

LAG OCH AVTAL

Avtal för förbundsområde Hälsa- och sjukvård 2014



LAG OCH AVTAL

AVTAL för förbundsområde
Hälso- och sjukvård 2014



ISBN: 91-7650 281 3

Upplaga: 2 250

Sjuhäradsbygdens Tryckeri AB, 2015

Innehåll

KHA

| | |
|--|---|
| Förhandlingsprotokoll 1994-05-18 | 4 |
| Kommunalt Huvudavtal, KHA 94..... | 6 |

HÖK 11

| | |
|--|----|
| Förhandlingsprotokoll 2012-06-04 | 14 |
| Tilläggsblad med anledning av överenskommelse om ändringar och tillägg av vissa bestämmelser i HÖK 11 (I lydelse 2012-05-01) | 17 |
| Löneavtal, Bilaga 1 | 19 |
| Centrala och lokala protokollsanteckningar, Bilaga 3 | 23 |
| Centrala protokollsanteckningar, Bilaga 4 | 28 |
| Centrala parters syn på förutsättningar för en väl fungerande individuell lönesättning, Bilaga 5 | 31 |
| Lokalt kollektivavtal om lön och allmänna anställningsvillkor m.m. – LOK 11, Bilaga 6. | 35 |
| Lokalt kollektivavtal om lön och allmänna anställningsvillkor m.m. – LOK 11, Bilaga 6a. | 37 |

Allmänna bestämmelser, AB

| | |
|--|----|
| Allmänna bestämmelser, AB, Lydelse 2014-10-01, Bilaga 2 till HÖK 11 .. | 38 |
| Särskilda bestämmelser för anställning i personalpool – Bilaga D. | 91 |
| Särskilda bestämmelser för lägerverksamhet och tillfälligt utflyttad verksamhet med övernattnings – Bilaga L | 93 |
| Särskilda bestämmelser för uppehållsanställning – Bilaga U..... | 95 |

FAS 05

| | |
|--|-----|
| Förhandlingsprotokoll 2005-04-01 | 102 |
| Centrala parters åtagande, Bilaga 1..... | 105 |
| Förnyelse - arbetsmiljö - samverkan i kommuner, landsting och regioner | 106 |
| Kompetens för hälsa och arbetsmiljö | 110 |
| Förkortningar | 114 |

Förhandlingar om Kommunalt Huvudavtal KHA 94

Parter

Landstingsförbundet, Svenska Kommunförbundet och Svenska Kyrkans Församlings- och Pastoratförbund å ena sidan, samt

Svenska Kommunalarbetarförbundet, TCO-OF:s förbundsområden allmän kommunal verksamhet respektive hälso- och sjukvård jämte i förbundsområdena ingående organisationer å den andra.

1 §. Parterna träffar överenskommelse om bilagda Kommunalt Huvudavtal – KHA 94, som ersätter hittills gällande KHA 77.

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

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

3 §. 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.

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

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

6 §. Parterna är ense om att rekommendera sina medlemmar att som lokalt kollektivavtal anta bilagda Kommunalt Huvudavtal – KHA 94.

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

7 §. Huvudavtalet gäller mellan såväl centrala som lokala parter från den 1 juni 1994, vid vilken tidpunkt KHA 77 skall upphöra att gälla centralt och lokalt.

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

9 §. Förhandlingarna förklaras avslutade.

Vid protokollet

Göran Söderlöf

Gunnar Bergström

Justeras

För Landstingsförbundet

Inge Pettersson

Anders Hagman

För Svenska Kommunförbundet

Bengt Björkman

För Svenska Kyrkans Församlings- och Pastoratsförbund

Stig Öhlund

För Svenska Kommunalarbetareförbundet

Jan Sjölin

För TCO-OF:s förbundsområde allmän kommunal verksamhet jämte i förbundsområdet ingående organisationer

SKTF

SALF

Jarl Karlsson

Hans Lönn

För TCO-OF:s förbundsområde hälso- och sjukvård jämte i förbundsområdet ingående organisationer

SHSTF

Inger Ohlsson

Likalydande protokoll har även undertecknats av

För Lärarförbundet för TCO-OF:s förbundsområde lärare jämte i förbundsområdet ingående organisationer

Lärarförbundet

Christer Romilson

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 arbets tvister, 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 åberopa 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 förhandlings-skyldighet 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 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 vårdområdet. Uttrycket "fara för människors liv eller risk för att bestående ohälsa uppstår" har valts för att markera att vårdområdet 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 förbundsområden 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.

HÖK 11

I lydelse 2012-05-01

Huvudöverenskommelse om lön och allmänna anställningsvillkor samt rekommendation om lokalt kollektivavtal m.m. – HÖK 11

Parter

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

OFRs förbundsområde Hälso- och sjukvård jämte i förbundsområdet ingående organisationer å den andra.

§ 1 Innehåll m.m.

Mellan parterna finns en gällande HÖK 11 tecknad 2011-04-05. Med stöd av detta avtals § 3, Ändringar och tillägg, träffar parterna överenskommelse om HÖK 11 i lydelse fr.o.m. 2012-05-01.

Till avtalet hör även bestämmelser enligt följande Bilagor 1–6a.

- a) Löneavtal (Bilaga 1),
- b) Allmänna bestämmelser – AB – i lydelse fr.o.m. 2012-05-01 – med ändringar i §§ 1, 4, 13, 15, 17, 21, 22, 23, 24, 27, 28, 29, 30, 33 och 35 (Bilaga 2) med följande underbilagor:
 - D, anställning i personalpool,
 - L, lägerverksamhet m.m.,
 - U, uppehållsanställning,
- c) Centrala och lokala protokollsanteckningar (Bilaga 3),
- d) Centrala protokollsanteckningar (Bilaga 4),
- e) Centrala parter syn på förutsättningar för en väl fungerande individuell lönesättning (Bilaga 5) samt
- f) LOK 11 (Bilaga 6 och 6a).

§ 2 Parternas avsikt

Parterna vill fortsätta på den sedan lång tid inslagna vägen att stödja varje arbetsgivares arbete med att få den individuella lönesättningen att vara den grund för individuell löneutveckling som är en förutsättning för en god verksamhet. Detta kommer att gynna individerna men även kollektivet.

En lång avtalsperiod ger förutsättningar för ett strategiskt och långsiktigt arbete. Frågor av stor betydelse för verksamhetens utveckling är den långsiktiga kunskapsutvecklingen och kompetensförsörjningen. Detta är viktiga grunder för att kunna garantera hög kvalitet, effektivitet och måluppfyllelse. Parterna avser därför att föra en kontinuerlig dialog med syfte att gemensamt verka för att grundutbildning och specialisering på ett bättre sätt svarar upp mot behoven av kunskap och kompetens inom hälso- och sjukvården.

§ 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 11 m.m.

Parterna rekommenderar berörda arbetsgivare som utgör landsting/region, kommun eller kommunalförbund och berörda arbetstagarorganisationer att träffa kollektivavtal – LOK 11 – med den utformning och det innehåll som framgår av Bilaga 6.

För övriga arbetsgivare anslutna till Arbetsgivarförbundet Pacta och berörda arbetstagarorganisationer träffas härmed det lokala kollektivavtalet – LOK 11 – enligt Bilaga 6a.

Anmärkning

Ovanstående rekommendation avser endast de arbetsgivare och arbetstagarorganisationer som inte omfattats av tidigare rekommendation om att teckna LOK 11.

§ 6 Giltighet och uppsägning

Såvida inte särskilt anges, gäller HÖK 11 för perioden 2011-04-01–2013-03-31. Avtalets giltighet förlängs t.o.m. 2015-03-31 med en ömsesidig uppsägningstid av tre månader, om avtalet inte har sagts upp senast 2012-10-31.

Efter 2015-03-31 förlängs avtalets giltighet för en tid av tolv kalendermånader i sänder med en ömsesidig uppsägningstid av tre kalendermånader. Avtalet kan då enbart sägas upp med verkan från 1 april varje år.

Uppsägning ska vara skriftlig och åtföljd av förslag till nytt kollektivavtal.

§ 7 Avslutning

Förhandlingarna förklaras avslutade.

Vid protokollet

Lena Schaller

Justeras

För Sveriges Kommuner och Landsting

Ingela Gardner Sundström

För Arbetsgivarförbundet Pacta

Ingela Gardner Sundström

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

Vårdförbundet

Legitimerade Sjukgymnasters Riksförbund

Sineva Ribeiro

Anna Hertting

Tilläggsblad med anledning av överenskommelse om ändringar och tillägg av vissa bestämmelser i HÖK 11 (I lydelse 2012-05-01) med Vårdförbundet och Legitimerade Sjukgymnasters Riksförbund med giltighet fr.o.m. 2013-06-01.

Centrala och lokala protokollsanteckningar

Anteckningar till AB

Arbetstid

Gäller fr.o.m. 2013-06-01

3 a. Arbetstagare som har ordinarie arbetstid förlagd till vardag såväl som söndagar och/eller helgdag ska tillförsäkras 9 fridagar per fyraveckorsperiod. Motsvarande ska gälla vid längre beräkningsperioder. Möjlighet att avstå enstaka fridag finns för arbetstagare som så önskar.

För arbetstidsschema som löper tills vidare ska ändringen vara genomförd senast 2013-12-31.

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 11 har de centrala parterna angivit ”Centrala parternes syn på förutsättningarna för en väl fungerande 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.

Lönestruktur

2. Då Löneavtalet inte anger en nivå för det garanterade utfallet, ges arbetsgivaren ökade förutsättningar att arbeta strategiskt med att åstadkomma en önskvärd lönestruktur. Detta möjliggör en löneutveckling som premierar kompetens, specialistkunskap, resultat och bidrag till verksamhetens mål sett över tid.

Arbetsgivarens syn på de övergripande lönestrukturfrågorna blir därmed en viktig del i överläggningen.

Prioritering avgörs utifrån förutsättningarna hos respektive arbetsgivare. Arbetstagare lönesätts individuellt och differentierat med denna prioritering som grund. På detta sätt ges möjlighet att uppnå syftet med att öka lönespridningen.

Löneöversyn

3. 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

4. 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

5. Efter avstämningen anses arbetsgivarens förslag fastställt och de fastställda lönerna ingår i det lokala kollektivavtalet om lön och allmänna anställningsvillkor – LOK 11.

Löneöversynstidpunkt

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

Lokal förhandlingsordning

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

§ 3 Övriga överenskommelser om lön

Förhandlingar om lön upptas då part så begär.

Överenskommelse om lön får träffas med enskild arbetstagare.

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

§ 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

Central förhandling

1. Central part får påkalla central förhandling senast en månad efter det att den lokala förhandlingen avslutats enligt § 2 punkt 1 anmärkning 2 enbart i fråga om fördelning enligt respektive löneöversyn.

Skiljenämnd

2. 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 protokollsanteckningar

Anteckningar till Löneavtal

Förbundsområdet Hälso- och sjukvård

1. I förbundsområdet Hälso- och sjukvård ingår Vårdförbundet och Legitimerade Sjukgymnasters Riksförbund.

Annan åtgärd än lön

2. Om löneöversyn innebär annan åtgärd än lön ska detta för berörd arbetstagarare 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.

3. Parterna konstaterar med anledning av punkt 2 ovan att lokala avtal om arbetstid syftar till att anpassa arbetstidens förläggning till såväl verksamhetens krav som till de anställdas olika önskemål och behov. Därvid bör beaktas verksamhetens krav på en effektivare och mer flexibel organisation samt de anställdas krav på mer flexibla och individuella lösningar. Det är naturligt att utveckling och effektivisering av verksamheten bygger på en förtroendefull och ändamålsenlig samverkan mellan de lokala parterna och på att den enskilde får ett ökat ansvar och inflytande över sin egen arbetssituation.

Proportionering av belopp

4. 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.

Övrigt

5. För att värna avtalskonstruktionen är centrala parter beredda att på initiativ från lokala parter, bistå vid diskussioner om principiella och övergripande frågor rörande Löneavtalets tillämpning.

Centrala parter är vidare överens om att under hösten 2012 följa upp Löneavtalets tillämpning samt att göra en fördjupad analys av den partsgemensamma lönestatistiken.

Anteckningar till AB

Arbetstid

1. Vid tillämpning av § 13 gäller vid ständigt nattjänstgöring följande för heltidsanställd arbetstagarare:

är den ordinarie arbetstiden förlagd till vardag såväl som sön- och helgdag eller till vardag och helgdag ska den genomsnittliga veckoarbetstiden utgöra 36 timmar och 20 minuter per vecka under beräkningsperioden.

2. Förlängs beräkningsperioden 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 dygnsgåransen (midnatt) ska arbetspasset hänföras till det dygn under vilket den övervägande delen av arbetspasset infaller.

Övertid

4. Om sådan heltidsanställd arbetstagarare 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 arbetstagararen om så är möjligt ledigt från arbetet för motsvarande tid.

Övertid

För landstingssektorn gäller

5. Förvaltningschef eller avdelningschef direkt underställd landstingsdirektör eller landstingsstyrelse har inte rätt till kompensation för övertidsarbete, såvida inte annat överenskoms.

Jour och beredskap

6. Organisatoriska och andra åtgärder bör vidtas så att jouruttag begränsas till vad som sägs i ATL.

Där detta av bl.a. verksamhetsmässiga skäl inte går att genomföra är parterna beredda att träffa överenskommelse om erforderligt överuttag av jour i kollektivavtal.

Avvikelser från bestämmelser i §§ 20–24 i AB

7. Arbetsgivaren och arbetstagaren kan träffa överenskommelse om avvikelse från §§ 20–24 utöver vad som följer av bestämmelserna i AB. Om förutsättningarna ändras bör en översyn ske av överenskommelsen eller en diskussion upptas om återgång till AB:s bestämmelser.

Avvikelse kan även ske genom kollektivavtal. Om kollektivavtalet reglerar samma fråga som den enskilda överenskommelsen gäller den enskilda överenskommelsen.

Sjuklön m.m.

8. 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.

9. 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.

Civil och värnplikt

10. AB § 30 Civil och värnplikt i dess lydelse 2012-03-31 gäller såvida inte de lokala parterna träffar överenskommelse om annat.

Uppsägningstider för arbetsgivare som är medlem i Pacta

11. Arbetsgivare som är medlem i Pacta kan besluta att § 33 mom. 1a) ska gälla för verksamheten.

För vissa arbetsgivare anslutna till Pacta gäller

12. Följande arbetsgivare ska tillämpa uppsägningstiderna i § 33, mom. 1a)

- Capio S:t Görans sjukhus AB
- Danderyds sjukhus
- Södersjukhuset
- Södertälje sjukhus

Detsamma ska gälla för eventuella ytterligare akutsjukhus som ansluter sig till Pacta.

Föräldrapenningtillägg

13. AB § 29 mom. 1 i dess lydelse 2011-03-31 enligt HÖK 08 ska tillämpas på barn födda senast 2011-03-31, såvida inte arbetstagaren omfattats av HÖK T.

Övriga anteckningar

Distansarbete

1. 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: omfattning av distansarbetet, arbetstagarens 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.

Sammanläggning av anställningar

2. 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

3. 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

Vid stadigvarande förflyttning enligt AB § 6 tillämpas inte denna reglering.

För det fall avvikande lokal överenskommelse har träffats som reglerar ovanstående äger dessa fortsatt giltighet.

Löneväxling

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

Pensionsavgifter

För kommunsektorn gäller

5. 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.

Anteckningar till AB

Arbets tid

1. Arbetsgivare som tillämpar en kortare kontorsarbets tid än i genomsnitt 40 timmar per helgfri vecka, får bibehålla denna oberoende av bestämmelser i § 13 mom. 2.

2. Dygns vila enligt arbetstidslagen (ATL) bör så långt det är möjligt följas vid förläggning av ordinarie arbets tid.

Om dygns vila enligt ATL utifrån ett verksamhetsperspektiv inte kan uppnås så bedömer parterna att objektiva skäl finns till att tillämpa de avvikelser från ATL som anges i AB § 13 mom. 6g)–h). Parterna anser att arbetstigare därigenom erhåller lämpligt skydd enligt EG:s arbetstidsdirektiv 2003/88/EG, artikel 18, genom gällande kollektivavtalsreglering och lagstiftning.

Medbestämmandelagen

3. 33 § MBL är inte tillämplig på bestämmelserna i AB § 27, på lokal överenskommelse som kan ha träffats med stöd av AB § 5 mom. 1b) eller på § 27 mom. 9.

4. 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

5. I AB anges att arbetsgivaren och arbetstagarorganisation får träffa kollektivavtal i vissa i avtalet angivna frågor. Sådant kollektivavtal får endast träffas med lokal företrädare för arbetstagarorganisationen, om inte den centrala arbetstagarorganisationen skriftligen meddelar arbetsgivaren annat.

Detta gäller även kollektivavtal som träffas om avvikelse från §§ 20–24 enligt Bilaga 3, Anteckningar till AB punkt 8.

Övriga anteckningar

Ändringar i lagstiftning

1. Genomförs under avtalsperioden ändringar i lagstiftning kan förhandlingar påkallas.

Kompetensutveckling

2. Parterna konstaterar att bilagan ”Kompetensutvecklingsavtal” till ÖLA 00 fortsätter att gälla till annat överenskoms.

Förhandlingar rörande ändringar i AB m.m.

3. Mot bakgrund av att Allmänna bestämmelser (AB) är gemensamt med samtliga arbetstagarorganisationer kommer avtalsförhandlingar att genomföras med OFRs förbundsområde Hälso- och sjukvård vid samma tidpunkt som med övriga motparter. Motsvarande gäller även övriga delar av Huvudöverenskommelsen som är gemensamma.

Partsgemensamt arbete

4. Parterna har under den gångna avtalsperioden genomfört ett arbete rörande arbetstid förlagd till såväl dag som natt. Det är av vikt ur såväl verksamhetens som den enskilde arbetstagarens perspektiv att arbetstidsförläggnen utformas på ett långsiktigt och hållbart sätt, särskilt vad avser nattarbete. Parterna är därför överens om att ta del av erfarenheterna av arbetet med verksamhetsanpassad arbetstidsförläggning samt följa det fortsatta utvecklingsarbetet hos Västra Götalandsregionen, Region Skåne och Landstinget i Kalmar län.

Allmänna bestämmelser (AB) möjliggör långtgående lokal anpassning av bestämmelserna om såväl arbetstider som ersättningar. Parterna är därför överens om att utarbeta råd och stöd för lokala parter som önskar träffa lokalt kollektivavtal om arbetstider.

Arbetet ska vara slutfört senast 2013-03-31.

Partsgemensamma arbeten

5. Parterna är överens om att gemensamt se över effekterna av att beräkna de särskilda ersättningarna i §§ 20–24 på annat sätt. Parterna ska i detta arbete, utifrån ett verksamhetsperspektiv, särskilt beakta förutsättningarna för att ge arbetstagarna möjlighet till inflytande över arbetstidens förläggning samt arbetstidsförläggningens påverkan på arbetstagarens arbetsmiljö, återhämtning och möjligheter att kombinera föräldraskap och arbete.

Arbetet ska vara slutfört senast 2013-11-15.

Centrala parterers syn på förutsättningar för en väl fungerande individuell lönesättning

Denna bilaga an knyter 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 föräldradedighet.

Lönekriterier 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 lönebildningen 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 personal, 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 löneökningens behovet.

Överläggning

En överläggning som är väl förberedd av arbetsgivaren ökar graden av tydlighet och därmed tilltron till arbetsgivaren som lönesättare. Exempel på inslag i en överläggning kan vara arbetsgivarens syn på lönestrukturfrågorna, dvs. önskade lönerelationer mellan grupper såväl som lönespridningen inom en grupp. Vidare är det angeläget att klargöra de olika stegen i kommande löneöversyn, speciellt med hänsyn till samarbetsformer med dels fackliga organisationer, dels chefer på olika nivåer såväl som arbetstagare. 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 analyserar löneöversynsprocessen. Som en del i denna eftersträvas samsyn kring sambandet mellan överläggning och resultat av löneöversyn t.ex. gällande diskrimineringsfrågor.

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

HÖK 11

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 personalförsörjnings-synpunkt uppmärksamma de äldre arbetstagarna.

Lokalt kollektivavtal om lön och allmänna anställningsvillkor m.m. – LOK 11

§ 1 Innehåll m.m.

Nedan nämnd arbetsgivare och arbetstagarorganisation träffar denna dag detta kollektivavtal – LOK 11 – om lön och allmänna anställningsvillkor m.m. för arbetstagare för vilka gäller Allmänna bestämmelser – AB.

Till avtalet hör

1. mellan de centrala parterna överenskomna bestämmelserna enligt HÖK 11 § 1 – Bilagorna 4, 5, 6 och 6a 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 och gäller t.o.m. 2013-03-31. Avtalets giltighet förlängs t.o.m. 2015-03-31 med en ömsesidig uppsägningstid av tre månader, om avtalet inte sagts upp senast 2012-10-31.

Efter 2015-03-31 förlängs avtalets giltighet för en tid av tolv kalendermånader i sänder med en ömsesidig uppsägningstid av tre kalendermånader. Avtalet kan då enbart sägas upp med verkan från 1 april varje år.

Uppsägning ska vara skriftlig och åtföljd av förslag till nytt kollektivavtal i frågor som avses i HÖK 11.

Säger central part upp HÖK 11 upphör LOK 11 att gälla vid samma tidpunkt som HÖK 11 om inte annat överenskoms mellan de centrala parterna.

§ 3 Övrigt

Förhandlingen förklaras avslutad.

.....den.....2012

För.....
(arbetsgivarparten)

.....
(underskrift)

För.....
(arbetstagarparten)

.....
(underskrift)

Lokalt kollektivavtal om lön och allmänna anställningsvillkor m.m. – LOK 11

§ 1 Innehåll m.m.

Till kollektivavtalet mellan de lokala parterna – LOK 11 – hör mellan de centrala parterna överenskomna bestämmelserna enligt HÖK 11 § 1 – Bilagorna 4, 5, 6 och 6a undantagna – §§ 3 och 4.

§ 2 Giltighet och uppsägning

Säger central part upp HÖK 11 upphör LOK 11 att gälla vid samma tidpunkt som HÖK 11 om inte annat överenskoms mellan de centrala parterna.

AB

I lydelse fr.o.m. 2014-10-01

Allmänna bestämmelser

Innehåll

| | |
|--|----|
| Förkortningar..... | 41 |
| Kap. 1 Inledande bestämmelser..... | 42 |
| § 1 Inledning | 42 |
| § 2 Tillämpningsområde | 42 |
| Kap. 2 Anställningen..... | 43 |
| § 3 Intyg om arbetsförmåga..... | 43 |
| § 4 Anställningsform..... | 43 |
| § 5 Deltidsanställning | 43 |
| Kap. 3 Under anställningen..... | 45 |
| § 6 Allmänna åligganden | 45 |
| § 7 Utbildning m.m. | 45 |
| § 8 Bisysslor..... | 45 |
| § 9 Hälsoundersökningar | 46 |
| § 10 Avstängning m.m..... | 46 |
| § 11 Disciplinpåföljd | 48 |
| § 12 Omreglering på grund av sjukersättning..... | 49 |
| Kap. 4 Arbetstid..... | 51 |
| § 13 Arbetstid..... | 51 |
| § 14 Flexibel arbetstid | 51 |
| Kap. 5 Lönebestämmelser och särskilda ersättningar..... | 56 |
| § 15 Avlöningsförmåner | 56 |
| § 16 Löneform | 56 |
| § 17 Beräkning av lön i vissa fall | 57 |
| § 18 Uppehållsanställning..... | 59 |
| § 19 Samordning..... | 59 |
| § 20 Övertid m.m..... | 60 |
| § 21 Obekvämt arbetstid..... | 62 |
| § 22 Jour och beredskap | 64 |
| § 23 Förskjuten arbetstid | 66 |
| § 24 Färdtid..... | 67 |
| Kap. 6 Ledighetsförmåner | 69 |
| § 25 Allmänna ledighetsbestämmelser | 69 |
| § 26 Ledighet för studier | 69 |
| § 27 Semester..... | 69 |
| § 28 Sjukdom m.m..... | 77 |
| § 29 Föräldraledighet..... | 81 |

Allmänna bestämmelser, AB

| | | |
|---------------|--|-----------|
| § 30 | Civil- och värnplikt..... | 82 |
| § 31 | Offentliga uppdrag | 83 |
| § 32 | Enskilda angelägenheter | 83 |
| Kap. 7 | Avslut av anställningen..... | 84 |
| § 33 | Uppsägningstid m.m. | 84 |
| § 34 | Beräkning av anställningsförmåner under uppsägningstid... .. | 84 |
| § 35 | Vissa bestämmelser om turordning och företrädesrätt..... | 85 |
| Kap. 8 | Övriga förmåner och bestämmelser | 88 |
| § 36 | Personalbostad..... | 88 |
| § 37 | Ersättning från tredje man m.m..... | 89 |
| § 38 | Flyttningersättning..... | 90 |
| § 39 | Avtalsförsäkringar m.m. | 90 |
| | AGS-KL..... | 90 |
| | TFA-KL..... | 90 |
| | TGL-KL..... | 90 |
| | Bilaga D | 91 |
| | Bilaga L..... | 93 |
| | Bilaga U | 95 |

Förkortningar

| | |
|--------|--|
| AB | Allmänna bestämmelser |
| AGS-KL | Avtalsgruppsjukförsäkring för anställda hos kommuner och landsting, församlingar m.fl. |
| ATL | Arbetslagslag |
| FörL | Föräldraledighetslag |
| HÖK | Huvudöverenskommelse om lön och allmänna anställningsvillkor m.m. |
| LAS | Lag om anställningsskydd |
| LFF | 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 |
| SFB | Socialförsäkringsbalk |
| TFA-KL | Trygghetsförsäkring vid arbetsskada för anställda hos kommuner och landsting, församlingar m.fl. |
| TGL-KL | Tjänstegrupplivförsäkring 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.

§ 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 anställningskydd (LAS).

Mom. 2 6 § LAS, provanställning, ersätts av följande bestämmelser.

Provanställning kan komma i fråga under sammanlagt högst 6 kalendermånader om det föreligger ett provobehov. Provanställningen kan avbrytas utan särskilda skäl med en månads ömsesidig uppsägningstid. Vill inte arbetsgivaren eller arbetstagaren att anställningen ska fortsätta efter det att prøvotiden har löpt ut, ska besked om detta lämnas senast vid prøvotidens utgång.

Anmärkning

Arbetsgivaren ska underrätta berörd arbetstagarorganisation om anställningsavtalet inom en månad efter anställningens ingående.

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 uppbär 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.

Mom. 4 Bestämmelsen i 5 § LAS om tidsbegränsad anställning tillförs följande. Om en arbetstagare har haft såväl allmän visstidsanställning som vikariat i sammanlagt mer än 3 år under en 5-årsperiod övergår anställningen till en tillsvidareanställning.

Anmärkningar

1. Bestämmelsens tillämpning förutsätter att det inte föreligger hinder enligt speciallagstiftning (krav på behörighet, legitimation eller dylikt).
2. Oavsett om en arbetstagare har kvalificerat sig för tillsvidareanställning med stöd av 5 § LAS eller detta moment kan arbetstagaren avstå från sin rätt till tillsvidareanställning med giltig verkan för perioder om högst 6 månader.

Möjlighet till lokal avvikelse

Mom. 5 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. 6 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 deltidanställd 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. 1 b).
2. Om en sådan överenskommelse inte träffas avses med arbetsställe inom landsting/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 deltidanställning 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. Förtid 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 kommunal-förbund 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 avlöningsförmåner, 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.

Omvästängningen 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 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 socialförsäkringsbalken (SFB), 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 arbetstagaren gälla en uppsägningstid av en månad oavsett vad lagen om anställningsskydd (LAS) eller § 33 mom. 1 och 2 föreskriver om uppsägningstider.

Allmänna bestämmelser, AB

Anmärkning

Bestämmelser om att lämna arbetet vid hel sjukersättning som inte är tidsbegränsad enligt SFB 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 beräkningsperiod. Vid förläggning som kontinuerligt treskiftsarbete ska dock den genomsnittliga arbetstiden per vecka vara 34 timmar 20 minuter och vid förläggning som intermitterant 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 sommararbete 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 arbetstidsförläggning bör det, utifrån verksamhetens behov, eftersträvas att arbetstiden är sammanhållen.

Vid oenighet om arbetstidsschema kan arbetstagarorganisationen begära överläggning. Begäran om överläggning ska ha inkommit till arbetsgivaren inom 10 dagar. Om så inte sker eller om överläggningen 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 beräkningsperiod 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 beräkningsperioden,
- 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 beräkningsperioden,

- 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 beräkningsperiod 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. 6 a).

Arbetsgivare och arbetstagarorganisation kan träffa kollektivavtal om längre beräkningsperiod än 16 veckor, dock högst ett år. Kollektivavtal får även träffas om avvikelse från anmärkningen till mom. 2 första stycket, anmärkningen till mom. 6 f) och mom. 6 g)–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 arbetstagaren har att obligatoriskt fullgöra ordinarie arbetstid.

Flexitid är den tid mellan bestämda klockslag under arbetsdag, då arbetstagaren 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 avstämmas mot den ordinarie arbetstid, som avtalsenligt skulle ha fullgjorts under samma tidsrymd.

Flexitidssaldo är det tillgodohavande (plussaldo) eller den tidsskuld (minus-saldo) av ordinarie arbetstid, som arbetstagaren 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 arbetstagaren inte utnyttja flex-möjligheten 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 arbetstagaren 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 flexitid, 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 flexitidssystem 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 flexitid, som ligger utanför normaltids, utges ersättning med enkel övertidskompensation om arbetstagaren under avställningsperioden fullgjort arbete som totalt överstiger sammanlagd normaltids.

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

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 §§ 16–17 och Bilaga U, semesterlön, semesterersättning och lön under ledighet samt följande särskilda ersättningar nämligen kompensation för fyllnadstids- och övertidsarbete, tillägg för obekväm 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 procent 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 överenskomms 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

Allmänna bestämmelser, AB

- a) 1,40 för en arbetstagare, vars ordinarie arbetstid är förlagd till 5 dagar per vecka eller vid annan beräkningsperiod till genomsnittligt 5 dagar per vecka och
- b) för annan arbetstagare den faktor, med två decimaler, som erhålls genom att antalet kalenderdagar i beräkningsperioden 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 (SjLL) 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 avvikelse

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 minskas (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 socialförsäkringsbalken (SFB) 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.

Vid beräkning av övertidsarbete under jour och beredskap ska påbörjad halvtimme anses som fullgjord halvtimme om arbetet avslutats eller påbörjas mellan 22.00–06.00.

Allmänna bestämmelser, AB

Anmärkning

Om övertidsarbete påbörjas vid flera tillfällen under samma 30 minutersperiod ska den totala tiden läggas samman innan avrundning sker.

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 | <u>månadslönen</u> 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 avvikelse

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 |
|---|--------------|
| 1. O-tilläggstid A | 99,30 |
| - Tid från kl. 18.00 på dag före långfredagen till kl. 07.00 på dagen efter annandag påsk. | |
| - Tid från kl. 18.00 på dag före pingstafton eller midsommarafton till kl. 07.00 på vardag närmast efter helgdagsaftonen. | |

Allmänna bestämmelser, AB

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

Under tid från kl. 22.00–06.00 natt mot helgdag höjs O-tillägg A till 119,20

2. **O-tilläggstid B** (Dock inte i fall som avses med o-tilläggstid A) 50,80

- 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 jämställs 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.

Under tid från kl 22.00-06.00 natt mot lördag, söndag och helgdag höjs O-tillägg B till 58.40

3. **O-tilläggstid C** (Dock inte i fall som avses med o-tilläggstid A eller B) 43,40

- 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) 20,50

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

Efter överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagararen kan oönskväm arbetstid i stället ersättas med ledighet.

O-tilläggs tid 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 en 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 nödvändig. Arbetsgivarens val mellan jour och beredskap ska göras enbart med hänsyn till vad verksamheten kräver.

Allmänna bestämmelser, AB

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

| | % av timlönen | Ledig tid |
|---|---------------|-----------|
| <i>A Jour</i> | | |
| Där arbetstagaren har beordrats jour för tid, som uppgår till högst 50 timmar under kalendermånaden | 29,2% | 17 min |
| för tid därutöver under kalendermånaden | 58,4% | 35 min |
| <i>B Beredskap</i> | | |
| Där arbetstagaren har beordrats beredskap för tid, som uppgår till högst 150 timmar under kalendermånaden | 14% | 8 min |
| för tid därutöver under kalendermånaden | 27,7% | 17 min |

Efter överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren kan jour och beredskap i stället ersättas med ledighet enligt ovan.

Anmärkning

För en deltidanställd 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).

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

- Tid från kl. 19.00 på dag före långfredagen till kl. 06.00 på dagen efter annandag påsk.
- Tid från kl. 19.00 på dag före pingstafton, midsommarafton, julafton eller nyårsafton till kl. 06.00 på vardag närmast efter helgdagsaftonen.
- 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 jämföras med helgdag.
- Tid från kl. 16.00 till kl. 24.00 vardag utom lördag närmast före trettondag jul, första maj, Kristi himmelsfärdsdag, nationaldagen eller alla helgons dag.
- Tid från kl. 00.00 till kl. 06.00 vardag närmast efter sön- eller helgdag.
- 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 overtidsarbete, 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 (BIA).

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 överläggning. Begäran om detta ska ha inkommit till arbetsgivaren inom 10 dagar. Om så inte sker eller överläggning 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 beräkningsperiod 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 arbetstagare, 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.

| | För dag som enligt näst föregående schema skulle varit fridag | För övrig tid |
|----------------------|---|---------------|
| % av timlönen | 64,4% | 32,3% |
| Ledig tid | 39 min | 19 min |

Efter överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagararen kan förskjuten arbetstid i stället ersättas med ledighet enligt ovan.

Anmärkning

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

Under de 2 första kalenderdagarna höjs tillägget med 50 procent.

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 arbetstagarare 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 Arbetstagarare som under 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 |
|----------------------|--|--|
| % av timlönen | 53% | 80% |

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 färdmedlet.

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 en 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 kvalificerar sig arbetstagaren för arbetstagaren fyller

| | |
|-------|------------------|
| 40 år | 31 semesterdagar |
| 50 år | 32 semesterdagar |

Efter överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren kan arbetstagare få kontant ersättning med semesterlön i stället för sådan betald semesterdag som överstiger vad som följer enligt lag. Sådan överenskommelse 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 procent av lönen för heltidsanställning, ska arbetstagarens lön uppräknas med 12 procent 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 jämställs 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 en vecka ska antalet semesterdagar som beräknas ingå i semesterledigheten minska med en 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 förberörda 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 ledig-

het som avses i 17 b § första stycket 3 SemL, 7 § lagen om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen (LFF).

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

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 fridagar 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.

Anmärkning

Vid avbruten semester kompenseras arbetstagare för varje ordinarie arbetsdag under huvudsemestern med en semesterdag eller annan compensation enligt överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. Sådan semester ska förläggas under semester-året. Compensation kan lämnas med högst 5 semesterdagar.

Beräkning av semesterlön

Mom. 14 Frånvaro från arbetet är semesterlönegrundande när det gäller

- a) ledighet av anledning och omfattning som anges i 17–17 b §§ SemL,
- b) ledighet med lön eller del av lön dock lägst lön motsvarande 40 procent 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.

Allmänna bestämmelser, AB

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 procent av fasta kontanta lönen.

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

Från och med 2012-04-01 utges semesterlönstillägg till en heltidsanställd arbetstagare med överenskommen fast kontant lön som understiger 21 127 kronor per månad.

Anmärkning

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

Semesterlönstillägg 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 semesterlönstillägg ska utges och

b = den överenskomna fasta kontanta lönen.

Anmärkning

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

Semesterlönstillägg 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 semesterlönstillägg vid utbetalningstillfälle i samband med semesterårets slut.

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

Allmänna bestämmelser, AB

Semesterlön beräknat, enligt 16 b § SemL, utges för varje uttagen betald semesterdag med 12 procent 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 2012-04-01 får en arbetstagare med lön som, beräknad per timme i genomsnitt under intjänandeåret, understiger 128 kronor ersättning enligt följande.

| Arbetstagare som under under intjänandeåret | Ersättning för varje semesterlönegrundande timme | |
|--|---|---|
| | Grundbelopp kr/tim | Tillägg i procent av arbetstagarens timlön |
| är under 40 år | 15,40 | – |
| fyller 40–49 år | 15,40 | 2,88 % |
| fyller 50 år eller mer | 15,40 | 3,36 % |

För de betalda semesterdagar av årssemesteren 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 utbetald semesterlön.

Dödsbo är inte återbetalningsskyldigt.

Möjlighet till lokal avvikelse

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

Ett sådant kollektivavtal får inte innebära att arbetstagarens rättigheter enligt SemL 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 socialförsäkringsbalken (SFB) utges eller
- c) på grund av arbetslivsinriktad rehabilitering, får ledigt då rehabiliteringspenning enligt SFB utges.

Mom. 2 Behov av ledighet på grund av sjukdom, olycksfall eller arbetsskada 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.

Arbetsgivaren kan besluta att efterge kravet i 9 § lagen om sjuklön (SjLL) på att arbetstagare ska lämna försäkringen vid sjukdom.

Anmälan

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

En arbetstagare, som inte har sjuklönerätt enligt SjLL, ska meddela arbetsgivaren datum för sjukanmälan till Försäkringskassan och uppgift om arbetsgivaren 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, 17 och Bilaga U, 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,
- d) tillägg för obekvämt 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 eller rehabiliteringspenning enligt SFB utges, får arbetstagaren sjuklön med ett belopp som motsvarar 10 procent 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 SFB.
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.

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

Sjuklönen utges med belopp som motsvarar skillnaden mellan 77,6 procent av lönebortfallet och högsta belopp för arbetstidsberäknad respektive kalenderdagsberäknad sjukpenning på normalnivån enligt SFB.

Utges sjukpenning på fortsättningsnivån enligt SFB utges sjuklön med belopp som motsvarar skillnaden mellan 72,75 procent av lönebortfallet och högsta belopp för sådan 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 eller rehabiliteringspenning enligt SFB och
- c) för tid då arbetstagaren uppbär aktivitetsersättning eller sjukersättning enligt SFB.

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

Mom. 9 En arbetstagare vars sjukpenning indragits på grund av att Försäkringskassan bedömer att arbetstagaren kan försörja sig själv genom sådant förvärvsarbete som är normalt förekommande på arbetsmarknaden får vid ledighet som avses i mom. 1 a) och b) sjuklön. Sjuklön utges för tid i sjukperioden under högst 180 kalenderdagar utan begränsning till 364 dagar med belopp motsvarande

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

87,3 procent av lönebortfallet för tid därefter till och med dag 90, och

77,6 procent 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 sjukpenning på fortsättningsnivån in utges sjuklön med 72,75 procent av lönebortfallet, dock längst t.o.m. den tidpunkt som sådan sjukpenning skulle ha utgetts.

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

Mom. 10 En arbetstagare får vid ledighet som avses i mom. 1 a) 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 27 kap. 45 § SFB som medger att endast hel, tre fjärdedels, halv eller en fjärdedels sjukpenning utges. Sjuklön utges för tid i sjukperioden dock under högst 180 kalenderdagar.

Besök inom hälso- och sjukvård med bibehållen lön

Mom. 11 Om det är nödvändigt att besöket sker på arbetstid har arbetstagaren rätt till ledighet med bibehållen lön för förstagångsbesök hos läkare vid akut sjukdom eller olycksfall.

Arbetsgivaren kan även i övrigt bevilja ledighet med lön för besök inom hälso- och sjukvård.

Anmärkning

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

Arbetslivsinriktad rehabilitering

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

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

Beräknas rehabiliteringspenning enligt bestämmelserna om sjukpenning på fortsättningsnivån utges rehabiliteringstillägg med belopp som motsvarar skillnaden mellan 72,75 procent av lönebortfallet och högsta belopp för sådan sjukpenning.

Har rehabiliteringspenningen nedsatts eller indragits enligt SFB ska rehabiliteringstillägget minskas i motsvarande grad.

§ 29 Föräldraledighet

Mom. 1 En arbetstagare som är ledig med föräldrapenning utöver grundnivå eller lägstಾನivå får föräldrapenningstillägg om arbetstagaren varit sammanhängande anställd hos arbetsgivaren under minst 365 kalenderdagar före ledigheten.

Arbetstagaren får föräldrapenningstillägget i sammanlagt 180 kalenderdagar per födsel och som längst till dess barnet är 24 månader.

Föräldrapenningstillägget motsvarar 10 procent av lönebortfallet beräknat per kalenderdag.

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

Anmärkningar

1. För barn födda under perioden 2012-07-01–2013-06-30 gäller AB i dess lydelse 2013-03-31.
2. För barn födda senast 2010-06-30 gäller AB i dess lydelse 2010-03-31.
3. För barn födda under perioden 2010-07-01–2012-06-30 gäller AB i dess lydelse 2012-03-31.

Mom. 2 En arbetstagare som har en fast kontant lön som överstiger 83,33 procent av prisbasbeloppet enligt socialförsäkringsbalken (SFB) får föräldralön då föräldrapenning utöver grundnivå eller lägstಾನivå utges om arbetstagaren varit sammanhängande anställd hos offentlig arbetsgivare under minst 180 kalenderdagar före ledigheten.

Föräldralön utges under högst 270 kalenderdagar per födsel. Föräldralönen motsvarar skillnaden mellan 77,6 procent av lönebortfallet beräknat per kalenderdag och högsta belopp för föräldrapenning enligt SFB.

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

Mom. 3 Har föräldrapenning nedsatts eller indragits ska förmån enligt mom. 1 och 2 minskas i motsvarande grad.

Mom. 4 Om det är nödvändigt att besöket sker på arbetstid har arbetstagararen i egenskap av blivande förälder rätt till ledighet för att besöka mödravårdscentral vid högst 2 tillfällen. Under sådan ledighet utges ersättning motsvarande 100 procent av lönen.

Avvikelse från föräldraledighetslagen

Mom. 5 En arbetstagarare som vill utnyttja sin rätt att vara föräldraledig enligt föräldraledighetslagen (FörL) ska anmäla detta till arbetsgivaren minst 3 månader före ledighetens början. Anmälan kan göras senare om arbetstagararen har särskilda skäl.

Momentet gäller inte vid ledighet med tillfällig föräldrapenning.

Möjlighet till lokal avvikelse

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

- a) 13 § FörL och mom. 5 om anmälan om ledighet,
- b) 15 § FörL om tiden för arbetstagararens underrättelse om återgång till arbete,
- c) 15 § tredje stycket FörL om den tid arbetsgivaren har rätt att skjuta upp arbetstagararens 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

Har upphört att gälla och ersatts av en central och lokal protokollsanteckning i HÖK/ÖLA.

§ 31 Offentliga uppdrag

Mom. 1 Arbetstagarare 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 behållas 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 socialförsäkringsbalken (SFB).

Kap. 7 Avslut av anställningen

§ 33 Uppsägningstid m.m.

Tillsvidareanställning

Mom. 1

| <i>För kommun, landsting, region och kommunalförbund gäller</i> | <i>För övriga arbetsgivare gäller</i> |
|---|--|
| <p>a) För en arbetstagare som är anställd tills vidare vid uppsägningstidpunkten och som har en sammanhängande anställning sedan minst 12 månader enligt detta avtal är uppsägningstiden oavsett vad 11 § lagen om anställningskydd (LAS) föreskriver</p> <ul style="list-style-type: none"> – vid uppsägning från arbetsgivarens sida 6 månader, – vid uppsägning från arbetstagarens sida 3 månader. <p>Arbetsgivaren kan i samband med att anställningen ingås besluta att nämnda uppsägningstider ska gälla för en arbetstagare med kortare anställningstid.</p> | <p>b) För en arbetstagare som är anställd tills vidare vid uppsägningstidpunkten gäller uppsägningstider enligt 11 § LAS.</p> <p>Arbetsgivare och arbetstagare kan träffa överenskommelse om andra uppsägningstider. Sådan överenskommelse får inte innebära att arbetstagarens rättigheter enligt LAS inskränks.</p> |

Mom. 2 För en arbetstagare som fyllt 57 år och som varit anställd hos arbetsgivaren under minst 10 år vid uppsägningstidpunkten är uppsägningstiden ett år. En förutsättning är att arbetstagaren sägs upp på grund av arbetsbrist och har en sammanhängande anställning sedan minst 12 månader enligt detta avtal.

Tidsbegränsad anställning

Mom. 3 För en tidsbegränsad anställning som är avsedd att pågå längre tid än 3 månader är uppsägningstiden för såväl arbetstagaren som arbetsgivaren en månad, om inte arbetsgivaren och arbetstagaren har kommit överens om annat.

Anmärkning

Momentet gäller inte tidsbegränsad anställning som ingåtts med stöd av § 4 mom. 3 c) första stycket.

Mom. 4 Uppsägning ska vara skriftlig.

Mom. 5 Efter framställning från arbetstagaren kan arbetsgivaren medge förkortning av uppsägningstiden.

Mom. 6 En arbetstagarare, som lämnar sin anställning utan att följa gällande uppsägningstid, mister inestående avlöningsförmåner, dock högst med ett belopp som motsvarar lönen för 14 kalenderdagar.

Mom. 7 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. 3) b) 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 arbetstagarare 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 obekväm arbetstid beräknas till vad som arbetstagaren enligt gällande arbetstidsförläggning skulle ha fått,
- b) jour- och beredskapsersättning beräknas till vad som arbetstagaren enligt gällande jour- eller beredskapslista skulle ha fått och
- c) ackordslön beräknas till vad som arbetstagaren 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 arbetstagare anställts enligt § 4 mom. 2, mom. 3 b) 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 eller allmän visstidsanställning som är kortare än 14 kalenderdagar.

Anmärkning

Efter 14 kalenderdagar ska vikariatet eller den allmänna visstidsanställningen erbjudas arbetstagare som har företrädesrätt till återanställning.

- c) Företrädesrätt till återanställning gäller inte arbete, som behöver disponeras för omplacering eller tas i anspråk enligt § 6, förflyttning eller § 5 mom. 1 b), höjd sysselsättningsgrad.
- d) Har upphört att gälla.
- 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 arbetstagarare 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 arbetstagararen ska sluta sin anställning,
- b) då arbetstagararen inte betalat hyra,
- c) då arbetstagararen inte följt bestämmelserna i mom. 3.

När arbetstagararen ska sluta sin anställning gäller dock följande.

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

Om anställningen upphör på grund av att arbetstagararen avlider, gäller hyreslagens (HL) 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 arbetsgivarens 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 Flyttningsersättning

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

§ 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 socialförsäkringsbalken (SFB) gäller för det år dödsfallet inträffar.

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 jämförs 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. Deltidsanställda 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. Tillägelse 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 kalenderdygnen 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 lägerverksamhet och tillfälligt utflyttad verksamhet med övernattnig

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 övernattnig ägt rum får arbetstagare ersättning med i ett för allt. | t.o.m. 12-08-31 346,00 kr | fr.o.m. 12-09-01 355,00 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.

Allmänna bestämmelser, AB

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

Särskilda bestämmelser för uppehållsanställning

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 arbetsskyldig.

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

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.

| Antal kalenderdagar under arbetsåret | Uppehållslönefaktor |
|--------------------------------------|---------------------|
| 241–247 | 0,77 |
| 248–254 | 0,79 |
| 255–261 | 0,81 |
| 262–268 | 0,83 |

Allmänna bestämmelser, AB

| | |
|---------|------|
| 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.

Anmärkning

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

5. Uppehållslön 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.

Allmänna bestämmelser, AB

- 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.

Anmärkningar

1. Med sysselsättningsgrad avses för anställningen fastställd omfattning av arbetstiden i förhållande till heltidsanställd arbetstid.
 2. För deltidanställd 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. Upphållslön 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. Upphållslönen får inte understiga den semesterlön, som arbetstagaren skulle ha fått enligt SemL/avtalet.

Arbetstagares semesterledighet enligt SemL/avtalet ska anses förlagd till 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 drojsmål 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.

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

Allmänna bestämmelser, AB

Från och med 2012-04-01 utges uppehållslönstillägg till heltidsanställd arbetstagare med överenskommen fast kontant lön för uppehållsanställningen som understiger 21 127 kronor per månad multiplicerat med uppehållslönefaktorn.

Anmärkning

För deltidсанställd 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.

Upphållslönstillägget utges för högst 25 dagar. Antalet dagar beräknas genom att antalet semesterdagar, som enligt AB § 27 mom. 5 motsvarar arbetstagarens årsemester, 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.

Upphållslönstillägg 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 anställningskydd (LAS) tillgodoräknas ska visstidsanställning för hel termin anses omfatta 6 månader.

FAS 05

I lydelse 2005-04-01

**Förnyelse – arbetsmiljö –
samverkan i kommuner,
landsting och regioner**

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 parter 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**

Fackförbundet SKTF

Anders Hammarbäck

Akademikerförbundet SSR

Eva Fagerberg

Ledarna

Håkan Landberg

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 Gustavsson

För **Läraryrskommittén och Läraryrskommitténs Riksförbunds Samverkansråd**

Läraryrskommittén

Ove Johansson

Läraryrskommitténs Riksförbund

Mats Eimerfors

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/medarbetare¹⁾ 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.

¹⁾ 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 arbetstarkonsult 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 – företagshälsovårdsverksamhet¹⁾ 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.

- Arbetsättet 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 för handlingsskyldighet 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 §.

¹⁾ 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 hälso- och arbetsmiljöarbetet finns i gällande lagstiftning, föreskrifter och avtal.

Hälso- 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.

Hälso- 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 förtrodda 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.

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 |
| LFF | 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 | Tjänstegrupplivförsäkring för arbetstagare hos kommuner och landsting, församlingar m.fl. |

LAG OCH AVTAL – Avtal för förbundsområde Hälso- och sjukvård 2014 innehåller följande avtal:

- Det kommunala huvudavtalet – KHA 94
- HÖK 11. I lydelse från och med 2012-05-01
- AB, ALLMÄNNA BESTÄMMELSER. I lydelse från och med 2014-10-01
- FAS 05

LAG OCH AVTAL – Avtal för förbundsområde Hälso- och sjukvård 2014 – har tagits fram av Offentliganställdas Förhandlingsråd (OFR) på uppdrag av Vårdförbundet och Fysioterapeuterna.



Fler exemplar av skriften kan beställas på respektive förbundskansli.

www.vardforbundet.se/medlemsbutiken

kansli@fysioterapeuterna.se