ansluta till linjeorganisationen. Syftet är att skapa forum för dialog mellan

arbetsgivaren och de fackliga organisationernas företrädare där parterna har gemensamt ansvar för att aktualisera frågor om verksamhetens utveckling, hälsa och arbetsmiljö.

Syftet är att göra det möjligt att gemensamt delta i planerings- och beslutsprocessen och att överblicka och följa upp verksamheten. Arbetsgivarens representanter ansvarar för att frågor behandlas i samverkansgrupp innan beslut fattas. Frågor som kräver särskilda insatser kan efter samråd i samverkansgruppen behandlas i projektform. Efter samråd kan även arbetstagarconsult eller sakkunnig tillkallas.

Samverkansgrupp ska vara skyddskommitté enligt AML: s regler. Den ska vara policyskapande i hälso- och arbetsmiljöfrågor. Vidare ska samverkansgruppen planera, kontrollera och följa upp hälso- och arbetsmiljöförhållanden; - det systematiska arbetsmiljöarbetet – företagshälsovårdsverksamhet<sup>1)</sup> samt arbetsanpassnings- och rehabiliteringsverksamheten. Samverkansgruppen ska även hantera information och utbildning om hälsa och arbetsmiljö. Dessa uppgifter ska integreras med övriga verksamhetsfrågor.

### **Beslut i samverkan**

Arbetsgivaren är ansvarig för beslut och verkställighet i alla verksamhetsfrågor.

- Arbets sättet på arbetsplatsträffar och samverkansgrupper ska präglas av att genom samråd nå enighet före beslut.
- Samråd i samverkansgrupp ersätter information och förhandling enligt MBL 11, 19 och 38 §§. Vid oenighet i sådan samverkansgrupp kan arbetstagarorganisationen begära att arbetsgivaren fullgör sin förhandlingsskyldighet enligt MBL.
- Om lokal part finner att en fråga ej lämpar sig för behandling i samverkanssystemet tillämpas MBL respektive AML i sin helhet i den frågan.

#### **Anmärkning**

Avvikelse från MBL: s regler om informations och förhandlingsskyldighet kräver kollektivavtal.

- Samråd i samverkansgrupp utgör tillika behandling i skyddskommitté enligt AML 6 kap 9 §.

---

<sup>1)</sup> Företagshälsovård - med begreppet företagshälsovård avses i fortsättningen även likvärdig professionellt oberoende expertkompetens.

## Utveckling

Alla medarbetare skall ha möjlighet till personlig och yrkesmässig utveckling.

Medarbetarnas engagemang, kunskaper och kreativitet är viktiga förutsättningar för verksamhetens utveckling. Det är därför viktigt att allas kompetens tas tillvara i beslutsprocessen.

För att möjliggöra detta krävs att medarbetarna är väl informerade om de frågor som påverkar den egna arbetsplatsen. Medarbetarna måste också ha möjlighet att föra information om arbetsplatsanknutna frågor vidare i organisationen.

Kommuner, landsting och regioner genomgår stora strukturomvandlingar. Dessa ställer krav på ett effektivt resursutnyttjande och ett gott ledarskap. De förändringar som sker måste följas av förändringar i medarbetarens kompetens. För att få ett lärande i arbetet måste hänsyn tas till såväl medarbetarens behov av utveckling som till verksamhetens krav. Individuella utvecklingsplaner är här ett viktigt hjälpmedel.

Arbetslivet ska vara attraktivt för medarbetare i alla livsfaser och tillgängligt för alla. Som en del av utvecklingsarbetet ingår därför att stödja jämställdhets- och mångfaldsarbete samt att motverka alla former av diskriminering. Detta skapar möjligheter att bättre tillvarata organisationens samlade kompetens.

# Kompetens för hälsa och arbetsmiljö

## Mål

Hälsa- och arbetsmiljöarbetet är en integrerad del av verksamhetens vardag och utveckling. Målet är att förena väl fungerande verksamhet med ett långsiktigt hållbart arbetsliv.

Hälsa- och arbetsmiljöarbetet ska främja trivsel och samarbete, samt öka medarbetarnas delaktighet, utveckling och inflytande i arbetet. Därmed kan ohälsan minskas och skador och sjukdom av arbete förhindras.

## Syfte

Syftet med denna centrala överenskommelse är att stödja en utveckling av kommuner, landsting och regioners kompetens för arbetet med hälsa, arbetsmiljö och rehabilitering. De centrala parterna framhåller betydelsen och nödvändigheten av en både bred och fördjupad kompetens inom dessa områden.

## Utgångspunkter

Den rättsliga grunden för hälsa- och arbetsmiljöarbetet finns i gällande lagstiftning, föreskrifter och avtal.

Hälsa- och arbetsmiljöarbetet i sin helhet måste bedrivas såväl kort- som långsiktigt. Oavsett organisations- och driftsformer ska resurser avsättas så att god hälsa och arbetsmiljö samt arbetslivsinriktad rehabilitering tillgodoses.

En ständigt pågående utveckling förutsätter att arbetsgivaren i samverkan och utifrån ett verksamhetsperspektiv bedriver en kontinuerlig planering, styrning, kontroll och uppföljning av hälsa och arbetsmiljö - systematiskt arbetsmiljöarbete. Detta innefattar hela processen; att främja en sund livsstil och hälsosamma arbetsförhållanden, att identifiera, förebygga och åtgärda risker - konsekvensbeskrivning - samt att tillhandahålla lämpligt organiserad anpassning och arbetslivsinriktad rehabiliteringsverksamhet. Det gäller både löpande och tidsbegränsade insatser.

Hälsa- och arbetsmiljöarbetet kräver en bred kompetens. Med detta menas teoretiska och praktiska kunskaper inom hälsa, arbetsmiljö- och arbetslivsinriktad rehabilitering som kan omsättas i verksamheten. Såväl chefer, arbetsplatsombud/skyddsombud som medarbetare måste ha kompetens

inom området. Kompetensbehovet avgörs av den egna rollen eller funktionen i arbetet.

Utbildning kan ske i olika former och omfattning. Utformning av innehåll, omfattning och kontinuitet i utbildningen fastställs i samverkan mellan lokala parter.

För att svara upp mot sitt ansvar för arbetslivsinriktad rehabilitering och arbetsanpassning är det viktigt att arbetsgivaren har kunskap och rutiner för detta arbete, att det finns en fastlagd process med tydlig struktur, som samtliga berörda aktörer (ansvarig chef, personalfunktion, medarbetare, skyddsombud, företagshälsovård och Försäkringskassan) är väl förtroagna med.

### **Individ - medarbetare**

Verksamhetens utveckling och arbetsmiljöarbete går hand i hand och är beroende av medarbetarens medvetenhet, engagemang och kompetens. Arbetsgivaren har ansvar för att medarbetaren får den information, utbildning m.m. som behövs för att i anslutning till sina arbetsuppgifter kunna medverka i hälso- och arbetsmiljöarbetet på arbetsplatsen. Medarbetaren har ett ansvar att vara delaktig i hälso- och arbetsmiljöarbetet på arbetsplatsen.

Arbetsorganisation, arbetsförhållanden och arbetstid ska så långt som möjligt anpassas till medarbetarens förutsättningar och bidra till bästa möjliga hälsa och välbefinnande. Vid behov ska arbetsgivaren i samråd med medarbetaren, och i förekommande fall med skyddsombudet, utforma de åtgärder som behövs för tidig och effektiv arbetsanpassning och arbetslivsinriktad rehabilitering för återgång i arbete.

Alla medarbetare har tillgång till individuellt stöd dit hon/ han kan vända sig med förtroende. Detta stöd kan tillgodoses genom företagshälsovård.

### **Grupp - arbetsplats**

Verksamhetens utveckling ställer hela tiden nya krav på medarbetare, arbetsgrupper och chefer som förutsätter god kunskap i hälso- och arbetsmiljöfrågor.

Arbetsorganisation och arbetssätt måste ständigt omprövas och förnyas. Det är därmed av vikt att hälso- och arbetsmiljöarbetet i huvudsak bedrivs på arbetsplatsnivå där arbetsplatsombudens/skyddsombudens särskilda kompetens är värdefull och kan användas. Arbetsplatsträffen är lämpligt

forum för chefer och medarbetare att tillsammans identifiera och förebygga risker samt föra en dialog om utvecklingsbehov. Kompetens i hälso- och arbetsmiljöfrågor byggs upp och utvecklas på arbetsplatsnivå och kan vid behov kompletteras med expertkompetens.

### **Organisation - ledning - samverkan**

Utformning av arbetsmiljöarbetet är en uppgift inom samverkanssystemets ram. Beslut om mål, medel, fördelning, befogenheter och resurser fattas av arbetsgivaren. Detta sker med iakttagande av samverkanssystemets intentioner, gällande lagstiftning och avtal.

Arbetsorganisation, arbetsinnehåll och arbetstid ska utformas så att medarbetaren inte utsätts för fysiska eller psykiska belastningar som kan medföra ohälsa eller olycksfall.

Att säkerställa en god hälsa och arbetsmiljö ställer krav på en kontinuerlig kompetensutveckling för såväl chefer, medarbetare som arbetsplatsombud/skyddsombud.

Förtroendevalda har i sin egenskap av arbetsgivare ansvar för att nödvändig kompetens och erforderliga resurser finns i organisationen inom hälso- och arbetsmiljöområdet.

### **Expertkompetens**

Företagshälsovård är ett stöd för och komplement till den sakkunskap på hälso- och arbetsmiljöområdet som måste finnas i organisationen. Företagshälsovård är en potential i arbetet för ett långsiktigt hållbart arbetsliv. Företagshälsovårdens kvalitet, dimensionering och inriktning är därför viktiga frågor i den lokala partsdialogen.

Företagshälsovård ska vara en multidisciplinär och professionellt oberoende expertverksamhet inom områdena förebyggande hälso- och arbetsmiljöarbete samt arbetslivsinriktad rehabilitering. Den ska ha kompetens att identifiera och beskriva sambanden mellan arbetsmiljö, organisation, verksamhetens resultat och hälsa.

Företagshälsovården ska främst arbeta för att främja och utveckla hälsa och förebygga risker samt kunna föreslå åtgärder både för hela verksamheter och på individnivå.

Inom företagshälsovården behövs sakkunskap inom områdena medicin, teknik, beteendevetenskap och ergonomi. Företagshälsovården kan nyttjas av både arbetsgivare och medarbetare.

För att säkerställa kontinuitet och en allsidig bedömning av arbetsförhållandena är det lämpligt att företagshälsovård anlitas som en sammanhållen resurs och inte enbart för enstaka tjänster.

Det är väsentligt att frågor som berör företagshälsovården behandlas i samverkanssystemet.

OFR är en uppdragsstyrd förhandlings- och serviceorganisation för femton fackliga organisationer med medlemmar inom offentlig sektor. Inom OFR samråder och samarbetar förbunden i gemensamma frågor samtidigt som de behåller en stark självständigt.

**Våra verksamhetsområden är:**

Pension och försäkring

Arbetsmiljö, prevention och trygghet

Samhällsekonomi och lönestatistik

Förhandlingsrelaterade EU-frågor

Information och omvärld

**OFRs medlemsförbund är:** Lärarförbundet, Fackförbundet SKTF, Vårdförbundet, Fackförbundet ST, Lärarnas Riksförbund, Akademikerförbundet SSR, Sveriges läkarförbund, Polisförbundet, Officersförbundet, Ledarna, Legitimerade Sjukgymnasters Riksförbund, Försvarsförbundet, TULL-KUST, Svenska folkhögskolans lärarförbund och Teaterförbundet.







LAG OCH AVTAL – Avtal för lärarområdet innehåller  
det Kommunala Huvudavtalet - KHA 94, HÖK 10,  
AB Allmänna bestämmelser och FAS 05.

Avtal för lärarområdet framställs av Offentliganställdas  
Förhandlingsråd (OFR) på uppdrag av Lärarförbundet  
och Lärarnas Riksförbund.

Fler exemplar av skriften kan beställas på respektive förbundskansli.

Lärarförbundet: [www.lararforbundet.se](http://www.lararforbundet.se)

Lärarnas Riksförbund: [www.lr.se](http://www.lr.se)