

LAG OCH AVTAL

Avtal för förbundsområde Allmän kommunal verksamhet 2013



LAG OCH AVTAL

AVTAL för förbundsområde
Allmän kommunal verksamhet

Förord

LAG OCH AVTAL – avtal för förbundsområde Allmän kommunal verksamhet framställs av Offentliganställdas Förhandlingsråd (OFR) på uppdrag av OFRs medlemsförbund.

Avtal för förbundsområde Allmän kommunal verksamhet innehåller:

- Kommunalt Huvudavtal - KHA 94,
- HÖK 13,
- SKL:s redogörelsetext - HÖK 13,
- Allmänna bestämmelser, AB, I lydelse fr.o.m. 2014-10-01
- SKL:s redogörelsetext - AB,
- Svenska Kommunalarbetsförbundets Bilaga J till AB,
- Bilersättningsavtal – BIA,
- AFF/LAFF, kollektivavtal om fackliga förtroendemän,
- Korrigering av preliminär lön m.m.,
- KOM-KL,
- FAS 05.

Allmänna bestämmelser, AB i lydelse fr.o.m. 2013-04-01 återfinns i ett särtryck.

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

Avtalen finns också tillgängliga på förbundens webbplats.

www.vision.se

www.akademssr.se

www.ledarna.se

www.teaterforbundet.se

Stockholm, november 2013

ISBN: 91 7650 279 1

Upplaga: 5 350

Sjuhäradsbygdens Tryckeri AB

Innehåll

KHA

Förhandlingsprotokoll 1994-05-18	4
Kommunal Huvudavtal - KHA 94.....	7

HÖK 13

Huvudöverenskommelse om lön och allmänna anställningsvillkor samt rekommendation om lokalt kollektivavtal m.m. Förhandlingsprotokoll	14
Löneavtal, Bilaga 1.....	17
Centrala och lokala protokollsanteckningar, Bilaga 3	22
Centrala protokollsanteckningar, Bilaga 4	28
Centrala parterers syn på förutsättningar för en väl fungerande individuell lönesättning, Bilaga 5	32
Lokalt kollektivavtal om lön och allmänna anställningsvillkor m.m. – LOK 13, Bilaga 6.....	37
Lokalt kollektivavtal om lön och allmänna anställningsvillkor m.m. – LOK 13, Bilaga 6a.....	39
<i>SKL:s redogörelsetext till HÖK 13</i>	40

Allmänna bestämmelser AB, Bilaga 2 till HÖK 13

Allmänna bestämmelser, AB - I lydelse fr.o.m 2014-10-01.....	47
Särskilda bestämmelser för anställning i personalpool - Bilaga D till AB	99
Särskilda bestämmelser för lägerverksamhet och tillfälligt utflyttad verksamhet med övernattnig - Bilaga L till AB	103
Särskilda bestämmelser för uppehållsanställning - Bilaga U till AB.....	106
<i>SKL:s redogörelsetext till Allmänna bestämmelser, AB</i>	123
Svenska Kommunalarbetsareförbundets Bilaga J till AB Allmänna bestämmelser	126

Bilersättningsavtal - BIA	132
--	-----

AFF/LAFF, Kollektivavtal om fackliga förtroendemän.....	133
--	-----

Korrigerig av preliminär lön m.m.....	141
--	-----

Överenskommelse om Omställningsavtal - KOM-KL	148
--	-----

FAS 05

Förhandlingsprotokoll 2005-04-01	183
Centrala parterers åtagande - Bilaga 1	186
Förnyelse - arbetsmiljö - samverkan i kommuner, landsting och regioner	187
Kompetens för hälsa och arbetsmiljö.....	192
<i>SKL:s redogörelsetext till – FAS 05</i>	196

Förhandlingar om Kommunalt Huvudavtal - KHA 94

Parter

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

Svenska Kommunalarbetareförbundet, 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 (Förhandling 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 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 fr.o.m. 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

Jarl Karlsson

SALF

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 Romilsson

I OFR:s förbundsområde Allmän kommunal verksamhet ingår Akademikerförbundet SSR.

Likalydande protokoll har även undertecknats av

OFR:s förbundsområde Läkare

Sveriges läkarförbund

Edel Karlsson Håål

Kommunalt Huvudavtal - KHA 94

Kap I. Förhandling om upprättande av kollektivavtal

§ 1

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

§ 2

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

§ 3

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

§ 4

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

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

§ 5

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

§ 6

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

§ 7

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

§ 8

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

Kap III. Förhandling i rättstvist**§ 9**

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

Även om kollektivavtal upphört att gälla skall bestämmelserna i detta kapitel iakttas 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 förhandlingskyldighet enligt detta kapitel. Talan skall väckas inom fyra månader räknat efter det att den centrala förhandlingen har avslutats. Rör tvisten fråga som avses i 35 § MBL skall dock talan väckas inom tre veckor och fråga som avses i 34 § tredje stycket MBL inom sju dagar efter det att den centrala förhandlingen avslutats.

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

§ 17

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

§ 18

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

Kap IV. Protokoll m. m.**§ 19**

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

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

§ 20

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

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

Kap V. Stridsåtgärder**§ 21**

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

§ 22

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

Medling i arbetskonflikt skall anses avslutad, när part givit motparten skriftligt besked om att han frånträder medlingen. Part som vill frånträda medling är skyldig att innan frånträdan 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.

Huvudöverenskommelse om lön och allmänna anställningsvillkor samt rekommendation om lokalt kollektivavtal m.m. – HÖK 13

Parter

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

OFRs förbundsområde Allmän kommunal verksamhet jämte i förbundsområdet ingående organisationer å den andra.

§ 1 Innehåll m.m.

Parterna träffar detta kollektivavtal Huvudöverenskommelse om lön och allmänna anställningsvillkor m.m. – HÖK 13 – för arbetstagare för vilka gäller Allmänna bestämmelser – AB. Till avtalet hör även bestämmelser enligt följande bilagor 1–6 a.

- a) Löneavtal (Bilaga 1),
- b) Allmänna bestämmelser – AB i lydelse fr.o.m. 2013-04-01 – med ändringar i §§ 10, 20, 21, 22, 23, 24, 28, 29, 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 parternes syn på förutsättningar för en väl fungerande individuell lönesättning (Bilaga 5),

f) LOK 13 (Bilaga 6 och 6 a).

§ 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 kompetensutvecklingen och kompetensförsörjningen. Detta är viktiga grunder för att kunna garantera hög kvalitet, effektivitet och måluppfyllelse.

§ 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 13 m.m.

Parterna rekommenderar berörda arbetsgivare som utgör landsting/region, kommun eller kommunalförbund och berörda arbetstagarorganisationer att träffa kollektivavtal – LOK 13 – 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 13 – enligt Bilaga 6 a.

§ 6 Giltighet och uppsägning

Såvida inte särskilt anges gäller HÖK 13 för perioden 2013-04-01–2017-03-31 med en ömsesidig uppsägningstid av 3 kalendermånader. Har avtalet inte sagts upp inom föreskriven tid, förlängs dess giltighet för en tid av 12 kalendermånader i sänder med en ömsesidig uppsägningstid av 3 kalendermånader. Uppsägning ska vara skriftlig och åtföljd av förslag till nytt kollektivavtal.

§ 7 Avslutning

Förhandlingarna förklaras avslutade.

Vid protokollet

Susanne Lavemark

Justeras

För Sveriges Kommuner och Landsting

Ingela Gardner Sundström

För Arbetsgivarförbundet Pacta

Ingela Gardner Sundström

För OFRs förbundsområde Allmän kommunal verksamhet jämte i förbundsområdet ingående organisationer

Vision

Mona Tapper

Akademikerförbundet SSR

Markus Furuberg

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 där verksamhetsmål och budgetprocess knyts samman med de lönepolitiska frågorna.

I Bilaga 5 till HÖK 13 har de centrala parterna angivit "Centrala parters syn på förutsättningar 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 för 2013 och 2014 ska genomföras som förhandling om lokal part så begär.
3. Lokala parter kan från och med löneöversyn 2015 komma överens om att löneöversyn antingen ska genomföras som förhandling eller på olika sätt hos en arbetsgivare. Att hantera löneöversyn på olika sätt kräver att förhandlingsordningen görs tydlig. I de fall lokala parter inte kan komma överens ska de vända sig till centrala parter för rådgivning. Om lokala parter efter central rådgivning inte kan komma överens ska löneöversyn genomföras som förhandling om lokal part så begär. Det är då befogat att lokala parter diskuterar vad som fordras för att löneöversyn ska genomföras i dialog enligt modellen chef – medarbetare.

Lönestruktur

2. Då Löneavtalet inte anger löneökningarnas storlek, 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.

Chefens roll

3. Arbetsgivarens lönebildningsprocess gynnas av att chefens roll som arbetsgivarens företrädare tydliggörs, i synnerhet då löneavtalet inte anger löneökningarnas storlek.

Löneöversyn

4. 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

5. 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 2 veckor efter meddelat förslag. Överenskommelse kan träffas om annan tidsfrist.
2. Resultatet av avstämningen ska inte ha kollektivavtals ställning.

Resultat av löneöversyn

6. Efter avstämningen anses arbetsgivarens förslag fastställt och de fastställda lönerna ingår i det lokala kollektivavtalet om lön och allmänna anställningsvillkor – LOK 13.

Löneöversynstidpunkt

7. Resultat av löneöversyn gäller fr.o.m. 1 april, såvida inte annat överenskomms.

Lokal förhandlingsordning

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

Garanterat utfall

9. Arbetstagarorganisationen garanteras ett utfall i procent av sin lönesumma vid löneöversyn 2013 och 2014. Lönesumman utgörs av summan av de fasta kontanta lönerna för medlemmar som vid löneöversynstillfället är tillsvidaranställda med månadslön.

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

Anmärkningar

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

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

Anmärkning

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

Garanterat utfall för 2013

10. Det garanterade utfallet för arbetstagarorganisationen utgör 2,6 procent.

för 2014

Det garanterade utfallet för arbetstagarorganisationen utgör 2,2 procent.

för 2013 och 2014

För arbetsledande personal gäller ett icke definierat garanterat utfall.

Anmärkning

Syftet med ett icke definierat garanterat utfall är att skapa lokala förutsättningar för en lönepolitik som fokuserar på den arbetsledande personalens betydelse.

Löneöversyn 2015 och 2016

11. För löneöversyn 2015 och 2016 anges inte någon nivå för det garanterade utfallet.

§ 3 Övriga överenskommelser om lön

Förhandlingar om lön upptas då part så begär.

Överenskommelse om lön får träffas med enskild arbetstagarare. 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

Lokal förhandling 2013 och 2014

1. Lokal arbetstagarorganisation får senast 2 veckor från avstämningstidpunkten enligt § 2 punkt 5 påkalla lokal förhandling om huruvida garanterat utfall uppnåtts samt vilka som omfattas av bestämmelsen om arbetsledande personal enligt § 2 punkt 10.

Anmärkning

Överenskommelse kan träffas om annan tidsfrist.

Central förhandling 2013 och 2014

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

a) i frågor som avses i § 6 punkt 1,

b) i frågor som avses i § 2 punkt 1 anmärkning 2 om huruvida garanterat utfall uppnåtts, fördelning av garanterat utfall enligt respektive löneöversyn samt vilka som omfattas av bestämmelsen om arbetsledande personal enligt § 2 punkt 10.

Central förhandling 2015 och 2016

3. Central part får påkalla central förhandling senast en månad efter det att den lokala förhandlingen avslutats enligt § 2 punkt 1 anmärkning 3. Detta enbart i fråga om fördelning enligt respektive löneöversyn och då i de fall löneöversynen genomförts enbart som förhandling hos en arbetsgivare.

Skiljenämnd

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

Centrala och lokala protokolls- anteckningar

Anteckningar till Löneavtal

Förbundsområdet Allmän kommunal verksamhet

1. I förbundsområdet Allmän kommunal verksamhet ingår Vision, Akademikerförbundet SSR, Ledarna och Teaterförbundet.

Annan åtgärd än lön

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

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

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

Löneöversyn på olika sätt

3. De centrala parterna är överens om betydelsen av att lokala parter fortsätter föra lönebildningsprocessen framåt. Ett steg i detta är att hantera löneöversyn på olika sätt inom en organisation beroende på hur långt det lönepolitiska arbetet nått på respektive arbetsplats. Att hantera löneöversyn på olika sätt inom en organisation kräver att förhandlingsordningen görs tydlig.

Garanterat utfall

4. Centrala parter konstaterar gemensamt att användningen av begreppet "garanterat utfall" innebär att behov av löneökningar utgår från ett resonemang om arbetsgivarens bedömning och analys sett ur ett helhetsperspektiv varefter vidtar ställningstaganden med utgångspunkt från behov av olika åtgärder. Avsikten är att löneöversyn inte inleds med att fastställa nivå på utfall per arbetstagarorganisation.

Oprövad arbetstagare

5. Vid lönesättning av oprövad arbetstagare är det, ur ett lönepolitiskt perspektiv, viktigt att den befintliga lönebildningen ligger till grund för lönesättningen i den tänkta anställningen.

Löneavtalets tillämpning

6. Centrala parter står till förfogande för att vid lokala parter behov bistå med tillämpningsdiskussioner. Centrala parter ser att detta bidrar verksamt till en god tillämpning av Löneavtalet.

Det konstateras att parterna är överens om bilagan "Centrala parter syn på förutsättningar för en väl fungerande individuell lönesättning". Tillämpningen av Löneavtalet hänger samman med hur väl lokala parter var för sig och gemensamt har diskuterat dessa förutsättningar.

Anteckningar till AB

Arbetstid

1. För tandhygienist, tandsköterska och tandvårdsbiträde m.fl. vid sjukhus för psykiatrisk vård och vårdinrättning för psykiskt utvecklingsstörda liksom för arbetstagare med anställning som särskilt inrättats för tillgodoseende av tandvård åt enbart förskolebarn samt från behandlingssynpunkt svårhanterliga barn utgör den ordinarie arbetstiden i genomsnitt 39 timmar per helgfri vecka.

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

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

Arbetstid

För landstingssektorn gäller

4. Föreståndare, biträdande föreståndare och behandlingsassistent vars arbetstid är förlagd till såväl vardag som söndag och/eller helgdag ska åtnjuta 8-9 fridagar per fyraveckorsperiod.

5. Den genomsnittliga veckoarbetstiden för behandlingsassistent med arbetstid förlagd till ständigt natt ska vara 1 timme och 55 minuter kortare än för motsvarande heltidsanställd arbetstagare.

6. Förutom vad som följer av §§ 13, 20, 21, 22 och 23 kan lokala parter träffa kollektivavtal som avviker från dessa bestämmelser för föreståndare, biträdande föreståndare och behandlingsassistent.

Uppehållsanställning

7. Arbetsgivare och arbetstagarorganisation kan träffa kollektivavtal om annan förläggning av uppehåll än vad som framgår av Bilaga U för tandsköterska, tandhygienist och tandvårdsbiträde.

Övertid

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

Övertid

För landstingssektorn gäller

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

Jour och beredskap

10. 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.

Jour och beredskap

För kommunsektorn gäller

11. Om kommunens handlingsprogram för räddningstjänst har preciserade krav, med hänsyn till viss lagstiftning, kan dessa krav avvika från beredskapsparagrafens uttryck "utan dröjsmål". Detta hanteras i förekommande fall i särskild överenskommelse med den enskilde arbetstagaren.

Även för andra arbetstagare gäller att ersättning inte utges om sådan ersättning uttryckligen inrymts i lönen eller kompensation härför utges i form av ledighet, avkortning av arbetstid eller på annat sätt.

Avvikelser från bestämmelser i §§ 20–24 i AB

12. Arbetsgivaren och arbetstagaren kan träffa överenskommelse om avvikelser 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.

13. 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.

14. Arbetsgivare kan efter prövning medge att ersätta arbetstagare för inkomst- bortfall, i form av lön och andra anställningsförmåner enligt § 28 mom. 5, som uppstått i samband med personskada genom våld och/eller misshandel i arbetet. Ersättningen 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

15. 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

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

För vissa arbetsgivare anslutna till Pacta gäller

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

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

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

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 12 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.

Svensk Scenkonst och Teaterförbundet

4. I de fall kommuner eller landsting är anslutna till Svensk Scenkonst och för viss verksamhet tillämpar kollektivavtal som gäller mellan Svensk Scenkonst och Teaterförbundet, gäller inte HÖK 13.

Löneväxling

5. 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

6. 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 procent 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.

Förutsättningar för ökad lokal lönebildning

2. Med utgångspunkt i det partsgemensamma arbetet om Löneavtalens tillämpning från HÖK 10 kommer de centrala parterna, med start hösten 2012, inventera förutsättningarna för att stödja långsiktig strategisk planering av den lokala lönebildningen. Parterna ska överväga förutsättningarna för längre avtal utan centralt angivna löneökningarnivåer samt inventera förutsättningarna för att dialog chef – medarbetare ska bli huvudalternativet vid lönesättning. Arbetet ska utgå från sambandet mellan verksamhetens mål, resultat och lönebildning.

Fokus ska vara på den kommunikation som behövs mellan arbetsgivarens olika organisatoriska nivåer liksom beakta chefens centrala roll i löneöversynsprocessen. Då det ligger i respektive parts ansvar att medverka genom egna förberedelser och aktivt deltagande både före och i överläggningen är det angeläget att arbetet även omfattar detta. Parterna ska också resonera om utformningen av det centrala Löneavtalet så att det i större utsträckning kan bidra till ökad förståelse och kunskap om grunderna för lokal lönebildning. Arbetet ska vara avslutat senast 2013-10-31.

Centrala parters stöd vid avtal utan angiven nivå

3. En framgångsrik lokal lönebildningsprocess bygger på att såväl lokala parter som chefer och medarbetare har förutsättningar att ta ansvar för sin del av processen vilket fordrar att de är förtrodda med förutsättningarna för lönesättningen och den lokala lönebildningsprocessen.

Det är av stor betydelse att resultaten av det som framkommer i dialoger mellan chefer och medarbetare kring mål, förväntningar, krav, uppnådda resultat och lön omhändertas i den lokala lönebildningsprocessen när löneökningens behoven ska analyseras.

Centrala parter konstaterar att väl fungerande lokal lönebildning i enlighet med Löneavtalet är avhängigt konstruktiva diskussioner mellan arbetsgivare och fackliga företrädare som utgår ifrån verksamhetens mål, budget och resultat.

Centrala parter ska, utifrån ovanstående och utifrån resultatet av arbetet i HÖK 12 "Förutsättningar för ökad lokal lönebildning", analysera och beskriva viktiga förutsättningar för en löpande lönebildningsprocess.

- Centrala parter ska lyfta fram exempel och ta fram arbetssätt som utvecklar ett framgångsrikt lokalt arbete där analysen av löneökningens behoven är en av grunderna för löneöversynen.
- Dialogen mellan chefen och medarbetaren är en av de avgörande beståndsdelarna för att det positiva sambandet mellan lön, motivation och resultat ska uppnås. Centrala parter ska därför ta fram material som på olika sätt kan ge stöd kring hur dialogen ska kunna utvecklas.
- Centrala parter ska ta fram och sprida ett gemensamt material riktat till arbetsgivarföreträdare och fackligt förtroendevalda om lönebildning.
- Centrala parter ska gemensamt analysera och belysa vilka faktorer och arbetssätt som bidrar till ändamålsenlig ökad lönespridning.
- Centrala parter ska med början hösten 2014 följa upp Löneavtalets tillämpning och göra en fördjupad analys av den partsgemensamma lönestatistiken.

Arbetet ska vara genomfört senast 2016-12-31.

Anteckningar till AB

Arbetstid

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

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

Om dygnsvila 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. 6 g)–h). Parterna anser att arbetstagare 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. 1 b) 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 Vision: ombudsman Visions center, Akademikerförbundet SSR: ombudsman, Ledarna: ombudsman, Teaterförbundet: ombudsman.

Övriga anteckningar

Förhandlingar rörande ändringar i AB m.m.

1. Endera part kan påkalla förhandling rörande ändringar i AB under avtalsperioden.

Partsgemensamma arbeten

2. Parterna ska gemensamt analysera gällande lag- och avtalsbestämmelser rörande anställningsformer, turordning och därmed sammanhängande frågor. Syftet med detta är att utreda förutsättningarna för att införa förändrade kollektivavtalsregleringar avseende tidsbegränsade anställningar samt arbetsbrist. Arbetet ska slutföras under 2013.

3. Parterna är överens om att gemensamt utarbeta råd och stöd avseende arbetstid och beredskap i syfte att stödja lokala parter utvecklingsarbete.

Parterna ska i detta arbete, utifrån ett verksamhetsperspektiv, särskilt beakta förutsättningarna för att ge arbetstagarerna möjlighet till medinflytande vid

förläggning av arbetstid och beredskap. Frågor som exempelvis påverkan på arbetstagarnas arbetsmiljö, möjligheter till återhämtning och att kombinera föräldraskap och arbete ska också belysas.

Arbetet ska vara slutfört senast 2015-04-01.

Chefer på högre nivåer

4. Centrala parter ska gemensamt analysera fördelningen mellan kvinnor och män på högre chefstjänster. Mot bakgrund av detta ska centrala parter undersöka vilka faktorer som påverkar kvinnors och mäns intresse för och möjligheter att anställas på högre chefstjänster samt ge förslag till aktiviteter som syftar till att öka möjligheterna att nå en representativ fördelning mellan kvinnor och män på högre chefstjänster.

Arbetet ska vara genomfört senast 2016-12-31.

Samarbetsavtal

5. Parterna har för avsikt att under avtalsperioden fördjupa diskussionerna om ett samarbetsavtal för välfärdsektorn. Syftet är att hitta en arena för diskussion om sektorns ekonomiska förutsättningar och lönebildning utifrån ett nationellt och lokalt perspektiv. Det redan befintliga jämställdhetsrådet bör inrymmas inom samarbetsavtalet. Ambitionen är att samtliga parter som SKL tecknar Huvudöverenskommelse med ska omfattas av avtalet.

Centrala parterers syn på förutsättningar för en väl fungerande individuell lönesättning

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

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

För att denna lönebildningsprocess ska bli framgångsrik förutsätts att parterna lokalt finner former för hur det lönepolitiska arbetet ska genomföras. I detta arbete finns ett antal beståndsdelar som det är särskilt viktigt att finna samsyn kring. De centrala parterna vill därför inledningsvis i nedanstående punkter peka på några viktiga delar av processen som ökar möjligheterna för en väl fungerande individuell lönesättning.

- Hur dialogen/informationen kring den av arbetsgivaren fastställda övergripande lönepolitiken ska genomföras.
- Vid arbetsgivarens löneanalys är det viktigt att grupper med liten lönespridning uppmärksammas och att lönespridningens betydelse för goda resultat beaktas.
- Att medarbetarna ges möjlighet till delaktighet i dialogen kring utformningen av de verksamhetsbaserade lönekriterierna t.ex. genom att utnyttja nuvarande samverkanssystemens möjligheter till dialog på arbetsplatserna.
- Att behovet av verksamhetsbaserad kompetensutveckling uppmärksammas liksom det positiva sambandet mellan denna och medarbetarens möjligheter att påverka sin egen löneutveckling.

- Formerna och förutsättningarna för genomförandet av de individuella samtalen samt eventuella handlingsplaner.
- Det är naturligt att i lönebildningsprocessen uppmärksamma också arbetstagare som är frånvarande p.g.a. sjuk- eller föräldraledighet.

Övergripande utgångspunkt ska även vara att lagstiftning om diskriminering beaktas.

Utöver detta 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.

Chefens roll

Chefer på olika nivåer i organisationen behöver kommunicera med varandra och med ledningen om vilka effekter verksamhetsmålen får för lönepolitiken. Det är av stor betydelse att resultaten av det som framkommer i dialoger mellan chefer och medarbetare kring mål, förväntningar, krav, uppnådda resultat och lön omhändertas i den lokala lönebildningsprocessen när löneökningens behoven ska analyseras.

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 löneökningsbehovet.

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 vilka som omfattas av begreppet "arbetsledande personal", 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. Graden av förståelse för förslaget till ny lön hänger samman med hur väl arbetsgivaren tydliggör motiven liksom hur dialogen genomförs.

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

Avstämning

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

Svag eller ingen löneutveckling

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

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

Löneutveckling för äldre arbetstagare

I ett personalförsörjningsläge där verksamheterna står inför stora pensionsavgångar och därmed sammanhängande rekryteringssituation är det av stor vikt att arbetsgivarna tar till vara och utvecklar samtliga arbetstagare. Genom att söka bibehålla engagemang och motivation även för/hos de äldre

HÖK 13

arbetstagarna ökar förutsättningarna för fortsatt verksamhetsutveckling. Därvid kommer deras erfarenhet och kompetens att öka möjligheterna att nå målen för verksamheterna.

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

Lokalt kollektivavtal om lön och allmänna anställningsvillkor m.m. – LOK 13

§ 1 Innehåll m.m.

Nedan nämnd arbetsgivare och arbetstagarorganisation träffar denna dag detta kollektivavtal – LOK 13 – 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 13 § 1 – Bilagorna 4, 5, 6, 6 a undantagna – §§ 3 och 4, samt
2. de bestämmelser i övrigt som parterna nedan träffar överenskommelse om ska ingå i kollektivavtalet.

§ 2 Giltighet och uppsägning

Kollektivavtalet avlöser gällande kollektivavtal – LOK 12 – och gäller t.o.m. 2017-03-31 med en ömsesidig uppsägningstid av 3 kalendermånader. Har avtalet inte sagts upp inom föreskriven tid förlängs dess giltighet för en tid av 12 kalendermånader i sänder med en ömsesidig uppsägningstid av 3 kalendermånader. Uppsägning ska vara skriftlig och åtföljd av förslag till nytt kollektivavtal i frågor som avses i HÖK 13.

Säger central part upp HÖK 13 upphör LOK 13 att gälla vid samma tidpunkt som HÖK 13 om inte annat överenskoms mellan de centrala parterna.

§ 3 Avslutning

Förhandlingarna förklaras avslutade.

.....den.....2013

För
(arbetsgivarparten)

.....
(underskrift)

För
(arbetstagarparten)

.....
(underskrift)

Lokalt kollektivavtal om lön och allmänna anställningsvillkor m.m. – LOK 13

§ 1 Innehåll m.m.

Till kollektivavtalet mellan de lokala parterna – LOK 13 – hör mellan de centrala parterna överenskomna bestämmelser enligt HÖK 13 § 1 – Bilagorna 4, 5, 6, 6 a undantagna – §§ 3 och 4.

§ 2 Giltighet och uppsägning

Säger central part upp HÖK 13 upphör LOK 13 att gälla vid samma tidpunkt som HÖK 13 om inte annat överenskoms mellan de centrala parterna.

Redogörelse för nyheter och förändringar i HÖK 13 med OFRs förbundsområde Allmän kommunal verksamhet

Den 10 april 2013 enades parterna om ny HÖK 13 för OFRs förbundsområde Allmän kommunal verksamhet.

Denna redogörelse omfattar nyheter och ändringar i HÖK 13 exklusive Allmänna bestämmelser, som behandlas i ett särskilt cirkulär nr 13:14.

Parter i denna Huvudöverenskommelse är Sveriges Kommuner och Landsting, Arbetsgivarförbundet Pacta samt OFRs förbundsområde Allmän kommunal verksamhet, dvs. Vision, Akademikerförbundet SSR, Ledarna och Teaterförbundet.

I HÖK 13 har parterna enats om ett fyraårigt avtal. För 2013 gäller ett garanterat utfall om 2,6 procent och för 2014 gäller ett garanterat utfall om 2,2 procent. För de 2 sista åren är avtalet utan angiven nivå.

Förhandlingsprotokoll

§ 1 Innehåll m.m.

Innehåller en uppräknig av överenskommelsens alla delar. Allmänna bestämmelser (AB) gäller i sin lydelse från och med 2013-04-01 (se särskild redogörelsetext rörande AB, cirkulär nr 13:14).

Ny § 2 Parternas avsikt

SKL har under lång tid verkat för att teckna tillsvidareavtal. Utifrån att centrala parter i HÖK 13 har enats om en relativt sett lång avtalsperiod om 4 år har de centrala parterna under avtalsförhandlingarna pratat mycket om betydelsen av långa avtal för att stödja ett strategiskt och långsiktigt arbete hos varje arbetsgivare. För att nå uppsatta verksamhetsmål med hög kvalitet är långsiktig kompetensutveckling och kompetensförsörjning av stor betydelse.

§ 5 Giltighet och uppsägning

Giltighetstiden för Huvudöverenskommelsen är 4 år, 2013-04-01–2017-03-31. Avtalet kan inte sägas upp i förtid. Om central part önskar att avtalet ska upphöra per 2017-03-31 ska uppsägning ske senast 3 månader innan.

Löneavtal, Bilaga 1

SKL/Pacta har, liksom vid tidigare avtalsförhandlingar, framfört behovet av tillsvidareavtal och kopplat till detta förutsättningarna för avtal utan angiven nivå.

SKL/Pacta har framhållit behovet av avtal utan angiven nivå för att nå ökad lokal lönebildning, där ställningstaganden om löneökningens behov och prioriteringar görs utifrån förutsättningarna hos respektive arbetsgivare. Långa avtalsperioder behövs för att stödja en långsiktig strategisk planering av lönebildningen och förstärka kopplingen mellan verksamhetsmål, budgetprocess och löneprocess. För förbunden inom Allmän kommunal verksamhet var det av stor betydelse att avtalet inledningsvis innehåller 2 år med garanterat utfall. Detta för att få ytterligare möjlighet att utveckla lönebildningen innan avtalets sista 2 år som är utan angiven nivå.

SKL/Pacta och förbunden inom Allmän kommunal verksamhet har i konstruktiva förhandlingar diskuterat flera förslag om att utveckla delar i löneavtalet för att ytterligare stödja den lokala tillämpningen vid avtal utan angiven nivå. Utifrån detta och att lönen ska vara individuell och differentierad, har parterna enats om några nya skrivningar samt partsgemensamma arbeten (se mer nedan).

För att stödja en än bättre tillämpning av det centrala avtalet har SKL/Pacta framhållit att modellen dialog chef – medarbetare behöver bli det tydliga huvudalternativet vid löneöversynen. Förbunden inom Allmän kommunal verksamhet stödjer denna uppfattning och avtalet innehåller därför nya skrivningar om detta gällande från och med löneöversyn 2015.

Ändring i § 2 punkt 1 Inför löneöversyn

Som en följd av att nya punkter har tillförts i denna paragraf har också flera befintliga punkter fått nytt nummer, något som inte ytterligare kommenteras.

I paragrafens första stycke har de skrivningar som skrevs in i HÖK 12 om ökad lönespridning flyttats till ny punkt 2 Lönestruktur (se mer nedan).

I första stycket sista meningen har tillägg gjorts i syfte att förtydliga att ”verksamhetsmål och budgetprocess” hänger ihop med de lönepolitiska frågorna hos arbetsgivaren, där bl.a. analysen av löneökningens behov ingår.

Ändring i § 2 punkt 1 anmärkning 2

Utifrån den ändrade hanteringen av löneöversyn från och med 2015 har det förtydligats vilka år anmärkningen avser, dvs. enbart 2013 och 2014.

Ny anmärkning i § 2 punkt 1 anmärkning 3

SKL/Pacta har under lång tid verkat för att utveckla modellen dialog chef – medarbetare i löneöversynen till ett tydligt huvudalternativ. Genom anmärkningen är centrala parter överens om att från och med 2015 ska löneöversynen genomföras som dialog chef – medarbetare som huvudalternativ. Lokala parter kan dock komma överens om att genomföra löneöversynen som förhandling eller på olika sätt i en organisation. Det är angeläget att betona att om löneöversynen genomförs på olika sätt i organisationen behövs en lokal förhandlingsordning som omhändertar den praktiska hanteringen.

Om lokala parter, efter att ha försökt finna olika vägar att genomföra löneöversynen, inte kan komma överens ska de vända sig till centrala parter för rådgivning. Centrala parter kommer då ha kontakt med respektive lokal part samt med varandra. SKL/Pacta avser inte att på något sätt avgöra hanteringen av löneöversynen åt arbetsgivaren utan avsikten är att vara ett stöd för att resonera om olika möjligheter till framkomlig väg så att löneöversynsarbetet kan fortsätta.

Centrala parters roll i detta moment ska vara ett stöd i arbetet med att utveckla dialog chef – medarbetare till huvudalternativet vid löneöversynen. Parterna avser inte att detta moment ska ge centrala parter ökat inflytande i den lokala lönebildningen. I de fall som centrala parter rådfrågas ska de skyndsamt ge rådgivning. Detta för att inte mer än nödvändigt fördröja den lokala löneöversynsprocessen.

Om inte heller centrala parter kan medverka till att frågan löses, kommer det vara möjligt att genomföra löneöversynen som förhandling för hela organisationen om någon lokal part så begär. I detta sammanhang är det angeläget att lokala parter diskuterar med varandra vad som behövs för att kommande löneöversyner ska genomföras enligt huvudalternativet dialog chef – medarbetare.

Såväl central konsultation samt möjligheten att hantera löneöversynen olika inom en organisation har sedan tidigare funnits i Bilaga 3, Centrala och lokala protokollsanteckningar.

Ny § 2 punkt 2 – Lönestruktur

Den nya punkten utgår från att Löneavtalet inte anger en nivå för garanterat utfall och de ökade förutsättningar som arbetsgivaren då ges att arbeta strategiskt med att åstadkomma en önskvärd lönestruktur. Med lönestruktur avses både önskade lönerelationer mellan grupper och lönespridningen inom en grupp. Arbetet med en önskvärd lönestruktur gynnas av fortlöpande konstruktiva diskussioner mellan arbetsgivare och fackliga företrädare som utgår från verksamhetens mål och resultat. Det är betydelsefullt att lönepolitiska resonemang, innefattande lönestrukturfrågor hos arbetsgivaren, förs mellan parter som väl

känner till de lokala förutsättningarna, men också har kännedom om berörda yrkesgrupper olika förutsättningar och behov.

En återkommande fråga under förhandlingarna har varit betydelsen av långsiktig kompetensutveckling och kompetensförsörjning. Avtalet framhåller därför ”en löneutveckling som premierar kompetens, specialistkunskap, resultat och bidrag till verksamhetens mål sett över tid.”

Den nya punkten om ”Lönestruktur” har ett nära samband med punkt 1 ”Inför löneöversyn”. Detta då arbetsgivarens syn på de övergripande lönestrukturfrågorna lyfts fram som en viktig del av överläggningen. Några meningar om ökad lönespridning har flyttats från § 2 punkt 1 i HÖK 12 till denna punkt i HÖK 13 i syfte att nå ökad användarvänlighet.

Slutligen konstateras att ”Prioritering inför och under löneöversynen avgörs utifrån förutsättningarna hos respektive arbetsgivare.” Detta innebär t.ex. att arbetet med lönespridningen förutsätter att det inte finns allt för få medarbetare inom respektive grupp.

Ny § 2 punkt 3 Chefens roll

Som ett led i utvecklingen av individuell lönebildning med ökat fokus på dialog chef – medarbetare konstaterar centrala parter att löneavtal utan angiven nivå fordrar ett gediget arbete hos arbetsgivaren. Punkten avser belysa att chefen har en betydelsefull roll i den lokala lönebildningsprocessen som arbetsgivarens företrädare i förhållande till medarbetarna. Ny text har även införts i Bilaga 5, Centrala parters syn på förutsättningar för en väl fungerande individuell lönesättning (se nedan).

Ändring i § 2 punkt 9 Garanterat utfall

Punkten har förtydligats då garanterat utfall enbart anges för 2013 och 2014.

Ändring i § 2 punkt 10 Garanterat utfall för 2013 och 2014

För 2013 finns ett garanterat utfall på 2,6 procent. För 2014 finns ett garanterat utfall på 2,2 procent.

Liksom i tidigare avtal ingår inte arbetsledande personal i beräkningen av garanterat utfall. Se även det särskilda cirkuläret om lönepolitiskt grundarbete för definition och hantering (10:30).

Ny § 2 punkt 11 Löneöversyn för 2015 och 2016

Denna punkt har tillkommit för att beskriva att avtalet under 2 år, 2015 och 2016, är utan angiven nivå.

Ändring i § 6 Förhandlingsordning

Som en följd av att avtalet innehåller 2 år med garanterat utfall och 2 år utan angiven nivå har vissa ändringar och tillägg gjorts i paragrafen.

Ändring i § 6 punkt 1 Lokal förhandling 2013 och 2014

Punkten är lika som tidigare avtal men med tillägget för vilka år denna punkt kan tillämpas.

Ändring i § 6 punkt 2 Central förhandling 2013 och 2014

Även här har texten ändrats för att avse preciserade år.

Ny § 6 punkt 3 Centrala förhandling 2015 och 2016

Punkten beskriver när det är möjligt att påkalla central förhandling vid löneöversyn 2015 och 2016. Denna punkt är enbart tillämplig när löneöversynen genomförs som förhandling hos hela arbetsgivaren. Har lokala parter kommit överens om att hantera löneöversynen på olika sätt inom organisationen kan detta inte föras till central förhandling.

Centrala protokollsanteckningar, Bilaga 4

Anteckningar till Löneavtal

Ny punkt 3 Centrala parters stöd vid avtal utan angiven nivå

Centrala parter konstaterar att det är angeläget att lokala parter har förutsättningar för att ta ansvar för det lokala lönebildningsarbetet samt betonar betydelsen av att resultaten av det som framkommer i dialoger mellan chefer och medarbetare omhändertas. För att det lokala lönebildningsarbetet ska fungera väl är det av stor betydelse att lokala parter kan finna fungerande arbetsformer och ha konstruktiva diskussioner.

Centrala parter har därför enats om att under avtalsperioden på olika sätt stödja utvecklingen av lokal lönebildning. Utgångspunkten är att analysera och beskriva viktiga förutsättningar för en fortlöpande lönebildningsprocess. Arbetet ska bland annat visa exempel på framgångsrikt lokalt arbete, ta fram material som kan ge stöd i hur dialogen mellan chefen och medarbetaren kan utvecklas och ta fram material om lönebildning som riktar sig till arbetsgivare och fackligt förtroendevalda.

Centrala parter kommer också under avtalsperioden bland annat belysa faktorer som bidrar till en ändamålsenlig ökad lönespridning samt följa upp tillämpningen av löneavtalet och analysera partsgemensam lönestatistik.

Samtliga moment i arbetet ska vara genomförda 2016-12-31. Centrala parter har för avsikt att påbörja det gemensamma arbetet så snart som möjligt.

Övriga anteckningar

Ny punkt 1 Förhandlingar rörande ändringar i AB m.m.

Tidigare punkt 1 Ändringar i lagstiftning utmönstras och ersätts med protokollsanteckning förhandlingar rörande ändringar i AB m.m.

Den nya protokollsanteckningen innebär att vardera central part kan uppta förhandlingar angående AB m.m. när som helst under avtalsperioden. Protokollsanteckningen har tillkommit för att förtydliga att det är möjligt att påkalla förhandling om ändringar i AB även då det inte pågår en avtalsrörelse.

Ny punkt 2 Chefer på högre nivåer

Parterna har tillsatt en arbetsgrupp som på olika sätt ska se över möjligheterna att nå en representativ fördelning mellan kvinnor och män på högre chefstjänster. Arbetet ska vara genomfört senast 2016-12-31.

Centrala parter syn på förutsättningar för en väl fungerande individuell lönesättning, Bilaga 5

Ny rubrik Chefens roll

I Löneavtalet har ny rubrik tillkommit om chefens roll. (§ 2 punkt 3, se ovan).

Betydelsen av kommunikation mellan chefer i olika nivåer och mellan chefer och medarbetare är ett ämne som såväl centrala som lokala parter ofta återkommer till i arbetet med att nå väl fungerande lokala lönebildningsprocesser. Texten syftar till att beskriva och belysa detta.

Lokalt kollektivavtal om lön och allmänna anställningsvillkor m.m. – LOK 13, Bilaga 6 och 6 a

Bilagorna är uppdaterade men annars ingen ändring i hanteringen. Centrala parter är överens om att lokala parter ska teckna LOK 13 med åtminstone angivet innehåll.

AB

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

Allmänna bestämmelser

**AB, Allmänna bestämmelser i lydelse fr.o.m. 2013-04-01
återfinns i ett särtryck.**

Innehåll

Förkortningar	50
Kap. 1 Inledande bestämmelser	51
§ 1 Inledning.....	51
§ 2 Tillämpningsområde.....	51
Kap. 2 Anställningen	52
§ 3 Intyg om arbetsförmåga.....	52
§ 4 Anställningsform.....	52
§ 5 Deltidsanställning.....	53
Kap. 3 Under anställningen	55
§ 6 Allmänna åligganden.....	55
§ 7 Utbildning m.m.....	55
§ 8 Bisysslor.....	55
§ 9 Hälsoundersökningar.....	56
§ 10 Avstängning m.m.....	56
§ 11 Disciplinpåföljd.....	58
§ 12 Omreglering på grund av sjukersättning.....	58
Kap. 4 Arbetstid	60
§ 13 Arbetstid.....	60
§ 14 Flexibel arbetstid.....	61
Kap. 5 Lönebestämmelser och särskilda ersättningar	65
§ 15 Avlöningsförmåner.....	65
§ 16 Löneform.....	65
§ 17 Beräkning av lön i vissa fall.....	66
§ 18 Upphållsanställning.....	68
§ 19 Samordning.....	68
§ 20 Övertid m.m.....	69
§ 21 Obekväm arbetstid.....	71
§ 22 Jour och beredskap.....	73
§ 23 Förskjuten arbetstid.....	75
§ 24 Färdtid.....	76
Kap. 6 Ledighetsförmåner	78
§ 25 Allmänna ledighetsbestämmelser.....	78
§ 26 Ledighet för studier.....	78
§ 27 Semester.....	78
§ 28 Sjukdom m.m.....	85
§ 29 Föräldraledighet.....	89

§ 30	Civil- och värnplikt	90
§ 31	Offentliga uppdrag.	90
§ 32	Enskilda angelägenheter	91
Kap. 7	Avslut av anställningen.	92
§ 33	Uppsägningstid m.m.	92
§ 34	Beräkning av anställningsförmåner under uppsägningstid	93
§ 35	Vissa bestämmelser om turordning och företrädesrätt	94
Kap. 8	Övriga förmåner och bestämmelser	96
§ 36	Personalbostad	96
§ 37	Ersättning från tredje man m.m.	96
§ 38	Flyttningersättning	97
§ 39	Avtalsförsäkringar m.m.	97
AGS-KL	97
TFA-KL	97
TGL-KL	98

Förkortningar

AB	Allmänna bestämmelser
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.
LAS	Lag om anställningsskydd
LEF	Lag om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen
LOK m.m.	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 arbetstagarare.

§ 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 arbetstagarare för vilken annat avtal inte gäller.

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

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

Kap. 2 Anställningen

§ 3 Intyg om arbetsförmåga

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

§ 4 Anställningsform

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

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

Provanställning kan komma in fråga under sammanlagt högst 6 kalendermånader om det föreligger ett prövobehov. Provanställningen kan avbrytas utan särskilda skäl med en månads ömsesidig uppsägningstid. Vill inte arbetsgivaren eller arbetstagaren att anställningen ska fortsätta efter det att prövetiden har löpt ut, ska besked om detta lämnas senast vid prövetidens 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 arbetstagarare 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 arbetstagarare har kvalificerat sig för tillsvidareanställning med stöd av 5 § LAS eller detta moment kan arbetstagararen 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 arbetstagarare som är deltidsanställd gäller följande.

- a) När arbetstiden bestäms ska eftersträvas att den uppgår till i genomsnitt minst 20 timmar per vecka.
- b) Vid behov av arbetskraft ska det, innan nyanställning sker, prövas om arbetstagarare 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 deltidsanställning är en följd av delpension, sjukersättning som inte är tidsbegränsad eller om arbetstagaren fyllt 67 år.

Möjlighet till lokal avvikelse

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

Kap. 3 Under anställningen

§ 6 Allmänna åligganden

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

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

Anmärkningar

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

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

§ 7 Utbildning m.m.

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

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

§ 8 Bisysslor

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

Arbetsgivaren kan förbjuda bisysslan om arbetsgivaren finner att den kan

- a) inverka hindrande för arbetsuppgifterna,

- b) innebära verksamhet som konkurrerar med arbetsgivarens.

Anmärkning

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

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

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

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

§ 9 Hälsoundersökningar

Periodiska hälsoundersökningar

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

Anmärkning

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

Övriga hälsoundersökningar

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

§ 10 Avstängning m.m.

Förseelser m.m.

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

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

Medicinska skäl

Mom. 4 Arbetsgivare kan 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 arbetstagarare som i arbetet gjort sig skyldig till fel eller försumelse kan meddelas disciplinpåföljd i form av skriftlig varning.

Disciplinpåföljd får dock inte meddelas en arbetstagarare för att arbetstagararen 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 arbetstagarare 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 arbetstagararen har rätt till partiell sjukersättning som inte är tidsbegränsad enligt socialförsäkringsbalken (SFB), ska skriftligen ge arbetstagararen besked om detta minst en månad i förväg. Samtidigt ska arbetstagararens lokala arbetstagarorganisation underrättas om beskedet av arbetsgivaren.

Anmärkningar

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

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

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

a = den tidigare sysselsättningsgraden,

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

c = den nya sysselsättningsgraden.

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

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

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 intermitterat treskiftsarbete 36 timmar 20 minuter.

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

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

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

Förläggning av arbetstid

Mom. 5 Förläggning av ordinarie arbetstid bör vid behov anges i arbetstidschema eller liknande, som överenskomms med företrädare för arbetstagaror-

ganisationen.

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 arbetstagen har att obligatoriskt fullgöra ordinarie arbetstid.

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

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

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

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

Förutsättningar

Mom. 3 Vid tillämpning av flexibel arbetstid gäller följande

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

Minussaldo ger löneavdrag med $1/165$ av månadslönen (i förekommande fall uppräknad till lön som om arbetstagen är heltidsanställd med full ordinarie arbetstid) eller för timavlönad med aktuell timlön. Plussaldo bortfaller och medför ingen ersättningsrätt.

Anmärkning

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

Löneavdrag och utbetalning för inte överförbart minus- respektive plus-saldo 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 normalt看id.

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 normalt看id, utges ersättning med enkel övertidskompensation om arbetstagaren under avstämningsperioden fullgjort arbete som totalt överstiger sammanlagd normalt看id.

Mom. 6 För arbetstagare med flexibel arbetstid utges tillägget för obekväm 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 overtidsarbete, tillägg för obekvämt arbetstid, jour- och beredskapsersättning, tillägg vid förskjutet 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 fastställs.

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

- a) 1,40 för en arbetstagarare, vars ordinarie arbetstid är förlagd till 5 dagar per vecka eller vid annan beräkningsperiod till genomsnittligt 5 dagar per vecka och
- b) för annan arbetstagarare 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 arbetstagararens månadslön för varje frånvarotimme med undantag för ledighet på grund av sjukdom eller tillfällig föräldrapenning. Är arbetstagarare deltidсанställd ska lönen först uppräknas till lön som om arbetstagarare är heltidсанställd med full ordinarie arbetstid.

Övrigt

Mom. 4 En arbetstagarare 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 arbetstagarare 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 minska (samordnas) med belopp motsvarande ersättning enligt a)–c) som avser samma period.

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

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

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

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

Mom. 2 Samordning ska inte göras med

- a) ersättning som är avsedd att vara kostnadsersättning,
- b) arbetsskadelivränta enligt 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.

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 %		<u>månadslönen</u>
Enkel övertid	180 %	av	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-tilläggs tid	Kr/tim
1. O-tilläggs tid 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.	
– 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-tilläggs tid B** (Dock inte i fall som avses med O-tilläggs tid 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, Kristi himmelfärdsdag eller nationaldagen.
 - Tid från kl. 19.00 till kl. 24.00 fredag som inte omfattas av o-tilläggs tid ovan.

Under tid från kl. 22.00–06.00 natt mot lördag, söndag och helgdag höjs O-tillägg B till 58,40.

- 3. O-tilläggs tid C** (Dock inte i fall som avses med O-tilläggs tid 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-tilläggs tid D** (Dock inte i fall som avses med O-tilläggs tid A eller B) 20,50
- Tid från kl. 19.00 till kl. 22.00 på vardag.

Efter överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren kan oönskad arbetstid i stället ersättas med ledighet.

O-tilläggstid inom respektive kategori (A, B, C eller D) summeras per kalendermånad. Varje summa avrundas uppåt till närmaste hel- eller halvtimme. O-tillägg utges inte för sammanräknad avrundad tid understigande 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 avvikelser

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.

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

	% av tim- lönen	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 heltidanställd 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.

- a) Tid från kl. 19.00 på dag före långfredagen till kl. 06.00 på dagen efter annandag påsk.
- b) Tid från kl. 19.00 på dag före pingstafton, midsommarafton, julafton eller nyårsafton till kl. 06.00 på vardag närmast efter helgdagsaftonen.
- c) Tid från kl. 00.00 till kl. 24.00 på sön- eller helgdag, lördag eller på dag som både föregås och efterföljs av sön- eller helgdag, varvid jul- och nyårsafton jämställs med helgdag.
- d) Tid från kl. 16.00 till kl. 24.00 vardag utom lördag närmast före trettondag jul, första maj, Kristi himmelsfärdsdag, nationaldagen eller alla helgons dag.

- e) Tid från kl. 00.00 till kl. 06.00 vardag närmast efter sön- eller helgdag.
- f) Tid från kl. 19.00 till kl. 24.00 vardag närmast före lördag.

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

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

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

Mom. 6 Stadigvarande utläggning av jour och beredskap bör upptas i schema eller liknande som överenskoms 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 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 arbetstagaren kan förskjuten arbetstid i stället ersättas med ledighet enligt ovan.

Anmärkning

För en deltidanställd arbetstagar ska månadslönen uppräknas till lön som om arbetstagaren är heltidanställd 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 arbetstagar 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 Arbetstagar som under resa i arbetet utanför den vanliga verk-

samhetsorten 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	53,3 %	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 därefter förslag till semesterlista.

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

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

Arbetstagaren ska underrättas om fastställd semester.

Anmärkning

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

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

I sådant fall ska i stället för semesterlön utges lön i den omfattning och på de villkor som föreskrivs i §§ 19, 28–30, samordningsbestämmelser, sjukdom, föräldraledighet och civil- och värnplikt. Detsamma gäller för sådan ledighet som avses i 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 fredagar som omger semesterledigheten är en motsvarighet till lördag–söndag enligt föregående stycke. Detsamma gäller vid uppdelning av semesterledigheten.

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

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

Anmärkning

Vid avbruten semester kompenseras arbetstagare för varje ordinarie arbetsdag under huvudsemestern med en semesterdag eller annan kompensation enligt överenskomst mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. Sådan semester ska förläggas under semester-året. Kompensation 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.

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 deltidсанställd 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.

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 timme under intjänande-året	Ersättning för varje semesterlönegrundande	
	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 överenskoms med arbetstagaren. Om antalet sparade semesterdagar därigenom skulle överstiga 40 utges i stället kontant ersättning med semesterlön för sådan semesterdag om inte annat överenskoms 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 arbetsoförmågan 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 arbets-

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

Mom. 6 Vid ledighet som avses i mom. 1 då sjukpenning 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 minska 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 förstagsbesök 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 SLL/avtalet eller sjukpenning utges enligt SFB.

Arbetslivsriktad 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 lägstnivå 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 lägstnivå 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 arbetstagaren 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) 5 § 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 för läggning 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 arbetstagarare få behålla lön eller del därav, då full ersättning för förlorad lön

inte utges. Under ledighet för annat uppdrag av vikt för arbetsgivaren, ska arbetstagaren behålla så stor del av lönen som motsvarar skillnaden mellan lönen och den ersättning som utges för uppdraget.

§ 32 Enskilda angelägenheter

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

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

Anmärkning

Vid barns svårare sjukdom utges förmån enligt momentet endast om arbetstagare inte har rätt till ersättning enligt socialförsäkringsbalken (SFB).

Kap. 7 Avslut av anställningen

§ 33 Uppsägningstid m.m.

Tillsvidareanställning

Mom. 1

För kommun, landsting, region och kommunalförbund gäller	För övriga arbetsgivare gäller
<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 anställningsskydd (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 arbetstagare, som lämnar sin anställning utan att följa gällande uppsägningstid, mister inestående avlöningsförmåner, dock högst med ett belopp som motsvarar lönen för 14 kalenderdagar.

Mom. 7 Oavsett vad som föreskrivs i 15, 30, 30 a 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 arbetstagare under uppsägningstiden ska följande gälla vid beräkning av anställningsförmåner.

Till vad som i 12 § lagen om anställningsskydd (LAS) anges som "lön och andra anställningsförmåner" räknas samtliga i berört lönekollektivavtal eller på annat sätt fastställda anställningsvillkor upptagna löne- och andra anställningsförmåner med undantag för

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

Anmärkning

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

Mom. 2 Vid tillämpning av mom. 1 ska

- a) tillägg för obekvämt arbetstid beräknas till vad som 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 arbetstagare i samband med anställning.

Mom. 3 Utan arbetsgivarens medgivande får inte

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

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

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

När arbetstagaren ska sluta sin anställning gäller dock följande.

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

Om anställningen upphör på grund av att arbetstagaren 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 arbetsgivaren svarar arbetsgivaren för samtliga rättegångskostnader i ärendet.

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

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

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

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

§ 38 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 par-

terna 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 avvikelse

2. Överenskommelse om avvikelser från denna bilaga får träffas.

Särskilda bestämmelser till AB för anställning i personalpool

§ 13 tillförs

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

Arbetstagare ska ha 8–9 fridagar per fyraveckorsperiod.

§ 20 ersätts med

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

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

5. Deltidsanställd arbetstagare, som arbetar utöver den fastställda arbetstiden för beräkningsperioden (fyllnadstidsarbete), får fyllnadslön för detta enligt AB § 20 mom. 4 för arbete upp till den för heltid fastställda totala arbetstiden inom beräkningsperioden. 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. Till-sägelse om sådan ändring av arbetet ska lämnas så snart som möjligt. För arbets-tid som enligt föregående schema skulle ha varit fridag utges under de 7 första kalenderdygnet enligt det nya schemat tillägg motsvarande 120 procent 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 förut-sätts i SemL.

Kommentar till Bilaga D Särskilda bestämmelser för anställning i personalpool

Vissa definitioner i bilagan och denna kommentar

Begreppet ”tillförs” innebär att bestämmelsen i AB gäller och kompletteras med bestämmelsen nedan.

Begreppet ”ersätts med” innebär att det som anges i bestämmelsen nedan gäller i stället för bestämmelsen i AB.

Definition

1. Syftet med anställning i personalpool är att tillgodose ett förutsett behov av vikarier och extrapersonal. Arbetsgivaren beslutar om och i vilken omfattning personalpool ska finnas. För arbetstagare som ingår i personalpool tillämpas bilagans regler för beräkning av arbetstid, övertidskompensation, tillägg för obekvämt arbetstid samt förskjuten arbetstid.

Överenskommelse om avvikelse

2. Lokalt kollektivavtal kan träffas om avvikelse från bestämmelserna i Bilaga D.

Särskilda bestämmelser till AB för anställning i personalpool

AB § 13 tillförs

3. Arbetsgivaren ska fastställa arbetstidens omfattning och förläggning i ett i förväg fastställt schema, normalarbetstid. Detta är viktigt för att bl.a. kunna beräkna rätt ersättning vid ändrad arbetstidsförläggning.

AB § 20 ersätts med

4. Till heltidsanställd arbetstagare utges ersättning för övertidsarbete med 200 procent av lönen per timme. Övertidsersättning betalas ut för den arbetstid som överstiger det för heltidsanställd fastställda arbetstidsmättet inom beräkningsperioden.

5. Till deltidsanställd arbetstagare som arbetar utöver fastställd arbetstid utges fyllnadslön enligt AB § 20 mom. 4 för arbete upp till det för heltidsanställd fastställda arbetstidsmättet inom beräkningsperioden.

Till deltidsanställd arbetstagare som arbetar utöver det för heltidsanställd fastställda arbetstidsmålet inom beräkningsperioden utges kompensation enligt samma förutsättningar som för heltidsanställd.

6. Arbetstagaren får lön enligt överenskommen sysselsättningsgrad även om arbetsgivaren inte kan sysselsätta arbetstagaren samtliga timmar enligt normal-schemat.

AB § 21 ersätts med

7. Oavsett vad som anges i AB § 21 får arbetstagaren ersättning för allt utfört arbete på obekvämt arbetstid. Ersättningarna i AB § 21 gäller.

AB § 23 ersätts med

8. Tillägg vid förskjuten arbetstid betalas endast för arbetstid som med kort varsel förlagts till dag som annars skulle varit fridag.

Avser det nya schemat ett kortare vikariat (högst 14 kalenderdagar) betalas tillägget om arbetsgivaren har meddelat arbetstagaren senare än 5 dagar innan vikariatets början. Vid längre vikariat betalas tillägget om arbetsgivaren har meddelat arbetstagaren senare än 8 dagar innan vikariatets början.

Tillägget som är 120 procent av arbetstagarens timlön, betalas ut för arbetstid som infaller på en dag som skulle varit fridag under de första 7 kalenderdygna i det nya schemat.

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. 14-09-30 355 kr	fr.o.m. 14-10-01 380 kr
--	------------------------------	-------------------------------

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

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

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

Kommentar till Bilaga L Särskilda bestämmelser för lägerverksamhet och tillfälligt utflyttad verksamhet

Förutsättningar

Arbetsgivaren ska klargöra vilka förutsättningar och villkor som gäller för arbetstagare vid tillfälligt utflyttad verksamhet och lägerverksamhet innan verksamheten påbörjas. Exempel på sådant som ska klargöras är bland annat arbetstidens förläggning, vilken ersättning som ska utges och vad arbetstagaren har för ansvar. Undantag från denna princip kan enbart ske om arbetsgivaren har särskilda skäl för det.

Reglerna om arbetstid i Allmänna bestämmelser (AB) och arbetstidslagen (ATL) samt arbetsmiljölagens (AML) regler gäller under vistelsen. Vidare bör en plan finnas för oförutsedda händelser.

Överenskommelse om avvikelse

1. Lokal överenskommelse kan träffas avseende anställningsvillkor vid tillfälligt utflyttad verksamhet. Om inte detta görs gäller AB.

Vid lägerverksamhet gäller villkoren i Bilaga L. Det är fullt möjligt för arbetsgivaren och arbetstagarorganisation att träffa lokalt kollektivavtal avseende andra anställningsvillkor under lägerverksamhet.

Tillfälligt utflyttad verksamhet

2. Villkoren avseende tillfälligt utflyttad verksamhet tillämpas vid rehabilitering och/eller rekreation genom resor och/eller aktiviteter inom företrädesvis äldre- och handikappomsorg och psykiatri eller överhuvudtaget sådan verksamhet som fordrar en total förläggning av arbetstid under den utflyttade tiden, vare sig det är arbetstid eller en kombination av arbetstid och jour eller beredskap. Verksamheten bedrivs på samma sätt som vanligt men är tillfälligt utflyttad till annan plats. Observera att beloppen som gäller vid lägerverksamhet inte tillämpas vid tillfälligt utflyttad verksamhet. Villkoren i Allmänna bestämmelser gäller om inte lokal överenskommelse har träffats om att andra villkor ska gälla.

Tillfälligt utflyttad verksamhet kan även förläggas utomlands.

Under tid för tillfälligt utflyttad verksamhet utges även traktamente. Traktamente är ingen löneförmån utan avser att täcka eventuella merkostnader som arbetstagaren kan ha haft under lägerverksamheten.

Lägerverksamhet

3. Villkoren avseende lägerverksamhet tillämpas vid aktiviteter och resor inom företrädesvis barnomsorg, skola, fritidsverksamhet och dagcentralverksamhet för äldre och funktionshindrade. Lägerverksamhet kan även förläggas utomlands.

För fullgjort aktivt arbete utöver ordinarie arbetstid utges tidskompensation timme för timme. Utöver tidskompensation utges ersättning enligt 3b) med ett belopp för varje tjänstgöringsdygn. Beloppet innefattar ob-ersättning samt ersättning för jour- och beredskap. I ersättningen ingår även semesterlön och semesterersättning med belopp som förutsätts i semesterlagen (SemL).

Under tid för lägerverksamhet utges även traktamente. Traktamente är ingen löneförmån utan avser att täcka eventuella merkostnader som arbetstagaren kan ha haft under lägerverksamheten.

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 arbetskyldig.

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

Uppehållslön är den lön, som arbetstagare får under sommaruppehåll.

Lönebestämmelser

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

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

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

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 procent av uppehållslönen vid ledighet med sjukpenning, föräldrapenning eller rehabiliteringspenning.

Anmärkning

Infaller sjuklöneperiod enligt lagen om sjuklön (SjLL) 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 procent av lönen för heltidsanställning ska arbetstagarens lön, uppräknas med 12 procent 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 arbetstagares arbetstid.
 2. För deltidsanställd 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 dröjsmål om utbyte av ledigheten kan få sådan ledighet förlagd till arbetsåret, om denna inte kan förläggas till annan tid.

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

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

Allmänna bestämmelser, AB

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

Anmärkning

För deltidanställd arbetstagarare och arbetstagarare 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 arbetstagararens årssemester, multipliceras med tillämpligt jämförelsetal enligt punkt 5 och avrundas uppåt till det närmaste antalet hela dagar.

Anmärkning

För en arbetstagarare 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 arbetstagarare 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 arbetstagararens senaste sysselsättningsgrad före sommaruppehållet.

Övriga bestämmelser

11. För arbetstagarare 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 socialförsäkringsbalken (SFB) inräknas ledighet motsvarande semester med 35 dagar,

b) vid ledighet med dagberäknad sjukpenning eller tillfällig föräldrapenning enligt SFB, ledighetens omfattning beräknas enligt AB § 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 SFB.

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

Kommentar till Bilaga U Särskilda bestämmelser för uppehållsanställning

Bilagan tillämpas för anställning med uppehåll. Anställning med uppehåll förekommer framför allt för vissa arbetstagare som har sitt arbete knutet till den obligatoriska skolans verksamhet eller med den likartad indelning av verksamhetsåret.

För lärare vars uppgift är undervisning förlagd till läsår inom det offentliga skolväsendet eller inom den kommunala musikskolan gäller inte denna bestämmelse utan deras anställningsvillkor följer istället av Bilaga M till Allmänna bestämmelser (AB).

Inledande bestämmelser

1. Bestämmelserna om uppehållsanställning gäller endast arbetstagare med fast kontant lön. För visstidsanställd arbetstagare gäller bestämmelserna bara om anställningen avser minst en hel termin. Arbetstagare som på grund av dessa kriterier inte omfattas av bestämmelsen får lön och semester enligt AB:s bestämmelser.

Exempel 1:1

Arbetstagaren får en visstidsanställning från och med höstterminens start 18 augusti till och med terminens slut 20 december. I detta fall gäller bestämmelsen för uppehållsanställning. Den gäller däremot inte om anställningen börjar efter höstterminens start, t.ex. 25 augusti. För en arbetstagare som anställs för tiden 1 september–31 mars gäller inte heller bestämmelsen, eftersom det inte är fråga om hel termin. Om arbetstagaren under vårterminen får förlängd anställning till terminens slut, ska inte heller bestämmelsen för uppehållsanställning tillämpas. Det följer av att anställningen vid förlängningen inte avsåg hel termin. Om däremot förlängningen till vårterminens slut görs före vårterminens början, ska bestämmelsen för uppehållsanställning tillämpas för vårterminen. Det ska alltså inte göras någon retroaktiv omreglering från anställningens början 1 september.

Några andra uppehåll än vinter- och sommaruppehåll får inte förekomma (AD 1986 nr 69).

Lönebestämmelser

2. Konstruktionen med uppehållslön innebär att lön som intjänats under arbetsåret fördelas och utbetalas under hela verksamhetsåret. Arbetsåret är den tid av verksamhetsåret som inte är vinter- eller sommaruppehåll. Under arbetsåret är arbetstagaren arbetsskyldig även under lov som exempelvis sport- och påsklov

(AD 1981 nr 14). Beviljas ledighet under sådan tid görs löneberäkning enligt AB § 17.

Med utgångspunkt i det fastställda antalet kalenderdagar under arbetsåret ger tabellen i punkten den uppehållslönefaktor som ska gälla.

Faktorn ska höjas med 0,03 från och med arbetsårets början det kalenderår som arbetstagaren fyller 40 år. Om faktorn då överstiger 1,00 ska omreglering till semesteranställning göras.

Överenskommen lön för anställning med semester multipliceras (nedräknas) med tillämplig uppehållslönefaktor. Det erhållna beloppet är lönen för uppehållsanställningen.

Alternativt kan överenskommelse göras om fast kontant lön för uppehållsanställningen där hänsyn redan tagits till arbetsårets omfattning. Lönebeloppet ska då inte multipliceras med uppehållslönefaktor i löneberäkningen.

Om uppehållslönen beräknas enligt punkt 5 b) och/eller c) ska lönen för uppehållsanställningen multipliceras med jämförelsetal/genomsnittlig sysselsättningsgrad enligt dessa punkter. Se vidare exempel under punkt 5.

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

Beräkning av uppehållslön

3. Uppehållslön utges under sommaruppehållet. Under arbetsåret och vinteruppehållet utges lön eller lön under ledighet.

4. Uppehållslönen påverkas om arbetstagaren får sjukpenning, rehabiliteringspenning eller föräldrapenning från Försäkringskassan. Arbetstagaren är skyldig att meddela arbetsgivaren om sådan ersättning utges. För sådan tid under sommaruppehållet utges inte sjuklön enligt AB § 28 mom. 6 och 7, rehabiliteringstillägg enligt mom. 12 respektive ersättning enligt AB § 29 mom. 2. Arbetstagaren behåller hela uppehållslönen under de 45 första kalenderdagarna av sommaruppehållet och därefter 20 procent av uppehållslönen.

För sjuklöneperiod enligt sjuklönelagen (SjLL) som infaller under de 45 första kalenderdagarna av sommaruppehållet, ska sjuklön beräknas på uppehållslönen. Sådan sjuklön kalenderdagsberäknas, dvs. varje kalenderdag i sjuklöneperioden utöver karensdagen är dag med sjuklön. Sjuklönen utges utöver uppehållslönen, dvs. arbetstagaren behåller uppehållslönen.

Allmänna bestämmelser, AB

För sjukdomsfall som inträffar före sommaruppehållets början och fortsätter in under sommaruppehållet börjar en sjuklöneperiod att löpa och fortsätter att löpa även under sommaruppehållet.

För sjukdomsfall som inträffar under de 45 första kalenderdagarna av sommaruppehållet börjar en sjuklöneperiod att löpa från och med första dagen som arbetstagaren skulle ha arbetat under en motsvarande tidsperiod av arbetsåret. En på ett sådant sätt inledd sjuklöneperiod fortsätter att löpa även under tid efter de 45 första kalenderdagarna av sommaruppehållet. För den tiden utges inte sjuklön, utan arbetstagaren behåller uppehållslönen. Om sjukperioden fortsätter efter sjuklöneperioden och sjukpenning utges behåller arbetstagaren 20 procent av uppehållslönen.

För sjukdomsfall som inträffar efter de 45 första kalenderdagarna av sommaruppehållet börjar en sjuklöneperiod att löpa först från och med första arbetsdagen efter sommaruppehållets slut. Detta följer av att en sjuklöneperiod inte börjar om arbetstagaren inte avhåller sig från arbete åt arbetsgivaren.

5. Upphållslön beräknas och utges enligt samma grunder som lön om arbetstagaren varit anställd under hela arbetsåret och då endast varit ledig eller frånvarande på sätt som anges i a).

Har frånvaron varit av mer omfattande slag eller om arbetstagaren anställdts eller slutat under verksamhetsåret beräknas uppehållslönen enligt b) och eventuellt c).

Arbetstagare som är ledig utan lön hela arbetsåret har rätt till uppehållslön endast om semesterlönegrundande frånvaro finns under arbetsåret.

Under a) anges att ledighet som är semesterlönegrundande frånvaro enligt AB § 27 mom. 14 och ledighet under vilken arbetstagaren behåller minst 40 procent av lönen för heltidsanställning inte ska påverka arbetstagarens rätt att under sommaruppehållet få hel uppehållslön. Detta gäller även ledighet utan avlöningsförmåner om frånvaroororsaken är sådan som inte är uppräknad i semesterlagen (SemL) § 17–17 b under sammanlagt högst 30 hela kalenderdagar semesterlönegrundande frånvaro, se kommentar till AB § 27 mom. 14.

Under b) anges att om ledigheten är längre än vad som sägs i a) eller anställningen inte omfattar hela arbetsåret ska uppehållslönen beräknas enligt b). Då tjänas uppehållslön in under de kalenderdagar som arbetstagaren utför arbete inklusive mellanliggande fridagar, varit frånvarande enligt a) ovan, kalenderdagar med lön under vinteruppehållet och ledighet utan avlöningsförmåner under högst 30 hela kalenderdagar.

Arbetstagare, som är ledig under vinteruppehållet av anledning som enligt AB § 27 mom. 14 är semesterlönegrundande, förbrukar semesterlönegrundande

Allmänna bestämmelser, AB

dagar. Om arbetstagaren t.ex. är föräldraledig och får föräldrapenning under tiden 1 november–31 mars, är frånvaron efter 120 kalenderdagar dvs. under mars månad inte uppehållslönegrundande.

För att kunna beräkna uppehållslönen måste följande uppgifter finnas

- arbetsårets längd i kalenderdagar,
- arbetsårets början (på hösten) för både innevarande och följande arbetsår,
- arbetsårets slut (på våren),
- vinteruppehållet, och
- antalet kalenderdagar som arbetstagaren har
 - utfört arbete, inklusive mellanliggande fridagar,
 - haft semesterlönegrundande frånvaro enligt AB § 27 mom. 14,
 - varit ledig utan avlöningsförmåner, högst 30 hela kalenderdagar (ledighet som inte är semesterlönegrundande),
 - fått lön under vinteruppehållet.

Om tidpunkterna för arbetsårets slut respektive kommande arbetsårs början inte är kända vid beräkningstillfället görs, för arbetstagare som slutar sin anställning under pågående arbetsår, beräkningen utifrån de tidpunkter som gällde föregående år. Bestämmelsen kan belysas med följande exempel.

Exempel 5:1

Arbetstagaren är uppehållsanställd på heltid och arbetar måndag–fredag.

		Kalenderdagar
Arbetsår 282 kalenderdagar	20/8–18/12, 7/1–16/6	282
Vinteruppehåll	19/12–6/1	<u>19</u>
		301
Sommaruppehåll	17/6–19/8	<u>64</u>
		365

Nytt arbetsår från och med 20/8.

Arbetstagaren har under verksamhetsåret varit

		Kalenderdagar
ledig med föräldrapenning	25/8–11/12, 1/5–12/6	152
ledig för studier, utan lön	12/1–6/4	85

Allmänna bestämmelser, AB

Uppehållslönegrundande tid		Kalenderdagar
arbetad tid inklusive mellanliggande fridagar	20/8–24/8	5
	12/12–18/12	7
	7/1–11/1	5
	7/4–30/4	24
	13/6–16/6	4
		45
ledighet som enligt AB § 27 mom. 14 är semesterlönegrundande		
ledighet med föräldrapenning, högst 120 kalenderdagar		120
”30-dagars regeln” – ledighet för studier utan lön, högst 30 kalenderdagar		30
vinteruppehåll med lön	19/12–6/1	19
		214

$$\text{Jämförelsetal} = \frac{214}{301} = 0,711$$

a) Arbetstagarens lön för motsvarande anställning med semester är 18 000 kronor. Arbetstagaren är 35 år.

Uppehållslön = antalet kalenderdagar per månad under uppehållet x månadslönen för motsvarande anställning med semester delad med antalet kalenderdagar i månaden x uppehållslönefaktorn x jämförelsetalet.

Uppehållslönefaktorn är 0,88 vid ett arbetsår på 282 kalenderdagar.

Uppehållslön

$$\text{juni} \quad 14 \times \frac{18\,000}{30} \times 0,88 \times 0,711 = 5\,255,71 \text{ kr}$$

$$\text{juli} \quad 31 \times \frac{18\,000}{31} \times 0,88 \times 0,711 = 11\,262,24 \text{ kr}$$

$$\text{augusti} \quad 19 \times \frac{18\,000}{31} \times 0,88 \times 0,711 = 6\,902,66 \text{ kr}$$

Uppehållslönetillägg

Arbetstagarens lön understiger det belopp, i detta exempel 21 127 kr x 0,88 (uppehållet sommaren 2012), som då är gränsen för uppehållstillägg enligt punkt 10. Vid löneutbetalningstillfället i juni utges därför även uppehållslönetillägg för 18 dagar (0,711 x 25 = 17,775, vilket höjs till 18) med 2 580,60 kronor enligt följande beräkning

$$18 \times 5,21 \% \times (21\,127 \text{ kr} \times 0,88 - 18\,000 \text{ kr} \times 0,88) = 2\,580,60 \text{ kr}$$

Allmänna bestämmelser, AB

b) Arbetstagarens fasta kontanta lön i uppehållsanställningen är 16 500 kronor.

Upphållslön = antalet kalenderdagar per månad under uppehållet x arbetstagarens fasta kontanta lön delad med antalet kalenderdagar i månaden x jämförelsetalet.

Upphållslön

$$\text{juni} \quad 14 \times \frac{16\,500}{30} \times 0,711 = 5\,474,70 \text{ kr}$$

$$\text{juli} \quad 31 \times \frac{16\,500}{30} \times 0,711 = 11\,731,50 \text{ kr}$$

$$\text{augusti} \quad 19 \times \frac{16\,500}{31} \times 0,711 = 7\,190,27 \text{ kr}$$

Upphållslönstillägg

Arbetstagarens lön understiger det belopp, i detta exempel 21 127 kr x 0,88 (uppehållet sommaren 2012), som då är gränsen för uppehållstillägg enligt punkt 10. Vid löneutbetalningstillfället i juni utges därför även uppehållslönstillägg för 18 dagar.

$$18 \times 5,21 \% \times (21\,127 \times 0,88 - 16\,500) = 1\,961,65 \text{ kr}$$

c) Om arbetstagaren återgår i arbete 13/12 i stället för 12/12 utges inte lön under vinteruppehållet till och med 31/12. Antalet dagar med lön under vinteruppehållet blir på

$$\text{grund av "7-dagarsregeln" } 6 \left(\frac{1}{1} - \frac{6}{1} \right) \text{ och jämförelsetalet blir } \frac{201}{301} = 0,668$$

(Se kommentar till punkt 7).

Upphållslön

$$\text{juni} \quad 14 \times \frac{16\,500}{30} \times 0,668 = 5\,143,60 \text{ kr}$$

$$\text{juli} \quad 31 \times \frac{16\,500}{31} \times 0,668 = 11\,022 \text{ kr}$$

$$\text{augusti} \quad 19 \times \frac{16\,500}{31} \times 0,668 = 6\,755,42 \text{ kr}$$

Upphållslönstillägg

Arbetstagarens lön understiger det belopp, i detta exempel 21 127 kr x 0,88 (uppehållet sommaren 2012), som då är gränsen för uppehållstillägg enligt punkt 10. Vid löneutbetalningstillfället i juni utges även uppehållslönstillägg för 17 dagar (0,668 x 25 = 16,7, vilket höjs till 17) med 1 852,67 kr enligt följande beräkning

$$17 \times 5,21 \% \times (21\,127 \times 0,88 - 16\,500) = 1\,852,67 \text{ kr}$$

Allmänna bestämmelser, AB

Exempel 5:2

Arbetstagaren, som är 45 år, är uppehållsanställd på heltid och arbetar måndag–fredag. Arbetstagaren är endast anställd under höstterminen. Arbetstagarens lön för motsvarande anställning med semester är 22 000 kronor.

		Kalenderdagar
Arbetsår 282 kalenderdagar	20/8–18/12, 7/1–16/6	282
Vinteruppehåll	19/12–6/1	<u>19</u>
		301

Upphållslönegrundande dagar

		Kalenderdagar
arbetad tid inklusive mellanliggande fridagar	20/8–18/12	121
vinteruppehåll med lön (punkt 7)	19/12–31/12	<u>13</u>
		134

$$\text{Jämförelsetal} = \frac{134}{301} = 0,445$$

Upphållslönefaktor = $0,88 + 0,03 = 0,91$ (p.g.a. arbetstagarens ålder)

Upphållslön

$$\text{juni} \quad 14 \times \frac{22\,000}{30} \times 0,91 \times 0,445 = 4\,157,49 \text{ kr}$$

$$\text{juli} \quad 31 \times \frac{22\,000}{31} \times 0,91 \times 0,445 = 8\,908,90 \text{ kr}$$

$$\text{augusti} \quad 19 \times \frac{22\,000}{31} \times 0,91 \times 0,445 = 5\,460,30 \text{ kr}$$

Eftersom tidpunkten för höstterminens start nästa verksamhetsår inte är känd görs beräkningen utifrån vad som gällde föregående år. Upphållslönen i ovanstående exempel ska betalas ut snarast efter att arbetstagaren slutat.

er c) finns bestämmelser om beräkning av uppehållslön vid ändrad sysselsättningsgrad och vid partiell ledighet utan avlöningsförmåner. Innebörden av ämmelsen kan belysas med följande exempel.

Allmänna bestämmelser, AB

Exempel 5:3

Arbetstagaren, som är 35 år, är uppehållsanställd och arbetar måndag–fredag.

		Kalenderdagar
Arbetsår 282 kalenderdagar	11/8–18/12, 7/1–7/6	282
Vinteruppehåll	19/12–6/1	<u>19</u>
		301

Arbetstagaren har under arbetsåret fått förändrad sysselsättningsgrad enligt följande

Tidsperiod arbetsåret och vinteruppehållet	Arbetstid/dag	Sysselsättnings- grad	Kalenderdagar
11/8–30/11	5 tim	$\frac{5}{8}$ (0,625)	112
1/12–28/2	8 tim	$\frac{8}{8}$ (1,00)	90
1/3–7/6	7 tim	$\frac{7}{8}$ (0,875)	99
			<u>301</u>

Genomsnittlig sysselsättningsgrad

$$\left(\frac{5}{8} \times \frac{112}{301} \right) + \left(\frac{8}{8} \times \frac{90}{301} \right) + \left(\frac{7}{8} \times \frac{99}{301} \right) = 0,820$$

a) Arbetstagarens lön för motsvarande anställning med semester är 16 500 kronor när arbetstagaren arbetar heltid.

Upphållslön

juni	23 x	$\frac{16\,500}{30}$	x 0,88 x 0,820 = 9 128,24 kr
juli	31 x	$\frac{16\,500}{31}$	x 0,88 x 0,820 = 11 906,40 kr
augusti	10 x	$\frac{16\,500}{31}$	x 0,88 x 0,820 = 3 840,77 kr

Upphållslönstillägg

Arbetstagarens lön understiger det belopp, i detta exempel 21 127 kr x 0,88 x 0,820 (uppehållet sommaren 2012), som då är gränsen för uppehållstillägg enligt punkt 10.

Allmänna bestämmelser, AB

Vid löneutbetalningstillfället i juni utges därför även uppehållslönetillägg för 25 dagar med 4 348,84 kronor enligt följande beräkning

$$25 \times 5,21 \% \times (21\,127 \times 0,88 \times 0,820 - 16\,500 \times 0,88 \times 0,820) = 4\,348,84 \text{ kr}$$

b) Arbetstagarens fasta kontanta lön/månadslön i uppehållsanställningen har under verksamhetsåret varit

11/8–30/11 11 250 kr

1/12–28/2 18 000 kr

1/3–7/6 15 750 kr

Med sysselsättningsgraden 7/8 (0,875) får arbetstagaren 15 750 kronor i månadslön, vilket vid uppehållslöneberäkningen uppräknas till lön som om arbetstagaren är heltidsanställd, dvs. lönebeloppet delas med sysselsättningsgraden.

$$\frac{15\,750}{0,875} = 18\,000 \text{ kr}$$

Upphållslön

$$\text{juni} \quad 23 \times \frac{18\,000}{30} \times 0,820 = 11\,316 \text{ kr}$$

$$\text{juli} \quad 31 \times \frac{18\,000}{31} \times 0,820 = 14\,760 \text{ kr}$$

$$\text{augusti} \quad 10 \times \frac{18\,000}{31} \times 0,820 = 4\,761,30 \text{ kr}$$

Upphållslönetillägg

Arbetstagarens lön understiger det belopp, i detta exempel 21 127 kr x 0,88 x 0,820 (uppehållet sommaren 2012), som då är gränsen för uppehållstillägg enligt punkt 10. Vid löneutbetalningstillfället i juni utges därför även uppehållslönetillägg för 25 dagar enligt följande beräkning

$$25 \times 5,21 \% \times (21\,127 \times 0,88 \times 0,820 - 18\,000 \times 0,88 \times 0,820) = 632,02 \text{ kr}$$

Exempel 5:4

Arbetstagaren, som är 35 år, är uppehållsanställd på heltid och arbetar måndag–fredag.

		Kalenderdagar
Arbetsår 282 kalenderdagar	20/8–18/12, 7/1–16/6	282
Vinteruppehåll	19/12–6/1	<u>19</u>
		301
Sommaruppehåll	15/6–19/8	<u>64</u>
		365

Nytt arbetsår från och med 20/8.

Allmänna bestämmelser, AB

I både exempel a) och b) har arbetstagaren fått ledighet under $(109 + 47) = 156$ kalenderdagar. Enda skillnaden i förutsättningarna är att i exempel a) är 109 dagar med hel föräldrapenning och 47 med halv föräldrapenning och i exempel b) tvärtom. Denna skillnad i förutsättningarna gör att det i exempel b), till skillnad från exempel a), blir aktuellt att beräkna jämförelsetal enligt punkt 5 b).

Arbetstagarens lön för motsvarande anställning med semester är 22 000 kr.

a) Arbetstagaren är under verksamhetsåret

		Kalenderdagar
ledig med hel föräldrapenning	25/8–11/12	109
ledig med halv föräldrapenning	1/5–16/6	47

Tidsperiod av arbets- året och vinter- uppehållet	Arbetstid/dag	Sysselsätt- ningsgrad	Kalenderdagar
20/8–11/5	8 tim	$\frac{8}{8}$ (1,0)	265
12/5–16/6	4 tim	$\frac{4}{8}$ (0,5)	36
			301

12/5–16/6 är partiell ledighet utan avlöningsförmåner och är inte semesterlönegrundande.

Genomsnittlig sysselsättningsgrad

$$\left(\frac{8}{8} \times \frac{265}{301} \right) + \left(\frac{4}{8} \times \frac{36}{301} \right) = 0,940$$

Uppehållslön

juni	$14 \times \frac{22\,000}{30}$	$\times 0,88 \times 0,940 = 8\,492,59$ kr
juli	$31 \times \frac{22\,000}{31}$	$\times 0,88 \times 0,940 = 18\,198,40$ kr
augusti	$19 \times \frac{22\,000}{31}$	$\times 0,88 \times 0,940 = 11\,153,86$ kr

b) Arbetstagaren har under verksamhetsåret fått

		Kalenderdagar
ledigt med halv föräldrapenning	25/8–11/12	109
ledigt med hel föräldrapenning	1/5–16/6	47
Uppehållsgrundande tid		

Allmänna bestämmelser, AB

		Kalenderdagar
arbetad tid inklusive mellanliggande fridagar	20/8–18/12 7/1–30/4	235
hel ledighet som enligt AB § 27 mom. 14 är semesterlönegrundande 1/5–11/5 (120 - 109 = 11)		11
vinteruppehåll med lön	19/12–6/1	<u>19</u>
		265

$$\text{Jämförelsetal} \quad \frac{265}{301} = 0,880$$

Uppehållslön

juni	14 x	$\frac{22\ 000}{30}$	x 0,88 x 0,880 =	7 950,51 kr
juli	31 x	$\frac{22\ 000}{31}$	x 0,88 x 0,880 =	17 036,80 kr
augusti	19 x	$\frac{22\ 000}{31}$	x 0,88 x 0,880 =	10 441,91 kr

6. Om tidpunkten för sommaruppehållets början respektive slut inte är kända vid beräkning av uppehållslönen ska de tidpunkter som senast gällde vara utgångspunkt för beräkningen. Se vidare exempel i kommentar till punkt 5.

Med hänsyn till bl.a. uppehållslönesystemets uppbyggnad bör arbetstagare börja anställning med uppehåll vid verksamhetsårets början. Om anställningen börjar under sommaruppehållet utges ingen uppehållslön eftersom den är bunden till förhållanden under det arbetsår som föregått sommaruppehållet.

7. Om arbetstagare, som varit anställd från arbetsårets början, slutar under vinteruppehållet fastställs sista anställningsdagen till den 31 december. På motsvarande sätt fastställs anställningens början till den 1 januari för arbetstagare som börjar vid vinteruppehållets slut och är anställd till arbetsårets slut.

Arbetstagare som är ledig för vård av barn eller utbildning, såväl hel som partiell ledighet, har rätt till lön under vinteruppehållet om arbetstagaren återgår i arbete senast 7:e kalenderdagen före vinteruppehållets början. Om vinteruppehållet t.ex. omfattar tiden 21/12–6/1 och arbetstagaren återgår i arbete senast den 14/12 får arbetstagaren lön under hela vinteruppehållet oavsett om denne arbetar efter vinteruppehållet eller inte (AD 1985 nr 30). Är arbetstagaren ledig för vård av barn eller utbildning fram till vinteruppehållets början och återgår i arbete efter

vinteruppehållet utges lön från och med den 1 januari. Om ledigheten omfattar tid omedelbart före och efter vinteruppehållet utges inte någon lön under vinteruppehållet.

Om lön inte ska utges under vinteruppehållet görs inte löneberäkning som vid ledighet utan lön enligt AB § 17 mom. 3 (1,40-regeln). I stället görs löneberäkning enligt AB § 17 mom. 2 med det antal daglöner som svarar mot det antal kalenderdagar som arbetstagaren ska ha lön (1,00-regeln) eftersom det är fråga om arbetsfria dagar.

8. Vid övergång från anställning med semester till anställning med uppehåll eller tvärtom hanteras detta i förmånshänseende som om den tidigare anställningen upphört och arbetstagaren börjat ny anställning. Intjänad inte utbetald semesterersättning respektive uppehållslön betalas alltså ut vid övergången.

Utbetalning av uppehållslön

9. I punkten anges hur uppehållslönen ska betalas ut.

Semesterbestämmelser

10. Upphållslönen får inte bli mindre än den semesterlön som skulle ha utgetts enligt SemL/AB.

Verksamhetsåret är intjänandeår i semesterhänseende och semesterledigheten anses förlagd till tid räknat från och med första vardagen av sommaruppehållet.

Arbetstagare som inte kunnat få semesterledighet på grund av semesterlönegrundande frånvaro kan få obetald ledighet (löneberäkning görs då enligt 1,40-regeln) förlagd till arbetsåret. För att få ledigheten förlagd under arbetsåret krävs att framställning om detta görs utan dröjsmål och att ledigheten inte varit möjlig att förlägga till annan tid.

Arbetstagare med uppehållsanställning har inte rätt att spara semesterdagar, omvandla semesterdag till timmar eller spara som semestertimmar.

I stället för semesterlönstillägg utges uppehållslönstillägg (se exempel 5:1 och 5:3).

Övriga bestämmelser

11. För uppehållsanställd arbetstagare inräknas ledighet för semester med 35 kalenderdagar vid beräkning av antalet årsarbetsdagar och fastställande av ersättningsbar tid enligt socialförsäkringsbalken (SFB).

Sådana arbetstagare ska beräkna sin årsarbetstid, för att anmäla till Försäkringskassan, genom att multiplicera antalet arbetsdagar i en normal arbetsvecka utan helgdag med antalet arbetsveckor under verksamhetsåret (= antalet kalenderdagar under arbetsåret delat med 7). Till detta tal läggs 35, som motsvarar semester. Vid beräkningen avrundas antalet årsarbetsdagar till närmaste hela antal, varvid halv dag avrundas uppåt.

Exempelvis $\frac{282}{7} \times 5 + 35$ (vid heltid eller deltid 5 dagar i veckan och

282 kalenderdagar under arbetsåret) = 236 årsarbetsdagar

Genom att dela 365 med antal årsarbetsdagar (exempelvis $\frac{365}{236} = 1,54$)

bestäms den faktor som antalet i ledigheten ingående arbetsdagar ska multipliceras med för beräkning av ledighetens omfattning vid löneberäkning enligt AB § 17 mom. 3 vid ledighet under sjuklöneperiod med dagberäknad sjukpenning eller tillfällig föräldrapenning.

12. Arbetstagare som varit anställd hel termin har rätt att tillgodoräkna sig 6 månader i företrädesrättshänseende enligt lagen om anställningsskydd (LAS).

Om arbetstagare med stöd av bestämmelsen fått tillgodoräkna sig 6 månader för anställning hel termin och anställningen därefter fortsätter får arbetstagaren tillgodoräkna sig ytterligare tid först sedan denne faktiskt arbetat 6 månader.

Redogörelsetext för ändringar i Allmänna bestämmelser, AB

Sveriges Kommuner och Landsting och Arbetsgivarförbundet Pacta har träffat överenskommelse om ändringar i Allmänna bestämmelser (AB) med OFRs förbundsområden Allmän kommunal verksamhet (Vision, Akademikerförbundet SSR, Ledarna och Teaterförbundet) och Hälso- och sjukvård (Vårdförbundet och Legitimerade Sjukgymnasters Riksförbund) samt AkademikerAlliansen. Ändringarna gäller från 2013-04-01 om inte annat särskilt anges.

Med Svenska Kommunalarbetareförbundet, Sveriges Läkarförbund och Lärarförbundets och Lärarnas Riksförbunds Samverkansråd pågår fortfarande förhandlingar. Med dessa organisationer tillämpas därför AB i dess lydelse 2013-03-31.

Ändringar som träder i kraft 2013-04-01

§ 10 Avstängning

En ändring har gjorts i § 10 mom. 4. Kravet på att en arbetsgivare ska höra läkare innan denne fattar beslut om att stänga av en arbetstagare från arbetet för att förhindra att smitta sprids har utmönstrats. Detta innebär att arbetsgivaren kan fatta ett beslut om avstängning utan att först höra läkare.

§ 28 Sjukdom m.m.

Ett tillägg har gjorts till § 28 mom. 2. Tillägget innebär att arbetsgivaren kan fatta beslut om att göra ett undantag från kravet i 9 § SjLL avseende att arbetstagaren ska lämna en försäkran till arbetsgivaren vid sjukdom. Observera att detta inte påverkar kravet på läkarintyg efter en veckas frånvaro som alltså gäller. Bestämmelsen har primärt tillkommit för att arbetsgivaren ska kunna fatta beslut som rör samtliga arbetstagare hos arbetsgivaren.

§ 29 Föräldraledighet

En ändring har gjorts i § 29 mom. 1. Föräldrapenningtillägg utges nu i ytterligare 30 dagar till arbetstagare med barn födda 2013-07-01 eller senare.

En ändring har vidare gjorts av § 29 mom. 4. Bestämmelsen som tidigare enbart gällde gravid arbetstagare har utvidgats och omfattar nu samtliga arbetstagare som är blivande föräldrar. Arbetstagaren har rätt till ledighet med bibehållen lön

för att besöka mödravårdscentral vid högst 2 tillfällen om det är nödvändigt att besöket sker på arbetstid.

§ 33 Uppsägningstid m.m.

En möjlighet att träffa enskild överenskommelse om andra uppsägningstider i samband med anställningens ingående har införts i § 33 mom. 1 b), dvs. enbart för de arbetstagare som omfattas av LAS uppsägningstider. Möjligheten har primärt tillkommit för att möta ett behov av att kunna komma överens om längre uppsägningstider med vissa arbetstagare som har nyckelpositioner. Observera att det inte är möjligt att komma överens om uppsägningstider som är kortare än vad lagen om anställningsskydd (LAS) medger.

§ 35 Vissa bestämmelser om turordning och företrädesrätt

Bestämmelsen i § 35 b) avseende undantag från företrädesrätten omfattar nu även allmän visstidsanställning. Detta innebär att arbetsgivare inte behöver erbjuda en allmän visstidsanställning som är kortare än 14 dagar till personer som har företrädesrätt.

Ändringar som träder i kraft 2014-10-01

§ 20 Övertid m.m.

Bestämmelsen i § 20 mom. 2 avseende avrundning till närmaste hel eller halvtimme vid beräkning av övertidsarbete har begränsats. Detta innebär att bestämmelsen nu enbart är tillämplig vid arbete under jour och beredskap som avslutas eller påbörjas mellan klockan 22–06.

Utöver detta så har bestämmelsen avseende att deltidsanställd arbetstagare ska ha kvalificerad övertidsersättning direkt under jour och beredskap tagits bort. Detta innebär att deltidsanställd arbetstagare nu får enkel övertidsersättning de två första timmarna precis som heltidsanställda arbetstagare. Även bestämmelsen avseende att kvalificerad övertidsersättning utges för övertidsarbete som påbörjas före 05:00 och som fortsätter fram till ordinarie arbetstids början har tagits bort.

§ 21 Obekväm arbetstid

Ersättningen för obekväm arbetstid i § 21 har totalt höjts med 6,86 procent. En del av detta utrymme har använts till en särskild satsning på natten. De angivna krontalsbeloppen under storhelger och natt mot lördag, söndag och helgdag höjs med 15 procent respektive 20 procent mellan klockan 22:00–06:00.

Bestämmelsen har även kompletterats med en möjlighet att ta ut ersättningen i form av ledig tid. Omfattningen av eventuell ledighet och hur denna ska beräknas, fastställs lokalt. Arbetsgivaren beslutar om eventuell ledighet om det är möjligt med hänsyn till verksamheten.

Viss justering har även gjorts av tidsgränserna i § 21 för när ersättning för obekvämt arbetstid ska utgå. Utöver detta har storhelgstillägget under pingsten tagits bort.

§§ 22–24 Jour och beredskap, förskjuten arbetstid och färdtid

Parterna har kommit överens om att beräkna de särskilda ersättningarna i §§ 22–24 avseende jour och beredskap, förskjuten arbetstid och färdtid med en procentsats på timlönen. Bestämmelserna i §§ 22 och 23 avseende jour och beredskap och förskjuten arbetstid har vidare kompletterats med en möjlighet att ta ut ersättningen i form av ledighet som anges i minuter per fullgjord timme. Arbetsgivaren beslutar om eventuell ledighet om det är möjligt med hänsyn till verksamheten. Varken arbetsgivaren eller arbetstagaren har någon rätt att ensam avgöra att kompensation ska ges i ledighet. Om arbetsgivaren eller arbetstagaren motsätter sig kompensation i form av ledighet utges istället för kontant ersättning.

Viss justering har även gjorts av tidsgränserna i § 22 för när ersättning för jour och beredskap ska utgå. Utöver detta har den särskilda ersättningen under pingsten tagits bort. När det gäller § 24 och ersättningen för färdtid så har det gjorts en ändring som innebär att arbetstagaren nu får färdtid även vid utlandsresor. Utöver detta så har det gjorts en språklig justering i texten. Skrivningen om att arbetstagaren disponerar sovplats på tåg eller hyttplats på fartyg har ersatts med att arbetstagaren disponerar sovplats på färdmedlet. Någon materiell förändring är inte avsedd.

Central och lokal protokollsanteckning med OFRs förbundsområde Hälsa- och sjukvård (gäller från och med 2013-06-01)

En protokollsanteckning om arbetstid har tillförts HÖK 11 som innebär att 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.

Detta innebär att vid förläggning av arbetstid efter 2013-06-01 ska arbetstagare tillförsäkras 9 fridagar per fyraveckorsperiod. I de fall arbetsgivaren har traditionella scheman, det vill säga en arbetstidsförläggning som rullar beräkningsperiod efter beräkningsperiod, ska bestämmelsen tillämpas senast 2013-12-31.

Ingår inte i OFRs förbundsområde Allmän kommunal verksamhets AB Allmänna bestämmelser, kan tecknas lokalt.

Särskilda bestämmelser för viss jourtjänstgörande personal

Inledning

Dessa bestämmelser gäller för

1. arbetstagare särskilt anställda för jourtjänstgöring nattetid (jourpass) samt,
2. all jourtjänstgöring inom handikappomsorgen för arbetstagare i verksamhet som riktar sig till personer med funktionshinder, om inte lokala parter har överenskommit om annat.

Under jourtjänstgöring enligt dessa bestämmelser har arbetstagare skyldighet att gällande punkt 1 ovan svara för den omedelbara tillsynen respektive punkt 2 ovan svara för akuta insatser samt i båda fallen att morgon och kväll biträda med förberedelse- och avslutningsarbeten avseende löpande göromål.

Anmärkning

Arbetstagare har under jourpass rätt att sova i den mån arbetsuppgifterna medger.

Vid beräkning av arbetstid samt fastställande av lön och ersättningar enligt dessa bestämmelser har beaktats att genomsnittligt hälften av jourpasset anses utgöra ordinarie arbetstid och hälften anses utgöra jour.

Särskilda bestämmelser till AB

Deltidsanställning (§ 5)

1. Mom. 1a) ersätts med följande.

När arbetstiden bestäms ska eftersträvas att den uppgår till i genomsnitt minst 30 timmar per vecka.

Arbetstid (§ 13)

2. Paragrafen ersätts med följande.

Jourpassets omfattning och förläggning överenskoms med arbetstagarna eller företrädare för arbetstagarorganisationen med iakttagande av att den sammanlagda arbetstiden under varje period av sju dagar får uppgå till högst 48 timmar i genomsnitt under en beräkningsperiod om högst fyra månader.

Oavsett vad som anges i Arbetstidslagen (ATL)

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

Arbetsgivare och arbetstagarorganisation kan träffa kollektivavtal om avvikelse från punkt a) eller b) samt 13 § ATL om dygnsvila.

Anmärkning

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

Löneform (§ 16)

3. Mom. 1 tillförs.

Lön utges för kalendermånad enligt följande

$$0,5 \times \frac{\text{genomsnittligt antal jourpassstimmar per vecka}}{\text{tillämpligt heltidsmått}} \times \text{fast kontant lön}$$

Anmärkning

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

Särskilda bestämmelser för uppehållsanställning (Bilaga U)

4. Gäller inte.

Övertid m.m. (§ 20)

5. Kompensation för övertidsarbete enligt § 20 gäller inte under förlagt ordinarie jourpass.

Obekväm arbetstid (§ 21)

6. Paragrafen ersätts med följande.

Vid beräkning av tillägg för obekväm arbetstid under jourpass utges 50 % av angivna belopp i § 21 för fullgjord jourpassstimme på tid som anses utgöra obekväm arbetstid.

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

Jour och beredskap (§ 22)

7. Paragrafen ersätts med följande.

Vid beräkning av jourersättning under jourpass utges 50 % av angivna belopp i § 22 för fullgjord jourpassstimme.

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

Förskjuten arbetstid (§ 23)

8. Tillägg för förskjuten arbetstid enligt § 23 gäller inte under förlagt ordinarie jourpass.

Uppsägningstid m.m. (§ 33)

9. Mom. 1 gäller inte..

Överenskommelse om nytt bilersättningsavtal

Parter

Sveriges Kommuner och Landsting, Arbetsgivarförbundet Pacta å ena sidan och Svenska Kommunalarbetsförbundet, OFRs förbundsområde Allmän kommunal verksamhet jämte i förbundsområdet ingående organisationer, Lärarförbundets och Lärarnas Riksförbunds Samverkansråd, OFRs förbundsområde Hälso- och sjukvård jämte i förbundsområdet ingående organisationer, OFRs förbundsområde Läkare jämte i förbundsområdet ingående organisationer och AkademikerAlliansen och till AkademikerAlliansen anslutna riksorganisationer å andra sidan.

§ 1 Innehåll m.m.

Parterna träffar detta kollektivavtal om ersättning för användandet av egen bil i arbetet, BIA att gälla fr.o.m. 2010-04-01. Till avtalet hör även bestämmelserna i bilaga 1. Avtalet ersätter Bilersättningsavtal – BIL 01.

§ 2 Ändringar och tillägg

I kollektivavtalet ska ingå de ändringar och tillägg till avtalets bestämmelser som parterna träffar överenskommelse om under den tid avtalet gäller.

§ 3 Tvisters handläggning

Uppstår tvist som rör tolkning av detta avtal och av överenskommelsen ska ärendet handläggas i den ordning som föreskrivs i Kommunalt Huvudavtal (KHA).

§ 4 Fredsplikt

Förhandlingar under tid då denna överenskommelse gäller ska föras under fredsplikt.

§ 5 Bilavtal träffade med stöd av BIL 01

Bilavtal som träffats med stöd av BIL 01 äger fortsatt giltighet och ersätts enligt BIA.

§ 6 Rekommendation om lokalt kollektivavtal om egen bil i arbetet, BIA

Parterna rekommenderar berörda arbetsgivare som utgör landsting/region, kommun eller kommunalförbund och berörda arbetstagarorganisationer att träffa lokalt kollektivavtal om BIA.

Parterna är ense om att sådant lokalt kollektivavtal ska anses ha kommit till stånd genom att arbetsgivaren beslutar att anta BIA som lokalt kollektivavtal. Arbetsgivaren tillställer arbetstagarorganisation, som begär det, protokollsutdrag över beslutet.

För övriga arbetsgivare anslutna till Pacta träffas härmed det lokala kollektivavtalet BIA.

§ 7 Giltighet och uppsägning

Detta avtal - BIA- avlöser Bil 01 fr.o.m. den 1 april 2010 och gäller tillsvidare med en ömsesidig uppsägningstid av tre månader. Uppsägningen ska vara skriftlig och åtföljd av förslag till nytt kollektivavtal.

Vid protokollet

Maria Dahlberg

Jan Svensson

Justeras

För Sveriges Kommuner och Landsting

Ingela Gardner Sundström

För Arbetsgivarförbundet Pacta

Ingela Gardner Sundström

För Svenska Kommunalarbetareförbundet

Annica Jansson

För OFR:s förbundsområde Allmän kommunal verksamhet jämte i förbundsområdet ingående organisationer

Eva Fagerberg

Mona Tapper

För Lärarförbundets och Lärarnas Riksförbunds Samverkansråd

Ola Carnelid

Hans Björkman

Bilersättningsavtal – BIA

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

Cecilia Helldén

Mats Einefors

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

Peter Wursé

För **AkademikerAlliansen och** till AkademikerAlliansen anslutna riksorganisationer

Mats Olsson

Bilersättningsavtal – BIA

§ 1 Tillämpningsområde

Om inte annat följer av lag, förordning eller statlig myndighetsföreskrift utges ersättning enligt detta avtal till arbetstagare som använder egen bil i arbetet efter arbetsgivarens godkännande.

§ 2 Kombinerad fast ersättning och körlängdersättning för bil

Arbetsgivare och arbetstagare kan träffa överenskommelse om en fast del och en rörlig del. Sådan överenskommelse förutsätter överenskommelse om att använda egen bil i det dagliga arbetet.

§ 3 Ersättning för parkeringsavgift

Om avgiftsbelagd parkeringsplats måste användas får arbetstagaren tillbaka erlagd avgift.

§ 4 Kilometerersättning

Ersättning utges med 2.90 kronor per kilometer.

Kollektivavtal om fackliga förtroendemän

Mellan nedannämnda kommun och arbetstagarorganisation har träffats detta kollektivavtal om fackliga förtroendemän.

Omfattning och giltighetstid

Kollektivavtalet omfattar mellan de centrala parterna överenskommet kollektivavtal om fackliga förtroendemän AFF 76/LAFF 76 samt § 5 i de centrala parternas förhandlingsprotokoll till nämnda avtal.

Avtalet gäller fr om den och löper tills vidare med en uppsägningstid av tre månader. Uppsägning skall för att vara giltig ske skriftligen.

.....den200.....

För.....
(kommun)

För
(arbetstagarorganisation)

Kollektivavtal om fackliga förtroendemän

AFF 76/LAFF 76

§ 1

Dessa bestämmelser äger tillämpning på sådan hos kommunen anställd arbetstagarare, som avses i 1 § lagen (1974: 358) om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen (LFF) och utgör ett anpassningsavtal till LFF. Bestämmelserna gäller dock ej i den mån i LFF och i dessa bestämmelser berörd fråga regleras av avtalet 1975-03-20 mellan Statens avtalsverk och huvudorganisationerna på det statliga reglerade avtalsområdet, av bestämmelser i särskild författning eller av i särskilt avtal, om viss facklig verksamhet intagna bestämmelser.

Anmärkning

Med kommun avses i dessa bestämmelser landsting, borgerlig primärkommun, församling, kyrklig samfällighet och kommunalförbund.

§ 2

Dessa bestämmelser liksom LFF vinner tillämpning på förtroendemannen först då den lokala arbetstagarorganisationen har underrättat arbetsgivaren om det fackliga uppdraget. Underrättelsen skall för att sådan tillämpning skall inträda vara skriftlig och så nära som möjligt, ange uppdragets art. Om uppdraget upphör eller ändras i väsentlig grad skall arbetsgivaren underrättas på samma sätt.

Anmärkning

Begreppen "arbetsgivaren" och "lokal arbetstagarorganisation" vid tillämpning av AFF 76/LAFF 76 definieras i överenskommelse mellan de lokala parterna.

§ 3

Facklig förtroendeman skall – om det fordras med hänsyn till omfattningen av den fackliga verksamheten på arbetsplatsen – ha tillgång till telefon hos arbetsgivaren. Behöver förtroendemannen skrivpersonal för fullgörandet av det fackliga uppdraget på arbetsplatsen får arbetsgivaren ställa sådan personal till hans förfogande.

Anmärkning.

Denna bestämmelse gäller även arbetstagare hos kommunen, vilkas lönevillkor regleras genom avtal med staten.

§ 4

Vid bestämmande enligt 6 § LFF av omfattning och förläggning av ledighet skall gälla följande:

1. I fråga om förtroendemän som behöver fortlöpande partiell eller hel ledighet för fackligt uppdrag bör till grund för bedömningen av deras sammanlagda behov av ledighet beräknas ett ledighetsuttag som normalt inte överstiger 4 timmar per medlem och år. Därvid skall medräknas den lokala arbetstagarorganisationens medlemmar inom förtroendemännens verksamhetsområde.

Vid bestämmande enligt det sagda av omfattningen av fortlöpande ledighet skall hänsyn inte tas till centrala fackliga uppdrag eller till sådan facklig verksamhet som förekommer vid enstaka, oregelbundna tillfällen, t.ex. deltagande i kurs, konferens o. d.

2. För förtroendemän, som inte behöver fortlöpande ledighet för fackligt uppdrag, bestäms omfattningen och förläggningen av ledigheten från fall till fall efter överläggning som sägs i 6 § LFF.

3. Anmälan om behov av fortlöpande ledighet enligt punkt 1 görs av den lokala arbetstagarorganisationen till arbetsgivaren. Överenskommelse i sådan fråga skall upptagas i protokoll dem emellan med angivande av förtroendemännens namn och ledighetens omfattning.

Anmälan om tillfällig ledighet enligt punkt 2 görs av den lokala arbetstagarorganisationen till arbetsgivaren snarast och om möjligt senast 14 dagar före ledighetstillfället.

Anmärkning

Vid bestämmande av fortlöpande ledighet skall hänsyn även tagas till sådana faktorer som geografisk spridning, medlemsstruktur hos arbetstagarorganisationen, antal arbetsställen m.m.

§ 5

1. Till "bibehållna anställningsförmåner" enligt LFF 7 § skall räknas samtliga i berört lönekollektivavtal eller på annat sätt fastställda anställningsvillkor upptagna löne- och andra anställningsförmåner. I "anställningsförmåner" inbegrips rätt till löneklassuppflyttning samt sådan lö-

negradshöjning och andra avlöningsförmåner som retroaktivt kan komma att fastställas genom förhandlingsöverenskommelse.

Vid tillämpning av det sagda gäller att ackordsarbetare erhåller lön motsvarande semesterersättning beräknad för aktuell månad.

För andra arbetstagare beräknas jour eller beredskapsersättning till vad som enligt den gällande jour- eller beredskapslistan skulle ha utgått och tillägg för obekvämt arbetstid (o-tillägg) till vad som enligt den gällande arbetstidsförläggningen skulle ha utgått.

Kontant ersättning utgör för arbetstagare med månadslön den enligt respektive kollektivavtal beräknade timlönen. För lärare utgör timlönen 1 / 165 av månadslönen.

Med "bibehållna anställningsförmåner" avses för arbetstagare med tantiem – förutom löneklasslön – genomsnittligt tantiem per timme och individuellt.

2. Om det beror på arbetsgivaren att fackligt arbete som avser arbetsplatsen förlägges till den fackliga förtroendemannens fritid eller till lokaler utanför arbetsplatsen utgår ersättning som om arbete hade utförts för arbetsgivarens räkning. För arbetstagare, vilka enligt löneavtal ej är berättigade till kompensation för övertidsarbete, gäller i sådant fall bestämmelserna i ABT/LABT § 20 mom 3 b.

Beträffande lärare skall som ordinarie arbetstid anses tiden mellan klockan 8 och klockan 17 helgfri måndag-fredag. Om lärarens undervisningsskyldighet normalt är förlagd till annan tid (t.ex. inom kommunal vuxenutbildning) skall bestämmas i varje särskilt fall vad som är ordinarie arbetstid.

3. För resor föranledda av förrättning eller sammanträde som avses i mom 2. Första stycket, utgår reskostnadsersättning, traktamente och färdtidsersättning enligt de bestämmelser som gäller för tjänsteresa.

§ 6

Tvist om tolkning och tillämpning av dessa bestämmelser handlägges – i den mån ej annat följer av LFF – enligt tillämplig förhandlingsordning.

Förhandlingar beträffande kollektivavtal om fackliga förtroendemän – AFF 76/LAFF 76

Förhandlingsparter

Landstingsförbundet, Svenska kommunförbundet och Svenska kyrkans församlings- och pastoratsförbund, företrätt av Kommunförbundet, å ena sidan, och Svenska Kommunalarbetareförbundet, SACO/SR och till SACO/SR anslutna organisationer samt TCO–K och till TCO–K anslutna organisationer, å den andra.

§ 1

Mellan parterna skall med stöd av 2 § andra stycket andra meningen lagen om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen (LFF), gälla det "Kollektivavtal om fackliga förtroendemän" – AFF 76/LAFF 76 – som framgår av bilaga 1¹).

§ 2

Parterna enas om att rekommendera, att mellan kommuner och ovan nämnda arbetstagarorganisationer genom fri överenskommelse upprättas kollektivavtal enligt avtalsformulär som framgår av bilaga 2¹) att gälla fr.o.m. den tidpunkt som lokalt överenskommes.

§ 3

I anslutning till överenskommelsen enligt § 1 antecknas följande:

1. Arbetstagarparterna har i förhandlingarna aktualiserat frågan om facklig förtroendemans rätt att låta mångfaldiga och distribuera cirkulär m.m. till medlemmarna på den lokala arbetsplatsen.

Kommunförbunden anser att denna fråga bör bedömas lokalt med utgångspunkt från förhållandena på respektive arbetsplats. Det förhållan-

¹) Bilagorna ingår i detta tryck på sidorna 136-138 resp sid 135

det att kollektivavtalet saknar regler härom innebär inte något hinder mot att arbetsgivaren, om så erfordras med hänsyn till den fackliga verksamheten på arbetsplatsen, på lämpligt sätt underlättar för förtroendemannen att sprida skriftlig information.

2. Enligt kollektivavtalet kan överenskommelse träffas mellan de lokala parterna om fortlöpande partiell eller hel ledighet för fullgörande av fackligt uppdrag. Lagen om facklig förtroendemanns ställning på arbetsplatsen utgår från att förtroendemannen är anställd hos den arbetsgivare som träffar sådan överenskommelse.

I vissa fall kan det vara praktiskt och av gemensamt intresse för de lokala parterna att facklig företrädare för en organisation är verksam för organisationens räkning hos även andra huvudmän inom kommunens verksamhetsområde, t ex hos kommun och inom kommunens område belägna församlingar eller hos kommun och dess bolag. Detsamma kan gälla även i förhållande till annan kommun än den där den egna arbetsplatsen är belägen. Om berörda parter enas härom kan frågan praktiskt lösas på så sätt att den arbetsgivare, där den facklige företrädaren är anställd, reglerar frågan i kollektivavtal med organisationen. I sådant avtal anges då den facklige företrädarens verksamhetsområde. Den kollektivavtalslutande arbetsgivaren svarar för den facklige företrädarens "bibeållna avlöningsförmåner" och andra anställningsvillkor enligt LFF och AFF/LAFF. Arbetsgivaren träffar överenskommelse med övriga berörda huvudmän, innebärande att dessa till arbetsgivaren betalar ersättning för den del av den betalda ledighet för fackliga uppdrag som kan beräknas falla på respektive huvudman.

3. Arbetstagarparterna har i förhandlingarna framfört krav om att i facklig verksamhet enligt kollektivavtalet skall ingå deltagande i fackliga möten som avser arbetsplatsen.

Kommunförbunden anser att denna fråga för närvarande inte bör bli föremål för förhandlingar eftersom frågan utreds av "Nya arbetsrättskommittén."

4. Arbetstagarparterna har i förhandlingarna aktualiserat frågan om att hänsyn till de fackliga uppdragens omfattning skall tas i personalplaneringen och att behovet av ersättare för facklig förtroendeman skall beaktas vid dimensioneringen av antalet anställda.

Med hänvisning till LFF:s förarbeten (prop 1974: 88) anser kommunförbunden att avtalsreglering av frågan inte erfordras. Av grunderna för LFF följer att arbetsgivaren i sin planering bör söka tillse att förtroende-

mannens ordinarie arbetsuppgifter under frånvarotiden fullgörs av annan arbetstagare.

§ 4

Parterna är ense om att detta avtal inte hindrar att nu utgående ersättning till sådana företrädare för de anställda, som enligt lag (1972: 271) får rätt att närvara vid kommunal eller landstingskommunal nämnds sammanträde, utgår även fortsättningsvis.

§ 5

Parterna enas i anslutning till § 2 om följande:

1. Vid i övrigt oförändrade förhållanden skall antagandet av detta kollektivavtal inte föranleda försämrade villkor för arbetstagare i förhållande till vad som gäller enligt tidigare träffad lokal överenskommelse.
2. Gäller enligt tidigare träffad lokal överenskommelse regler om beräkning av "bibehållna anställningsförmåner" för ackordsarbetare, skall dessa regler gälla även efter införandet av detta avtal om de lokala parterna inte enas om annat.

§ 6

Denna överenskommelse gäller mellan de centrala parterna fr.o.m. den 1 oktober 1976 tills vidare och med en ömsesidig uppsägningstid av tre månader. Uppsägning skall för att vara giltig ske skriftligen och vara åtföljd av förslag till ny överenskommelse.

§ 7

Förhandlingarna förklarades avslutade.

Vid protokollet

Birger Bäckström

Per-Olof Näslund

Justeras

Landstingsförbundet

John Andersson

Svenska Kommunförbundet

Åke Dahlberg

Svenska Kommunalarbetareförbundet

K Erik Lindvall

SACO/SR och till SACO/SR anslutna organisationer

Folke Berggren

TCO-K och till TCO-K anslutna organisationer

Björn Rosengren

Korrigerig av preliminär lön m.m.

Parter

Landstingsförbundet, Svenska Kommunförbundet och Svenska kyrkans församlings- och pastoratsförbund, företrätt av Svenska Kommunförbundet, å ena sidan samt

Svenska kommunalarbetareförbundet, Kommunaltjänstemannakartellen KTK och till KTK anslutna organisationer samt SACO/SR-K och till SACO/SR-K anslutna organisationer å den andra sidan.

§ 1

Parterna konstaterar att inom det kommunala avtalsområdet lön och andra avlöningförmåner för avräkningsperioden ofta beräknas preliminärt och utbetalas utan att arbetstagarens frånvaro eller annan omständighet under perioden helt beaktats. Slutlig beräkning av avtalsenliga avlöningförmåner görs vid ett senare avlöningstillfälle (i normalfallet nästkommande), när samtliga därpå inverkan omständigheter under perioden är kända.

I anslutning härtill avtalar parterna, att följande bestämmelser skall gälla.

§ 2 Preliminär lön

1. Vad arbetstagare i preliminär lön enligt § 1 har erhållit för mycket i förhållande till vad som avtalsenligt skall utgå för avräkningsperioden är han skyldig att låta avräknas genom avdrag vid senare avlöningstillfälle från då inestående avlöningförmåner (korrigerig av preliminär lön) eller att återbetala.
2. Om korrigerig av preliminär lön inte har gjorts senast under fjärde kalendermånaden efter den under vilken den preliminärt beräknade lönen utbetalades meddelar arbetsgivaren inom ytterligare en månad därefter arbetstagaren om skulden och söker nå överenskommelse med honom om hur återbetalning skall ske. Sådan överenskommelse kan även träffas före utgången av nämnda fjärde kalendermånad.
3. Om arbetsgivaren och arbetstagare inte har enats om hur återbetalning av skulden skall ske underrättas arbetstagare i skriftligt återbetalningskrav

Korrigerings av preliminär lön m.m.

att hans lokala fackliga organisation äger rätt till förhandling därom. Har organisationen inte påkallat förhandling inom två månader efter det att arbetstagaren mottog det skriftliga kravet har organisationen förlorat rätten till förhandling.

Påkallas förhandling i fråga som avses i föregående stycke kan sådan – oavsett vad som eljest följer av lag eller annat avtal – endast föras som lokal förhandling. Den förhandlingsskyldighet före domstolsprövning som kan följa av lag eller avtal, har fullgjorts genom slutförande av den lokala förhandlingen eller genom förlust av rätten därtill.

4. Har arbetsgivaren inte iakttagit vad som sägs i mom 2 och 3 ovan, skall fråga om skyldighet att återbetala skulden behandlas enligt reglerna i § 3 nedan.

§ 3 Förhandlingsordning m.m. vid felaktigt utbetald lön

Har arbetstagare i annat fall än som avses i § 1 första stycket erhållit högre lön eller annan avlöningsförmån än som avtalsenligt tillkommer honom, meddelar arbetsgivaren arbetstagaren om förhållandet. Om arbetsgivaren och arbetstagaren inte har enats om återbetalning av skulden och om arbetsgivaren vill kräva sådan, underrättas arbetstagaren i skriftligt återbetalningskrav att hans lokala fackliga organisation äger rätt till rättstvisteförhandling i frågan. Har organisationen inte påkallat förhandling inom två månader efter det att arbetstagaren mottog det skriftliga kravet har organisationen förlorat rätten till förhandling.

Den förhandlingsskyldighet före domstolsprövning som kan följa av lag eller avtal, har fullgjorts genom slutförande av förhandlingen eller genom förlust av rätten därtill.

För rättstvisteförhandlingen och för fortsatt tvisteförfarande gäller i övrigt bestämmelserna i KHA och MBL.

§ 4

Denna överenskommelse gäller mellan de centrala parterna tills vidare med en ömsesidig uppsägningstid av 6 månader. Uppsägningen skall för att vara giltig ske skriftligen och vara åtföljd av förslag till ny överenskommelse.

Parterna är ense om att rekommendera, att vad ovan i §§ 1-3 överenskommits skall antagas som lokalt kollektivavtal med samma giltighetstid som den centrala överenskommelsen.

Korrigerig av preliminär lön m.m.

Parterna är därvid ense om att lokalt kollektivavtal skall anses ha kommit till stånd genom att personalorganet/motsvarande beslutar att anta bestämmelserna i §§ 1-3 ovan och tillställer arbetstagarorganisation, som begär det, protokollsutdrag över beslutet. Parterna förutsätter att lokalt kollektivavtal träder i kraft först sedan de administrativa rutinerna anpassats till vad i §§ 1-3 sägs, dock senast 1982-03-01.

Det lokala kollektivavtalet skall tillämpas för sådan preliminär och felaktigt gjord utbetalning av lön m.m., som skett fr.o.m. avtalets ikraftträdande.

§ 5

Denna överenskommelse gäller inte Sveriges läkarförbund i avvaktan på att LOK 81 träffas med nämnda organisation.

§ 6

Förhandlingarna förklarades avslutade.

Vid protokollet

Claes Stråth

Ulf Perbeck

Justeras

Svenska Kommunförbundet

Landstingsförbundet

Ola Bengtson

B Hansson

Svenska Kommunalarbetareförbundet

KTK och till KTK anslutna organisationer

Jan Sjölin

Björn Rosengren

SACO/SR-K och till SACO/SR-K anslutna organisationer

Lars Rydell

KOM-KL

Överenskommelse om
omställningsavtal för kommun,
landsting och företag och
kommunalförbund som är medlemmar i Pacta

Innehåll

Förkortningar	149
Överenskommelse om Omställningsavtal – KOM-KL	150
§ 1 Innehåll m.m.	150
§ 2 Ändringar och tillägg	150
§ 3 Fredsplikt	150
§ 4 Rekommendation om Lokalt kollektivavtal KOM-KL	151
§ 5 Lokalt kollektivavtal KOM-KL	151
§ 6 Giltighet och uppsägning	151
§ 7 Övriga förutsättningar	151
§ 8 Avslutning	151
Omställningsavtal (KOM-KL), Bilaga 1	153
1. Inledande bestämmelser	153
§ 1 Syfte	153
§ 2 Målsättning	153
§ 3 Tillämpningsområde	153
§ 4 Uppgiftsskyldighet	154
§ 5 Återbetalningsskyldighet	154
2 Aktivt omställningsarbete	155
§ 6 Utformning av aktivt omställningsarbete	155
§ 7 Efterskydd	155
§ 8 Ansvar för aktivt omställningsarbete	155
3. Ekonomiska omställningsförmåner för anställda i kommun, landsting, region och kommunalförbund	156
§ 9 Ekonomiska omställningsförmåner under och efter anställning	156
§ 10 Lön under ledighet från arbetet	156
§ 11 Särskild omställningsersättning	156
§ 12 Kompletterande omställningsersättning	157
§ 13 Betalning av ekonomiska omställningsförmåner under och efter anställning	157
§ 14 Ansökan om ersättning	157
4. Ekonomiska omställningsförmåner för anställda i företag m.fl. ..	158
§ 15 Ekonomiska omställningsförmåner	158
§ 16 Lön under ledighet från arbetet m.m.	158
§ 17 Omställningsersättning	158
§ 18 Ansvar för omställningsersättning	159

5. Finansiering	160
§ 19 Finansiering av aktivt omställningsarbete och ekonomiska omställningsförmåner	160
§ 20 Aktivt omställningsarbete	160
§ 21 Ekonomiska omställningsförmåner	160
§ 22 Ekonomiska omställningsförmåner för Pacta	160
§ 23 Premier	160
6. Tolkning och tillämpning	161
§ 24 Rådgivningsnämnd	161
7. Tvister	162
§ 25 Handläggning av tvister	162
§ 26 Skiljenämnd	162
Centrala och Lokala protokollsanteckningar, Bilaga 2	163
Centrala protokollsanteckningar, Bilaga 3	164
Stadgar för Kollektivavtalsstiftelsen Omställningsfonden KOM-KL, Bilaga 4	166
Lokalt kollektivavtal KOM-KL, Bilaga 5	170
§ 1 Innehåll	170
§ 2 Giltighet och uppsägning	170
Lokalt kollektivavtal KOM-KL, Bilaga 6	171
§ 1 Innehåll	171
§ 2 Giltighet och uppsägning	171
Överenskommelse om Särskild ersättning till äldre arbetstagare som efter uppsägning är arbetslös och inte längre har rätt till ersättning från arbetslöshetsförsäkring	177
Överenskommelse om ändringar i Allmänna bestämmelser	177
Underhandsöverenskommelse – angående AB § 33	182
Underhandsöverenskommelse – angående AGF-KL	183
Underhandsöverenskommelse – angående tillsvidareanställd arbetstagare	184

Förkortningar

AB	Allmänna bestämmelser
AGF-KL	Avgångsförmåner för anställda hos kommuner och landsting m.fl.
KOM-KL	Omställningsavtal – KOM-KL för arbetstagare hos kommunal arbetsgivare
KHA	Kommunalt Huvudavtal
LAS	Lagen (1982:80) om anställningsskydd
LRA	Lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister
MBL	Lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet

Överenskommelse om Omställningsavtal – KOM-KL

Parter

Arbetsgivarsidan

Sveriges Kommuner och Landsting och Arbetsgivarförbundet Pacta

Arbetstagersidan

Svenska Kommunalarbetsareförbundet, OFRs förbundsområden Allmän kommunal verksamhet, Hälso- och sjukvård samt Läkare jämte i förbundsområdena ingående organisationer, Lärarnas Samverkansråd samt AkademikerAlliansen och till AkademikerAlliansen anslutna riksorganisationer

§ 1 Innehåll m.m.

Parterna träffar detta kollektivavtal Omställningsavtal – KOM-KL, nedan kallat avtalet.

Till avtalet hör också följande bilagor

- a) Omställningsavtal (KOM-KL) (bilaga 1),
- b) Centrala och lokala protokollsanteckningar (bilaga 2),
- c) Centrala protokollsanteckningar (bilaga 3),
- d) Stadgar för Kollektivavtalsstiftelsen Omställningsfonden (bilaga 4), och
- e) Lokalt kollektivavtal för KOM-KL (bilagorna 5 och 6).

§ 2 Ändringar och tillägg

I avtalet ska också ingå de ändringar och tillägg till avtalets bestämmelser som parterna träffar överenskommelse om under tid då avtalet gäller.

§ 3 Fredsplikt

Under tid då avtalet gäller ska ändringar och tillägg till avtalets bestämmelser förhandlas under fredsplikt.

§ 4 Rekommendation om Lokalt kollektivavtal KOM-KL

Parterna rekommenderar berörda arbetsgivare som är kommun, landsting, region eller kommunalförbund och berörda arbetstagarorganisationer att anta Lokalt kollektivavtal KOM-KL som lokalt kollektivavtal med den utformning och det innehåll som framgår av bilaga 5. Parterna är överens om att ett sådant avtal ska anses ha kommit till stånd genom att arbetsgivaren beslutar att anta det som lokalt kollektivavtal. Arbetsgivaren ska lämna protokollsutdrag över beslutet till de berörda arbetstagarorganisationer som begär det.

§ 5 Lokalt kollektivavtal KOM-KL

För de arbetsgivare som är medlemmar i Arbetsgivarförbundet Pacta och inte omfattas av § 4 ovan och berörda arbetstagarorganisationer träffas härmed Lokalt kollektivavtal KOM-KL enligt bilaga 6.

§ 6 Giltighet och uppsägning

Avtalet gäller tills vidare från och med den 1 januari 2012.

Avtalet upphör vid ingången av ett kalenderår, om en part skriftligen säger upp avtalet minst tre kalendermånader före årsskiftet. Med uppsägningen ska följa ett förslag till nytt kollektivavtal.

Avtalet upphör endast för de parter som uppsägningen gäller. Har en part sagt upp avtalet har annan part enligt 29 § MBL rätt att säga upp avtalet vid samma tidpunkt. För sådan uppsägning gäller en minsta uppsägningstid av två kalendermånader.

Avtalet kan tidigast upphöra den 1 januari 2014.

§ 7 Övriga förutsättningar

Parterna är överens om att ombilda kollektivavtalsstiftelsen Trygghetsfonden till kollektivavtalsstiftelsen Omställningsfonden som ges nytt ändamål och nya uppgifter.

§ 8 Avslutning

Förhandlingarna förklaras avslutade.

Vid protokollet

Catharina Bäck

Justeras

För **Sveriges Kommuner och Landsting**

Ingela Gardner Sundström

För **Arbetsgivarförbundet Pacta**

Ingela Gardner Sundström

För **Svenska Kommunalarbetsareförbundet**

Annelie Nordström

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

Fackförbundet SKTF

Mona Tapper

Akademikerförbundet SSR

Lars Holmblad

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

Vårdförbundet

Ingrid Frisk

Legitimerade Sjukgymnasters Riksförbund

Mats Einerfors

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

Karin Rhenman

För **Läraryrskommitténs och Lärarnas Riksförbunds Samverkansråd**

Läraryrskommittén

Mathias Åström

Lärarnas Riksförbund

Bo Jansson

För **AkademikerAlliansen** och till AkademikerAlliansen anslutna riksorganisationer

Mikael Andersson

Omställningsavtal (KOM-KL)

1. Inledande bestämmelser

§ 1 Syfte

Det aktiva omställningsarbetet ska stödja och hjälpa en arbetstagare som omfattas av avtalet i hans eller hennes omställning till ett nytt arbete genom att komplettera den allmänna arbetsmarknadspolitikens omställningsinsatser. Avtalets ekonomiska omställningsförmåner ger arbetstagaren en ekonomisk trygghet i omställningen.

§ 2 Målsättning

Arbetstagarens möjligheter att få ett nytt arbete ska öka genom det aktiva omställningsarbetet. Ett sådant arbete är framgångsrikt om arbetslöshet kan undvikas eller upphöra genom ett nytt arbete. En förutsättning för att uppnå denna målsättning är att arbetstagaren själv aktivt verkar för att få ett nytt arbete.

§ 3 Tillämpningsområde

Mom. 1 Avtalet gäller för en tillsvidareanställd arbetstagare med sammanhängande anställning enligt Allmänna bestämmelser (AB) med minst 40 procents sysselsättningsgrad hos arbetsgivaren sedan minst ett år vid uppsägningstidpunkten, som

- a) sägs upp på grund av arbetsbrist, eller
- b) ingår i en fastställd turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist och avgår efter en överenskommelse med arbetsgivaren.

Mom. 2 För att uppnå kvalifikationsvillkoret enligt mom. 1 får en tillsvidare anställd arbetstagare tillgodoräkna sig direkt ansluten anställningstid i en eller flera tidigare tidsbegränsade anställningar hos arbetsgivaren, förutsatt att uppehållet mellan respektive anställning är högst sju kalenderdagar. Motsvarande gäller då anställningen har övergått till en tillsvidareanställning enligt 5 § andra stycket LAS. För den tidsbegränsade anställning hos arbetsgivaren som följer av omplacering i samband med övertalighet anses kvalifikationsvillkoret enligt mom. 1 uppfyllt.

Mom. 3 En tillsvidareanställd arbetstagare, som byter anställning vid en verksamhetsövergång enligt 6 b § LAS, får tillgodoräkna sig anställningstiden hos den förra arbetsgivaren för att uppnå kvalifikationsvillkoret enligt mom. 1 ovan, § 12 mom. 1 eller § 17. Om det har skett flera sådana byten av anställning får arbetstagaren räkna samman anställningstiderna hos alla arbetsgivarna.

Mom. 4 Avtalet gäller inte om arbetstagaren

a) sägs upp på grund av arbetsbrist inom ett år från en verksamhetsövergång enligt 6 b § LAS, vid vilken arbetstagaren har motsatt sig en övergång av anställningen som han eller hon skäligen borde ha godtagit,

Anmärkning

LAS bestämmelser är vägledande vid en bedömning enligt ovan om arbetstagaren skäligen borde ha godtagit ett erbjudande om övergång av anställningen.

b) är anställd i en arbetsmarknadspolitisk insats som innebär att han eller hon enligt 1 § LAS är undantagen från lagens tillämpning,

c) sagts upp på grund av arbetsbrist före den 1 januari 2012,

d) har fått hel särskild avtalspension eller en motsvarande förmån, eller

e) har fyllt 65 år när anställningen upphör.

§ 4 Uppgiftsskyldighet

En arbetstagare är skyldig att lämna de uppgifter som arbetsgivaren eller Omställningsfonden begär för att kunna fastställa rätten till en förmån och för att kunna beräkna den.

§ 5 Återbetalningsskyldighet

En arbetstagare som inte har uppfyllt sin uppgiftsskyldighet enligt § 4 ska betala tillbaka förmån som har betalats ut till honom eller henne på felaktiga grunder. Arbetsgivare eller Omställningsfonden har rätt att avräkna ett felaktigt utbetalt belopp från en senare utfallande förmån. Arbetsgivaren kan besluta att helt eller delvis efterge beloppet.

2. Aktivt omställningsarbete

§ 6 Utformning av aktivt omställningsarbete

Mom. 1 Det aktiva omställningsarbetet ska påbörjas så tidigt som möjligt, så att det normalt kan genomföras då arbetstagaren fortfarande är anställd. Utifrån arbetstagarens behov eller verksamhetens krav kan det fortsätta eller påbörjas efter det att anställningen har upphört.

Mom. 2 Insatserna i det aktiva omställningsarbetet ska öka arbetstagarens möjligheter att få ett nytt arbete samt utformas och anpassas utifrån hans eller hennes behov, förutsättningar och önskemål. En individuell handlingsplan, överenskommen mellan arbetstagaren och hans eller hennes rådgivare i omställningen, ska därför upprättas. Det innebär att omställningsinsatsernas omfattning och innehåll skiljer sig åt mellan olika individer.

§ 7 Efterskydd

En arbetstagare kan återkomma i aktivt omställningsarbete inom 12 månader från den tidpunkt då anställningen har upphört.

§ 8 Ansvar för aktivt omställningsarbete

Omställningsfonden KOM-KL ansvarar för det aktiva omställningsarbetet. Fondens insatser finansieras genom en premie från arbetsgivaren.

3. Ekonomiska omställningsförmåner för anställda i kommun, landsting, region och kommunalförbund

§ 9 Ekonomiska omställningsförmåner under och efter anställning

Mom. 1 De ekonomiska omställningsförmånerna för en arbetstagarare hos en arbetsgivare som är medlem i Sveriges Kommuner och Landsting eller hos kommunalförbund som är medlem i Arbetsgivarförbundet Pacta är

- a) lön under ledighet från arbetet (§ 10),
- b) särskild omställningsersättning (§ 11), och
- c) kompletterande omställningsersättning (§ 12).

Mom. 2 En arbetstagarare har rätt till omställningsförmånerna enligt de villkor i §§ 10–12 som gäller för respektive förmån. För en arbetstagarare som avvisat ett erbjudande om annat arbete hos arbetsgivaren som han eller hon skäligen borde ha godtagit gäller inte rätt till kompletterande omställningsersättning enligt § 12.

Anmärkning

LAS bestämmelser är vägledande vid en bedömning enligt ovan om arbetstagararen skäligen borde ha godtagit ett erbjudande om annat arbete, förutsatt att ett sådant erbjudande avser liknande arbete hos arbetsgivaren.

§ 10 Lön under ledighet från arbetet

Mom. 1 Arbetstagararen behåller sin överenskomna fasta kontanta lön enligt AB vid ledighet från arbetet för att delta i de omställningsinsatser som ingår i hans eller hennes individuella handlingsplan för det aktiva omställningsarbetet.

Mom. 2 Om arbetsgivaren har förklarat att arbetstagararen inte behöver stå till förfogande under uppsägningstiden, och han eller hon under samma tid har inkomst i anställning hos en annan arbetsgivare, ska sådan inkomst inte avräknas från anställningsförmånerna i den uppsagda anställningen under uppsägningstiden.

§ 11 Särskild omställningsersättning

Mom. 1 En arbetstagarare har rätt till särskild omställningsersättning, efter det att anställningen har upphört, då han eller hon deltar i aktivt omställningsarbete enligt § 6 eller 7 och är anmäld som arbetssökande hos Arbetsförmedlingen.

Sådan ersättning betalas längst under 60 kalenderdagar inom en tidsram av 180 kalenderdagar efter det att anställningen har upphört. Ersättningen betalas endast då rätt till ersättning från arbetslöshetsförsäkringen saknas, på grund av bedömning att arbetstagaren inte står till arbetsmarknadens förfogande. Motsvarande gäller då ersättning skulle ha saknats enligt arbetslöshetsförsäkringen om arbetstagaren hade haft sådan ersättning. Den särskilda omställningsersättningen motsvarar 80 procent av arbetstagarens överenskomna fasta kontanta lön enligt AB då anställningen upphör.

Särskild omställningsersättning kan inte betalas under den tid då ersättning enligt mom. 2 betalas ut.

Mom. 2 En arbetstagare som inte erbjuds möjlighet att delta i aktivt omställningsarbete enligt § 6 under anställningstiden på grund av verksamhetens krav, har rätt till avgångsersättning under 30 kalenderdagar i direkt anslutning till att anställningen upphör. Ersättningen motsvarar arbetstagarens överenskomna fasta kontanta lön enligt AB då anställningen upphör.

§ 12 Kompletterande omställningsersättning

Mom. 1 En arbetstagare har rätt till kompletterande omställningsersättning om han eller hon – utöver villkoren i § 3 – har haft sammanhängande anställning hos arbetsgivaren sedan minst fem år då anställningen upphör. Inom en ramtid av 450 kalenderdagar efter det att anställningen har upphört gäller denna rätt under längst 300 ersättningsdagar då arbetstagaren samtidigt får ersättning från arbetslöshetsförsäkringen. För ersättning krävs att arbetstagaren står till arbetsmarknadens förfogande och är anmäld som arbetssökande hos Arbetsförmedlingen.

Mom. 2 Kompletterande omställningsersättning betalas ut med ett belopp som tillsammans med den inkomstrelaterade ersättningen enligt arbetslöshetsförsäkringen, eller det belopp som skulle ha betalats ut enligt försäkringen om arbetstagaren hade haft sådan ersättning, motsvarar 80 procent de första 200 ersättningsdagarna och 70 procent resterande 100 ersättningsdagar av hans eller hennes överenskomna fasta kontanta lön enligt AB då anställningen upphör.

§ 13 Betalning av ekonomiska omställningsförmåner under och efter anställning

Arbetsgivaren ansvarar för ekonomiska omställningsförmåner enligt §§ 10–12 till arbetstagaren.

§ 14 Ansökan om ersättning

En arbetstagare ansöker hos Omställningsfonden KOM-KL om ekonomiska omställningsförmåner enligt § 11 mom. 1 och § 12.

4. Ekonomiska omställningsförmåner för anställda i företag m.fl.

§ 15 Ekonomiska omställningsförmåner

De ekonomiska omställningsförmånerna för en arbetstagare hos en arbetsgivare som är medlem i Arbetsgivarförbundet Pacta, dock inte hos kommunalförbund, är

- a) lön under ledighet från arbetet (§ 16), och
- b) omställningsersättning (§ 17).

De ekonomiska omställningsförmånerna ska öka arbetstagarens möjligheter att få ett nytt arbete och ge ekonomisk trygghet i omställningen.

§ 16 Lön under ledighet från arbetet m.m.

Mom. 1 Arbetstagaren behåller sin överenskomna fasta kontanta lön enligt AB vid ledighet från arbetet för att delta i de omställningsinsatser som ingår i hans eller hennes individuella handlingsplan för det aktiva omställningsarbetet.

Mom. 2 Om arbetsgivaren har förklarat att arbetstagaren inte behöver stå till förfogande under uppsägningstiden, och han eller hon under samma tid har inkomst i anställning hos en annan arbetsgivare, ska sådan inkomst inte avräknas från anställningsförmånerna i den uppsagda anställningen under uppsägningstiden.

Mom. 3 En arbetstagare som inte erbjuds möjlighet att delta i aktivt omställningsarbete enligt § 6 under anställningstiden på grund av verksamhetens krav, har rätt till avgångsersättning under 30 kalenderdagar i direkt anslutning till att anställningen upphör. Ersättningen motsvarar arbetstagarens överenskomna fasta kontanta lön enligt AB då anställningen upphör.

Mom. 4 Arbetsgivaren betalar lön under ledighet från arbetet och avgångsersättning enligt mom. 1–3 till arbetstagaren.

§ 17 Omställningsersättning

Omställningsersättning ska öka arbetstagarens möjligheter att få ett nytt arbete och ge ekonomisk trygghet i omställningen. En arbetstagare får omställningsersättning om han eller hon – utöver villkoren i § 3 – har haft sammanhängande anställning hos arbetsgivaren sedan minst fem år då anställningen upphör. Är dessa förutsättningar uppfyllda får arbetstagaren ersättning motsvarande kompletterande omställningsersättning enligt § 12 utifrån tillgängliga medel.

Omställningsersättning betalas även ut i samband med att arbetstagaren deltar i aktiva omställningsinsatser enligt § 6 eller 7, efter det att anställningen har upphört. Arbetstagaren får sådan ersättning om han eller hon uppfyller villkoren enligt § 3. Är dessa förutsättningar uppfyllda får arbetstagaren ersättning motsvarande särskild omställningsersättning enligt § 11 mom. 1 utifrån tillgängliga medel.

För Omställningsersättning krävs därutöver att arbetstagaren står till arbetsmarknadens förfogande och är anmäld som arbetssökande hos Arbetsförmedlingen.

§ 18 Ansvar för omställningsersättning

Omställningsfonden KOM-KL ansvarar för omställningsersättning enligt § 17 till arbetstagaren med utgångspunkt i den premie som betalas till fonden av arbetsgivaren enligt § 22.

5. Finansiering

§ 19 Finansiering av aktivt omställningsarbete och ekonomiska omställningsförmåner

Det aktiva omställningsarbetet och de ekonomiska omställningsförmånerna finansieras av arbetsgivaren på sätt som anges i §§ 20–23.

§ 20 Aktivt omställningsarbete

Arbetsgivaren betalar årligen en premie som motsvarar 0,1 procent av arbetsgivarens lönesumma för arbetstagare med anställning enligt AB till Omställningsfonden KOM-KL. Premien finansierar det aktiva omställningsarbetet.

Anmärkning

En arbetsgivare som utöver KOM-KL träffat lokalt kollektivavtal före år 2012 som innebär aktivt omställningsarbete kan få sin premie reducerad efter ansökan till Omställningsfonden.

§ 21 Ekonomiska omställningsförmåner

En arbetsgivare som är medlem i Sveriges Kommuner och Landsting, samt kommunalförbund som är medlem i Arbetsgivarförbundet Pacta, ansvarar för finansiering av ekonomiska omställningsförmåner enligt §§ 10–12 till arbetstagaren.

§ 22 Ekonomiska omställningsförmåner för Pacta

En arbetsgivare som är medlem i Arbetsgivarförbundet Pacta, dock inte kommunalförbund, betalar årligen en premie som motsvarar 0,2 procent av arbetsgivarens lönesumma för arbetstagare med anställning enligt AB till Omställningsfonden KOM-KL. Premien finansierar omställningsersättning enligt § 17. Arbetsgivaren ansvarar för finansiering av lön under ledighet från arbetet enligt § 16 till arbetstagaren.

§ 23 Premier

Premier enligt § 20 och 22 debiteras arbetsgivaren av Omställningsfonden KOM-KL enligt fondens anvisningar.

6. Tolkning och tillämpning

§ 24 Rådgivningsnämnd

Mom. 1 En rådgivningsnämnd ska finnas med uppgift att lämna utlåtande avseende tolkning och tillämpning av bestämmelserna om omställningsförmåner enligt §§ 10–12 och 16 på begäran av part.

Anmärkningar

1. Rådgivningsnämnden är även rådgivningsnämnd för AGF-KL.
2. Rådgivningsnämndens kansli finns hos Sveriges Kommuner och Landsting.

Mom. 2 Rådgivningsnämnden består av sex ledamöter. Av dessa utser Sveriges Kommuner och Landsting tre ledamöter, Svenska Kommunalarbetsareförbundet en ledamot, OFRs förbundsområden utser gemensamt en ledamot, samt AkademikerAlliansen och till AkademikerAlliansen anslutna riksorganisationer en ledamot. För varje ledamot utses en ersättare i samma ordning. Nämnden utser inom sig en ordförande för ett kalenderår i taget.

Mom. 3 Rådgivningsnämnden lämnar utlåtande endast om antalet närvarande ledamöter och ersättare för frånvarande ledamöter är minst fyra och dessa är överens om utlåtandet.

7. Tvister

§ 25 Handläggning av tvister

Mom. 1 Tvister om tolkning och tillämpning av bestämmelserna om omställningsförmåner enligt §§ 10–12 och 16 handläggs, med de undantag som framgår av mom. 2 nedan, i den ordning som föreskrivs i KHA. För sådan tvist gäller inte 35 § MBL.

Anmärkning

Bestämmelserna om omställningsersättning enligt § 17 kan inte bli föremål för tvist om tolkning och tillämpning.

Mom. 2 Önskar en part att fullfölja tvisten efter det att förhandlingsskyldigheten är fullgjord gäller följande.

Parten ska, inom fyra månader räknat från den dag förhandlingen avslutats, lämna tvisten till skiljenämnden som anges i § 26 för slutligt avgörande.

En part som inte fullföljer tvisten inom föreskriven tid förlorar sådan rätt. Om parten begär det ska tvisten i stället handläggas enligt LRA.

§ 26 Skiljenämnd

Mom. 1 Skiljenämnden består av sju ledamöter, varav en ledamot också är ordförande. Sex ledamöter och ersättare för dessa utses i samma ordning som gäller för rådgivningsnämnden enligt § 24 mom. 2. Ordföranden och ersättare för honom eller henne utses gemensamt av de organisationer som utsett de övriga ledamöterna.

Anmärkningar

1. Skiljenämnden är även skiljenämnd för AGF-KL.
2. Skiljenämndens kansli finns hos Sveriges Kommuner och Landsting.

Mom. 2 Före avgörandet i skiljenämnden ska tvistefrågan ha behandlats i rådgivningsnämnden. Motsvarande bör också gälla inför domstolsbehandling.

Mom. 3 De centrala parterna i KOM-KL svarar var och en för sina kostnader som följer av skiljenämndsförfarandet. Kostnaden för ordförandens medverkan delas lika mellan arbetsgivar- och arbetstagersidan.

Centrala och Lokala protokollsanteckningar

1. Omställningsavtalet gäller tills vidare från och med den 1 januari 2012. AGF-KL upphör då att gälla. En arbetstagare som blir uppsagd på grund av arbetsbrist före den 1 januari 2012 omfattas inte av Omställningsavtalet.
2. För att uppnå kvalifikationsvillkoret enligt § 3 mom. 1 får en tillsvidareanställd arbetstagare tillgodoräkna sig direkt ansluten anställningstid i en eller flera tidigare tidsbegränsade anställningar hos arbetsgivaren, förutsatt att uppehållet mellan respektive anställning är högst sju kalenderdagar. Visstidsanställning för hel höst- eller vårtermin anses i detta sammanhang omfatta sex månader.
3. Parterna är överens om att bestämmelsen enligt § 9 mom. 2 avseende liknande arbete skiljer sig i förhållande till LAS regelverk enligt följande. Parternas utgångspunkt är att bestämmelsen om liknande arbete avser liknande kompetensområde, utan att innebära likvärdigt arbete, befattningsskydd eller yrkesförsäkring för arbetstagaren. Tolkning och tillämpning av bestämmelsen avseende innebörden av begreppet liknande arbete och dess avgränsning, ligger inom Rådgivningsnämndens ansvarsområde.
4. För att underlätta och möjliggöra kvalitetssäkring av statistik avseende ekonomiska förmåner enligt avtalet, ska utbetalning av ersättningar enligt § 11 mom. 1 och § 12 ske genom Omställningsfonden KOM-KL på liknande sätt som tidigare skett för AGF-KL förmåner.

Centrala protokollsanteckningar

1. Parterna konstaterar att ett helt nytt avtal, Omställningsavtal KOM-KL, har träffats. Förändringarna jämfört med det tidigare gällande avtalet, AGF-KL, är omfattande vad gäller syfte, målsättning och materiellt innehåll. Parterna kommer därför att följa Omställningsavtalets implementering, tillämpning och utveckling. En särskild fråga som parterna avser att följa upp är arbetslöshetsersättningens regelverk och tillämpning i förhållande till avtalets ekonomiska omställningsförmåner. Parterna konstaterar att från avtalets tecknande till dess att ekonomisk omställningsförmån ska betalas ut finns tid för att förvissa sig om att arbetslöshetsersättningens regelverk fungerar i förhållande till avtalets ekonomiska förmåner, på likvärdigt sätt som sker för övriga arbetsmarknaden.

Parterna är överens om att förhandlingar skyndsamt ska tas upp om effekten av en bestämmelse i Omställningsavtalet väsentligt avviker från den gemensamma partsavsikten. Sådana förhandlingar bör även tas upp före den tidpunkt då avtalet träder i kraft.

2. Parterna konstaterar att avsikten med de ekonomiska förmånerna i avtalet är att ge en arbetstagare som sägs upp på grund av arbetsbrist ekonomisk trygghet i hans eller hennes omställning till ett nytt arbete. Avsikten är att avtalet ska komplettera den allmänna arbetsmarknadspolitiken och arbetslöshetsförsäkringen på motsvarande sätt som sker på den övriga svenska arbetsmarknaden. För det fall att arbetslöshetsersättningens regelverk och dess tillämpning i förhållande till avtalets ekonomiska omställningsförmåner drabbar arbetstagaren på ett sätt som inte är avsett, ska förhandlingar återupptas skyndsamt enligt punkten 1 ovan, i syfte att träffa en överenskommelse som i möjligaste mån beträffande kostnader och förmåner är likvärdig med detta avtal.

Om en arbetstagare innan en sådan överenskommelse träffats drabbas på grund av att arbetslöshetsersättningens regelverk inte tillämpar avtalets ekonomiska förmåner på likvärdigt sätt som sker för övriga arbetsmarknaden, ska Omställningsfonden ekonomiskt stödja en sådan arbetstagare.

3. Parterna erinrar om att samtidigt som Omställningsavtal KOM-KL träder i kraft den 1 januari 2012, träder även Överenskommelse om särskild ersättning till äldre arbetstagare som efter uppsägning är arbetslös och inte längre har rätt till ersättning från arbetslöshetsförsäkringen i kraft. Denna överenskommelse gäller för kommuner, landsting och regioner.

4. Parterna kan, på rekommendation från Omställningsfondens styrelse, föreslå fondens styrelse att fastställa premierreduktion.

Stadgar för Kollektivavtalsstiftelsen Omställningsfonden KOM-KL

§ 1 Namn

Stiftelsens namn är Kollektivavtalsstiftelsen Omställningsfonden KOM-KL.

Stiftelsen bildades ursprungligen genom förordnande i kollektivavtal den 11 september 1984 mellan Landstingsförbundet, Svenska Kommunförbundet, Svenska Kommunalarbetareförbundet, Kommunaltjänstemannakartellen (KTK) och SACO-SR-K. Stiftelsens namn var från och med den 20 mars 2004 Kollektivavtalsstiftelsen Trygghetsfonden för kommuner och landsting TF-KL 84.

Stiftarna har nu ändrat stiftelseförordnandet genom kollektivavtal den 7 december 2010 varigenom stiftelsen fått ett nytt namn, nytt ändamål och nya föreskrifter i övrigt.

§ 2 Stiftare

Stiftare i det ändrade stiftelseförordnandet är med anledning av organisatoriska förändringar på såväl arbetsgiversidan och på arbetstagersidan följande. På arbetsgiversidan är Sveriges Kommuner och Landsting och Arbetsgivarförbundet Pacta stiftare. På arbetstagersidan är Svenska Kommunalarbetareförbundet, samt AkademikerAlliansen och till AkademikerAlliansen anslutna riksorganisationer, samt OFRs förbundsområden Allmän Kommunal Verksamhet, Hälso- och sjukvård, Läkare, Lärarnas Samverkansråd gemensamt stiftare.

§ 3 Ändamål

Stiftelsens ändamål är att erbjuda, ge förutsättningar och möjligheter för aktivt omställningsarbete och ge ekonomisk trygghet i omställningen utifrån bestämmelserna för sådant arbete och sådan förmån enligt kollektivavtalet Omställningsavtal – KOM-KL. Stiftelsen ska stödja och hjälpa de arbetstaggare som omfattas av avtalet i deras omställning till nya arbeten.

Närmare förutsättningar för stiftelsens verksamhet ges i det vid varje tidpunkt gällande kollektivavtalet Omställningsavtal – KOM-KL.

§ 4 Riktlinjer för verksamheten

Till grund för stiftelsens verksamhet ligger kollektivavtal den 7 december 2010 Omställningsavtal (KOM-KL) mellan stiftarna.

Stiftarna kan i kollektivavtal ge riktlinjer för stiftelsens verksamhet inom ramen för ändamålsbestämmelsen.

§ 5 Styrelsen

Stiftelsens angelägenheter handhas av en styrelse. Styrelsen består av tio ledamöter med lika många suppleanter. Fyra ledamöter och lika många suppleanter utses av Sveriges Kommuner och Landsting, en ledamot jämte suppleant utses av Arbetsgivarförbundet Pacta, två ledamöter och lika många suppleanter utses av Svenska Kommunalarbetareförbundet, två ledamöter och lika många suppleanter utses av OFRs förbundsområden, en ledamot och en suppleant utses av AkademikerAlliansen och till AkademikerAlliansen anslutna riksorganisationer.

Suppleant får endast tjänstgöra i stället för ledamot som utsetts av samma stiftare som suppleant.

Ledamöter och suppleanter utses för en tid av högst fyra år i sänder. Var och en av stiftarna avgör mandatperioden för de ledamöter och suppleanter som utsetts av respektive stiftare.

Styrelsen utser inom sig ordförande på förslag av de ledamöter som utsetts av Sveriges Kommuner och Landsting och Arbetsgivarförbundet Pacta. Vice ordförande utses på förslag av de ledamöter som utsetts av Svenska Kommunalarbetareförbundet, OFRs förbundsområden samt AkademikerAlliansen och till AkademikerAlliansen anslutna riksorganisationer.

§ 6 Styrelsens uppgifter och arbetsformer

Styrelsen bestämmer utifrån stiftelsens ändamål, riktlinjer i kollektivavtal, tillgängliga medel samt parternas anvisningar om utformning och omfattning av olika insatser och ekonomiska förmåner inom verksamheten.

Styrelsen ska utifrån ändamålet ansvara för hantering och administration av det aktiva omställningsarbetet och ekonomiska förmåner, hantera kapital- och premieförvaltning samt teckna uppdragsavtal. Genom så kallad helfondslösning uppnås omfördelning, riskspridning och kvalitetssäkring av det aktiva omställningsarbetet och de ekonomiska förmånerna.

Styrelsen beslutar om och skapar praxis för det aktiva omställningsarbetet och ekonomiska förmåner.

Styrelsen är beslutförför när minst sju ledamöter är närvarande. Styrelsens beslut ska vara enhälliga och kan inte överprövas i nämnd.

Styrelsen sammanträder på kallelse av ordföranden. Ordföranden är skyldig att utfärda kallelse om någon av ledamöterna så begär.

Styrelsen får uppdra åt en eller flera styrelseledamöter, åt tjänsteman eller åt beredningsgruppen att i styrelsens ställe fatta beslut i ärenden som inte är av principiell beskaffenhet eller annars av större vikt. Sådana beslut ska anmälas till styrelsen och fattas på styrelsens ansvar.

Om styrelsen uppdrar åt flera att fatta beslut ska även beslutas om vilka förutsättningar som ska gälla för beslutet.

§ 7 Styrelsens säte

Styrelsens säte är i Stockholm.

§ 8 Kansli

Stiftelsens löpande verksamhet ombesörjs av stiftelsens kansli. Kansliet förestås av en kanslichef.

Kansliet administrerar det aktiva omställningsarbetet med kontor och anställda i Stockholm. Stiftelsen har inga andra uppgifter än de som anges i kollektivavtalet Omställningsavtal – KOM-KL.

§ 9 Beredningsgrupp

Styrelsen ska utse en beredningsgrupp som representerar stiftarna bestående av fem personer jämte ersättare. Beredningsgruppen ska bereda ärenden inför styrelsens beslut så att dessa får en allsidig bedömning och förankring i respektive organisation.

§ 10 Stiftelsens medel

Styrelsen förfogar över stiftelsens samtliga medel för insatser i enlighet med stiftelsens ändamål. Om den årliga avkastningen inte tas i anspråk tillförs överskottet stiftelsens kapital.

§ 11 Protokoll

Vid styrelsens sammanträden ska det föras protokoll som undertecknas av protokollföraren och justeras av en ledamot samt av ordföranden om han eller hon inte fört protokollet.

§ 12 Firmateckning

Stiftelsens firma tecknas förutom av styrelsen av de eller den som styrelsen utser.

§ 13 Räkenskapsår

Stiftelsens räkenskapsår är kalenderår.

§ 14 Årsredovisning

Styrelsen ska för varje räkenskapsår avge årsredovisning. Denna ska avlämnas till revisorerna senast den 1 april efter räkenskapsårets utgång.

§ 15 Revision

Styrelsens förvaltning och stiftelsens räkenskaper granskas av två revisorer och två suppleanter utsedda för fyra år i sänder. Av revisorerna ska minst en jämte suppleant vara auktoriserade.

En auktoriserad revisor jämte suppleant utses av Sveriges Kommuner och Landsting samt Arbetsgivarförbundet Pacta. En revisor jämte suppleant utses av Svenska Kommunalarbetsareförbundet, OFRs förbundsområden samt AkademikerAlliansen och till AkademikerAlliansen anslutna riksorganisationer.

§ 16 Stadgeändring

Ändring av dessa stadgar beslutas av styrelsen och anmäls till länsstyrelsen (tillsynsmyndigheten) för registrering. Styrelsen ska remittera förslag till stadgeändring till stiftarna inför sådan ändring.

§ 17 Upplösning

Stiftarna kan, om de är överens, besluta att stiftelsen ska upplösas. Detta kan ske om kollektivavtalet Omställningsavtal – KOM-KL skulle komma att ändras på så sätt att stiftelsen inte kommer att ha medel för att fullgöra sitt ändamål. Eventuellt överskott ska användas för ett ändamål som ligger så nära stiftelsens ändamål som möjligt. Om detta beslutar styrelsen efter samråd med stiftarna.

Lokalt kollektivavtal KOM-KL

§ 1 Innehåll

Till Lokalt kollektivavtal KOM-KL, nedan kallat avtalet, hör

1. de bestämmelser som de centrala parterna genom förhandlingsprotokoll den 7 december 2010 har träffat överenskommelse om för Omställningsavtal – KOM-KL enligt § 1 vad avser bilagorna 1 och 2 samt § 2 och 3, samt
2. de bestämmelser i övrigt som de lokala parterna träffar överenskommelse om ska ingå i avtalet.

§ 2 Giltighet och uppsägning

Mom. 1 Avtalet gäller tills vidare från och med den 1 januari 2012. AGF-KL upphör då att gälla.

Anmärkning

För en arbetsgivare som blir medlem i en arbetsgivarorganisation som är central part i KOM-KL efter den 1 januari 2012 gäller avtalet med beaktande av 26 § MBL från den tidpunkt som arbetsgivaren blir medlem.

Mom. 2 Avtalet upphör vid ingången av ett kalenderår, om en part skriftligen säger upp avtalet minst tre kalendermånader före årsskiftet. Med uppsägningen ska följa ett förslag till nytt kollektivavtal.

Avtalet kan tidigast upphöra den 1 januari 2014.

Säger en central part upp KOM-KL upphör avtalet att gälla vid samma tidpunkt, om inte de centrala parter som uppsägningen gäller för kommer överens om annat.

Anmärkning

Detta förutsätter att berörd central part är arbetsgivar- eller arbetstagarorganisation för den arbetsgivar- respektive arbetstagarpart som är bunden av avtalet.

Lokalt kollektivavtal KOM-KL

§ 1 Innehåll

Till Lokalt kollektivavtal KOM-KL, nedan kallat avtalet, hör de bestämmelser som de centrala parterna genom förhandlingsprotokoll den 7 december 2010 har träffat överenskommelse om för Omställningsavtal – KOM-KL enligt § 1 vad avser bilagorna 1 och 2 samt § 2 och 3.

§ 2 Giltighet och uppsägning

Mom. 1 Avtalet gäller tills vidare från och med den 1 januari 2012. AGF-KL upphör då att gälla.

Anmärkning

För en arbetsgivare som blir medlem i Arbetsgivarförbundet Pacta efter den 1 januari 2012 gäller avtalet med beaktande av 26 § MBL från den tidpunkt som arbetsgivaren blir medlem.

Mom. 2 Säger en central part upp KOM-KL upphör avtalet att gälla vid samma tidpunkt, om inte centrala parter som uppsägningen gäller kommer överens om annat.

Anmärkning

Detta förutsätter att berörd central part är arbetsgivar- eller arbetstagarorganisation för den arbetsgivar- respektive arbetstagarpart som är bunden av avtalet.

Överenskommelse om Särskild ersättning till äldre arbetstagare som efter uppsägning är arbetslös och inte längre har rätt till ersättning från arbetslöshetsförsäkringen

Parter

Arbetsgivarsidan

Sveriges Kommuner och Landsting

Arbetstagersidan

Svenska Kommunalarbetsförbundet, OFRs förbundsområden Allmän kommunal verksamhet, Hälso- och sjukvård samt Läkare jämte i förbundsområdena ingående organisationer, Lärarnas Samverkansråd samt AkademikerAlliansen och till AkademikerAlliansen anslutna riksorganisationer

§ 1 Innehåll m.m.

Parterna träffar detta kollektivavtal – Särskild ersättning till äldre arbetstagare som efter uppsägning är arbetslös och inte längre har rätt till ersättning från arbetslöshetsförsäkringen – för att ge en ekonomisk trygghet, om arbetstagarerna väljer att inte längre stå till arbetsmarknadens förfogande. Avtalet gäller för en arbetstagare hos en arbetsgivare som är medlem i Sveriges Kommuner och Landsting. Detta kollektivavtal ersätter AGF-KL vad avser periodisk avgångsersättning/egenersättning.

Avtalet innehåller bestämmelser om

- a) Tillämpningsområde (§ 2),
- b) Särskild ersättning (§ 3),
- c) Betalning och ansökan om särskild ersättning (§ 4),
- d) Samordning (§ 5),
- e) Uppgiftsskyldighet (§ 6),
- f) Återbetalningsskyldighet (§ 7),
- g) Ändringar och tillägg (§ 8),
- h) Tvister (§ 9),
- i) Fredsplikt (§ 10),
- j) Rekommendation om lokalt kollektivavtal (§ 11),
- k) Giltighet och uppsägning (§ 12), samt
- l) Avslutning (§ 13).

§ 2 Tillämpningsområde

Mom. 1 Avtalet gäller för en tillsvidareanställd arbetstagare, med sammanhängande anställning enligt Allmänna bestämmelser (AB) med minst 40 procents sysselsättningsgrad hos kommunal arbetsgivare sedan minst 10 år, som sägs upp på grund av arbetsbrist och har fyllt 61 år vid tidpunkten för uppsägningen.

Anmärkningar

1. Med kommunal arbetsgivare menas kommun, landsting, region och medlem i Arbetsgivarförbundet Pacta för tillgodoräkning av anställningstid i tidigare tillsvidareanställning.
2. En arbetstagare som uppfyller kvalifikationsvillkoret ovan och som accepterar ett erbjudande om en tidsbegränsad anställning hos arbetsgivaren, för att inte sägas upp på grund av arbetsbrist, behåller sin rätt till ersättning enligt § 3 i den tidsbegränsade anställningen.

Mom. 2 En tillsvidareanställd arbetstagare, som byter anställning vid en verksamhetsövergång enligt 6 b § LAS, får tillgodoräkna sig anställningstiden hos den förra arbetsgivaren för att uppnå kvalifikationsvillkoret enligt mom. 1. Om det har skett flera sådana byten av anställning får arbetstagaren räkna samman anställningstiderna hos alla arbetsgivarna.

Mom. 3 Avtalet gäller inte om arbetstagaren

- a) har sagts upp efter att ha avvisat ett erbjudande om annat arbete hos arbetsgivaren som han eller hon skäligen borde ha godtagit,

b) sägs upp på grund av arbetsbrist inom ett år från en verksamhetsövergång enligt 6 b § LAS, vid vilken arbetstagaren har motsatt sig en övergång av anställningen som han eller hon skäligen borde ha godtagit,

Anmärkning

LAS bestämmelser är vägledande vid en bedömning enligt a) eller b) ovan om arbetstagaren skäligen borde ha godtagit ett erbjudande om annat arbete respektive en övergång av anställningen.

c) är anställd i en arbetsmarknadspolitisk insats som innebär att han eller hon enligt 1 § LAS är undantagen från lagens tillämpning,

d) sagts upp på grund av arbetsbrist före den 1 januari 2012,

e) har fått hel särskild avtalspension eller en motsvarande förmån, eller

f) har fyllt 65 år när anställningen upphör.

§ 3 Särskild ersättning

En arbetstagare som väljer att inte längre stå till arbetsmarknadens förfogande när alla ersättningsdagar i arbetslöshetsförsäkringen har förbrukats, eller skulle ha förbrukats om arbetstagaren hade omfattats av försäkringen, ges rätt till särskild ersättning. Denna rätt gäller till och med kalendermånaden innan arbetstagaren fyller 65 år. Ersättningen innebär ett fast belopp per månad som motsvarar 60 procent av arbetstagarens genomsnittliga avlöningsförmån 12 månader före uppsägningstidpunkten och beräknas på arbetstagarens överenskomna fasta kontanta lön inklusive tillägg enligt AB § 34 mom. 2 som har betalats eller skulle ha betalats ut till arbetstagaren.

Anmärkning

Särskild ersättning ska räknas om i samma grad som gällande prisbasbelopp ändrats i förhållande till prisbasbeloppet för det kalenderår då särskild ersättning började betalas ut.

§ 4 Betalning och ansökan om särskild ersättning

Arbetsgivaren ansvarar för särskild ersättning till arbetstagaren. En arbetstagare ansöker hos Omställningsfonden KOM-KL om särskild ersättning.

Anmärkning

För att underlätta och möjliggöra kvalitetssäkring av statistik avseende särskild ersättning, ska utbetalning av ersättningen ske genom Omställningsfonden KOM-KL eller pensionsadministratören på liknande sätt som tidigare skett för AGF-KL förmåner.

§ 5 Samordning

Om arbetstagaren har förvärvsinkomst under tid då han eller hon får särskild ersättning ska ersättningen minska motsvarande sådan inkomst. Ersättningen ska dock inte minska för sådan förvärvsinkomst som följer av arbete som arbetstagaren hade innan uppsägningstidpunkten.

§ 6 Uppgiftsskyldighet

En arbetstagare är skyldig att lämna de uppgifter som arbetsgivaren begär för att kunna fastställa rätten till särskild ersättning och för att kunna beräkna den.

§ 7 Återbetalningsskyldighet

En arbetstagare som inte har uppfyllt sin uppgiftsskyldighet enligt § 6 ska betala tillbaka förmån som har betalats ut till honom eller henne på felaktiga grunder. Arbetsgivare eller försäkringsgivare har rätt att avräkna ett felaktigt utbetalt belopp från en senare utfallande förmån. Arbetsgivaren kan besluta att helt eller delvis efterge beloppet.

§ 8 Ändringar och tillägg

I avtalet ska också ingå de ändringar och tillägg till avtalets bestämmelser som parterna träffar överenskommelse om under tid då avtalet gäller.

§ 9 Tvister

Tvister om tolkning och tillämpning av detta kollektivavtal handläggs enligt bestämmelserna i Omställningsavtal (KOM-KL).

§ 10 Fredsplikt

Under tid då avtalet gäller ska ändringar och tillägg till avtalets bestämmelser förhandlas under fredsplikt.

§ 11 Rekommendation om lokalt kollektivavtal

Parterna rekommenderar berörda arbetsgivare – kommuner, landsting och regioner – och berörda arbetstagarorganisationer att anta ett lokalt kollektivavtal med det innehåll som framgår av §§ 2–8 och 10. Parterna är överens om att ett sådant avtal ska anses ha kommit till stånd genom att arbetsgivaren beslutar att anta det som lokalt kollektivavtal. Arbetsgivaren ska lämna protokollsutdrag över beslutet till de berörda arbetstagarorganisationer som begär det.

§ 12 Giltighet och uppsägning

Avtalet gäller tills vidare från och med den 1 januari 2012.

Avtalet upphör vid ingången av ett kalenderår, om en part skriftligen säger upp avtalet minst tre kalendermånader före årsskiftet. Med uppsägningen ska följa ett förslag till nytt kollektivavtal.

Säger en central part upp avtalet upphör det att gälla för berörda lokala parter, om inte de centrala parter som uppsägningen gäller för kommer överens om annat.

§ 13 Avslutning

Förhandlingarna förklaras avslutade.

Vid protokollet
Catharina Bäck

Justeras

För **Sveriges Kommuner och Landsting**

Ingela Gardner Sundström

För **Svenska Kommunalarbetareförbundet**

Annelie Nordström

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

Fackförbundet SKTF

Mona Tapper

Akademikerförbundet SSR

Lars Holmblad

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

Vårdförbundet

Ingrid Frisk

Legitimerade Sjukgymnasters Riksförbund

Mats Einerfors

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

Karin Rhenman

För **Läraryrskommitténs och Lärarnas Riksförbunds Samverkansråd**

Läraryrskommittén

Mathias Åström

Lärarnas Riksförbund

Bo Jansson

För **AkademikerAlliansen** och till AkademikerAlliansen anslutna riksorganisationer

Mikael Andersson

Överenskommelse om ändringar i Allmänna bestämmelser

Parter

Sveriges Kommuner och Landsting, Arbetsgivarförbundet Pacta å ena sidan och Svenska Kommunalarbetareförbundet, OFRs förbundsområde Allmän Kommunal verksamhet jämte i förbundsområdet ingående organisationer, Lärarförbundets och Lärarnas Riksförbunds Samverkansråd, OFRs förbundsområde Hälso- och sjukvård jämte i förbundsområdet ingående organisationer, OFRs förbundsområde Läkare jämte i förbundsområdet ingående organisationer och AkademikerAlliansen och till AkademikerAlliansen anslutna riksorganisationer å andra sidan.

§ 1

Förhandlingarna upptas med anledning av träffad principöverenskommelse och ramavtal rörande omställningsavtalet.

§ 2

Parterna är överens om att AB § 33 ska ha lydelse enligt Bilaga 1 fr.o.m. 2012-01-01 samt att Centrala och lokala protokollsanteckningar samt Centrala protokollsanteckningar ändras enligt Bilaga 2.

§ 3

Arbetsgivare som är medlem i Pacta vid ikraftträdandet av denna överenskommelse har möjlighet att senast den 1 januari 2012 besluta att AB § 33 mom.1a) ska gälla för verksamheten. I annat fall gäller AB § 33 mom. 1b) fr.o.m. 1 januari 2012.

§ 4

Förhandlingarna förklarades avslutade.

Vid protokollet

Catharina Bäck

Marie Dahlberg

Justeras

För **Sveriges Kommuner och Landsting**

Ingela Gardner Sundström

För **Arbetsgivarförbundet Pacta**

Ingela Gardner Sundström

För **Svenska Kommunalarbetsareförbundet**

Annika Jansson

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

Mona Tapper

Lars Holmblad

För **Läraryrskommittén och Lärarnas Riksförbunds Samverkansråd**

Mathias Åström

Bo Jansson

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

Ingrid Frisk

Mats Einerfors

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

Karin Rhenman

För **AkademikerAlliansen** och till AkademikerAlliansen anslutna riksorganisationer

Mikael Andersson

§ 33 Uppsägningstid m.m.

Mom. 1

<p><i>För kommun, landsting, region och kommunalförbund gäller</i></p>	<p><i>För övriga arbetsgivare gäller</i></p>
<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 anställningsskydd (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 § lagen om anställningsskydd (LAS).</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.

Mom. 3 Uppsägning ska vara skriftlig.

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

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

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

1. Centrala och lokala protokollsanteckningar, Anteckningar till AB, Uppsägningstid m.m. tillförs följande punkt

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

2. I Centrala protokollsanteckningar, Anteckningar till AB, Uppsägningstid m.m. upphör följande punkt att gälla.

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

Därutöver har Svenska Kommunalarbetareförbundet, Lärarförbundet, Fackförbundet SKTF, Vårdförbundet, Lärarnas Riksförbund, Akademikerförbundet SSR, Sveriges läkarförbund, Legitimerade Sjukgymnasters Riksförbund och AkademikerAlliansen undertecknat separata överenskommelser med Sveriges Kommuner och Landsting/Arbetsgivarförbundet Pacta med följande lydelse:

Underhandsöverenskommelse

– angående AB § 33

1. Vid ikraftträdande 2012-01-01 av överenskommelse om Omställningsavtal och därmed sammanhängande ändringar av Allmänna bestämmelser konstateras AB § 33 mom. 1a) ska tillämpas av följande arbetsgivare:

Caopi S.t Görans sjukhus AB
Danderyds sjukhus
Södersjukhuset
Södertälje sjukhus

2. För det fall ytterligare akutsjukhus ansluter sig till Pacta ska AB § 33 mom 1a) gälla även för dem.
3. Vid ikraftträdande 2012-01-01 av överenskommelse om Omställningsavtal och därmed sammanhängande ändringar av Allmänna bestämmelser jämföras Tiohundra AB med kommunalförbund vad avser tillämpningen av AB § 33.

Stockholm
7 december 2010

Underhandsöverenskommelse

– angående AGF-KL

Omställningsavtalet träder i kraft den 1 januari 2012 och då upphör AGF-KL att gälla.

Parterna är överens om att AGF-KL fortsatt gäller för arbetstagare som vid denna tidpunkt får förmåner enligt AGF-KL eller som omfattas av dess efterskydd. Efterskyddet gäller förutsatt att arbetstagare inte har rätt till förmån från annan trygghetsfond.

Stockholm 7 december 2010

Staffan Löwenborg
Sveriges Kommuner och Landsting/
Arbetsgivarförbundet Pacta

Lenita Granlund
Svenska Kommunalarbets-
förbundet

Mona Tapper
Fackförbundet SKTF

Karin Rhenman
Sveriges läkarförbund

Kerstin Persson
Vårdförbundet

Mats Einerfors
LSR

Bo Jansson
LR

Mathias Åström
Läraryrket

Mikael Andersson
AkademikerAlliansen

Eva Fagerberg
Akademikerförbundet SSR

Underhandsöverenskommelse

– angående tillsvidareanställd arbetstagare

För att uppnå kvalifikationsvillkoret enligt § 3 mom. 1 får en tillsvidareanställd arbetstagare tillgodoräkna sig direkt ansluten anställningstid i en eller flera tidigare tidsbegränsade anställningar hos arbetsgivaren, förutsatt att uppehållet mellan respektive anställning är högst sju kalenderdagar. Visstidsanställning för hel höst- eller vårtermin anses i detta sammanhang omfatta sex månader.

En arbetstagare som påbörjar en tillsvidareanställning vid starten av den termin som följer direkt efter det att han eller hon haft en tidsbegränsad visstidsanställning som avsett hel höst- eller vårtermin, ska vid tillämpningen av § 3 mom. 1 och 2 anses ha påbörjat tillsvidareanställningen i direkt anslutning till den tidigare tidsbegränsade visstidsanställningen.

Stockholm 7 december 2010

Staffan Löwenborg
Sveriges Kommuner och Landsting/
Arbetsgivarförbundet Pacta

Lenita Granlund
Svenska Kommunalarbetsgivarförbundet

Mona Tapper
Fackförbundet SKTF

Karin Rhenman
Sveriges läkarförbund

Kerstin Persson
Vårdförbundet

Mats Einerfors
LSR

Bo Jansson
LR

Mathias Åström
Läraryrkesförbundet

Mikael Andersson
AkademikerAlliansen

Eva Fagerberg
Akademikerförbundet SSR

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 Akademiker Alliansen anslutna riksorganisationer å den andra.

§ 1

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

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

§ 2

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

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

§ 3

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

§ 4

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

§ 5

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

§ 6

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

§ 7

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

§ 8

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

§ 9

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

§ 10

Förhandlingen förklaras avslutad.

Vid protokollet

Christina Norlin Mistander

Hans Granqvist

justeras

För Landstingsförbundet

Åke Hillman

För Svenska Kommunförbundet

Åke Hillman

För Arbetsgivarförbundet Pacta

Åke Hillman

För Svenska Kommunalarbetareförbundet

Mats Hansson

För OFRs förbundsområde Allmän kommunal verksamhet jämte i förbundsområdet ingående organisationer

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 Gustafsson

För Lärarförbundets och Lärarnas Riksförbunds Samverkansråd

Lärarförbundet

Ove Johansson

Lärarnas Riksförbund

Mats Einerfors

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. Hälsa- och arbetsmiljöaspekterna ska integreras i verksamheten. Träffarna ska också ge förutsättningar för personlig och yrkesmässig utveckling liksom till ökat självbestämmande och ansvarstagande för alla medarbetare.

För att arbetsplatsträffarna ska fungera måste de vara regelbundna och utgöra en naturlig del av verksamheten.

Målet är att alla som har sitt huvudsakliga arbete förlagt till arbetsplatsen ska delta.

Träffarna bör dokumenteras.

Skyddsombuden/motsvarande kan, genom sin roll och kompetens, bidra till att hälso- och arbetsmiljöaspekterna beaktas i de frågor som behandlas. Arbetsplatsträffar kan även kombineras med facklig information.

Samverkansgrupp

Samverkansgrupper ska knytas till beslutsnivåerna i verksamheten och ansluta till linjeorganisationen. Syftet är att skapa forum för dialog mellan

arbetsgivaren och de fackliga organisationernas företrädare där parterna har gemensamt ansvar för att aktualisera frågor om verksamhetens utveckling, hälsa och arbetsmiljö.

Syftet är att göra det möjligt att gemensamt delta i planerings- och beslutsprocessen och att överblicka och följa upp verksamheten. Arbetsgivarens representanter ansvarar för att frågor behandlas i samverkansgrupp innan beslut fattas. Frågor som kräver särskilda insatser kan efter samråd i samverkansgruppen behandlas i projektform. Efter samråd kan även arbetstagarconsult eller sakkunnig tillkallas.

Samverkansgrupp ska vara skyddskommitté enligt AML: s regler. Den ska vara policyskapande i hälso- och arbetsmiljöfrågor. Vidare ska samverkansgruppen planera, kontrollera och följa upp hälso- och arbetsmiljöförhållanden; - det systematiska arbetsmiljöarbetet – 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.

- Arbets sättet på arbetsplatsträffar och samverkansgrupper ska präglas av att genom samråd nå enighet före beslut.
- Samråd i samverkansgrupp ersätter information och förhandling enligt MBL 11, 19 och 38 §§. Vid oenighet i sådan samverkansgrupp kan arbetstagarorganisationen begära att arbetsgivaren fullgör sin förhandlingsskyldighet enligt MBL.
- Om lokal part finner att en fråga ej lämpar sig för behandling i samverkanssystemet tillämpas MBL respektive AML i sin helhet i den frågan.

Anmärkning

Avvikelse från MBL: s regler om informations och förhandlingsskyldighet kräver kollektivavtal.

- Samråd i samverkansgrupp utgör tillika behandling i skyddskommitté enligt AML 6 kap 9 §.

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 kommuners, landstings och regioners kompetens för arbetet med hälsa, arbetsmiljö och rehabilitering. De centrala parterna framhåller betydelsen och nödvändigheten av en både bred och fördjupad kompetens inom dessa områden.

Utgångspunkter

Den rättsliga grunden för hälsa- och arbetsmiljöarbetet finns i gällande lagstiftning, föreskrifter och avtal.

Hälsa- och arbetsmiljöarbetet i sin helhet måste bedrivas såväl kort- som långsiktigt. Oavsett organisations- och driftsformer ska resurser avsättas så att god hälsa och arbetsmiljö samt arbetslivsinriktad rehabilitering tillgodoses.

En ständigt pågående utveckling förutsätter att arbetsgivaren i samverkan och utifrån ett verksamhetsperspektiv bedriver en kontinuerlig planering, styrning, kontroll och uppföljning av hälsa och arbetsmiljö - systematiskt arbetsmiljöarbete. Detta innefattar hela processen; att främja en sund livsstil och hälsosamma arbetsförhållanden, att identifiera, förebygga och åtgärda risker - konsekvensbeskrivning - samt att tillhandahålla lämpligt organiserad anpassning och arbetslivsinriktad rehabiliteringsverksamhet. Det gäller både löpande och tidsbegränsade insatser.

Hälsa- och arbetsmiljöarbetet kräver en bred kompetens. Med detta menas teoretiska och praktiska kunskaper inom hälsa, arbetsmiljö- och arbetslivsinriktad rehabilitering som kan omsättas i verksamheten. Såväl chefer, arbetsplatsombud/skyddsombud som medarbetare måste ha kompetens

inom området. Kompetensbehovet avgörs av den egna rollen eller funktionen i arbetet.

Utbildning kan ske i olika former och omfattning. Utformning av innehåll, omfattning och kontinuitet i utbildningen fastställs i samverkan mellan lokala parter.

För att svara upp mot sitt ansvar för arbetslivsinriktad rehabilitering och arbetsanpassning är det viktigt att arbetsgivaren har kunskap och rutiner för detta arbete, att det finns en fastlagd process med tydlig struktur, som samtliga berörda aktörer (ansvarig chef, personalfunktion, medarbetare, skyddsombud, företagshälsovård och Försäkringskassan) är väl förtroagna med.

Individ - medarbetare

Verksamhetens utveckling och arbetsmiljöarbete går hand i hand och är beroende av medarbetarens medvetenhet, engagemang och kompetens. Arbetsgivaren har ansvar för att medarbetaren får den information, utbildning m.m. som behövs för att i anslutning till sina arbetsuppgifter kunna medverka i hälso- och arbetsmiljöarbetet på arbetsplatsen. Medarbetaren har ett ansvar att vara delaktig i hälso- och arbetsmiljöarbetet på arbetsplatsen.

Arbetsorganisation, arbetsförhållanden och arbetstid ska så långt som möjligt anpassas till medarbetarens förutsättningar och bidra till bästa möjliga hälsa och välbefinnande. Vid behov ska arbetsgivaren i samråd med medarbetaren, och i förekommande fall med skyddsombudet, utforma de åtgärder som behövs för tidig och effektiv arbetsanpassning och arbetslivsinriktad rehabilitering för återgång i arbete.

Alla medarbetare har tillgång till individuellt stöd dit hon/ han kan vända sig med förtroende. Detta stöd kan tillgodoses genom företagshälsovård.

Grupp - arbetsplats

Verksamhetens utveckling ställer hela tiden nya krav på medarbetare, arbetsgrupper och chefer som förutsätter god kunskap i hälso- och arbetsmiljöfrågor.

Arbetsorganisation och arbetssätt måste ständigt omprövas och förnyas. Det är därmed av vikt att hälso- och arbetsmiljöarbetet i huvudsak bedrivs på arbetsplatsnivå där arbetsplatsombudens/skyddsombudens särskilda kompetens är värdefull och kan användas. Arbetsplatsträffen är lämpligt

forum för chefer och medarbetare att tillsammans identifiera och förebygga risker samt föra en dialog om utvecklingsbehov. Kompetens i hälso- och arbetsmiljöfrågor byggs upp och utvecklas på arbetsplatsnivå och kan vid behov kompletteras med expertkompetens.

Organisation - ledning - samverkan

Utformning av arbetsmiljöarbetet är en uppgift inom samverkanssystemets ram. Beslut om mål, medel, fördelning, befogenheter och resurser fattas av arbetsgivaren. Detta sker med iakttagande av samverkanssystemets intentioner, gällande lagstiftning och avtal.

Arbetsorganisation, arbetsinnehåll och arbetstid ska utformas så att medarbetaren inte utsätts för fysiska eller psykiska belastningar som kan medföra ohälsa eller olycksfall.

Att säkerställa en god hälsa och arbetsmiljö ställer krav på en kontinuerlig kompetensutveckling för såväl chefer, medarbetare som arbetsplatsombud/skyddsombud.

Förtroendevalda har i sin egenskap av arbetsgivare ansvar för att nödvändig kompetens och erforderliga resurser finns i organisationen inom hälso- och arbetsmiljöområdet.

Expertkompetens

Företagshälsovård är ett stöd för och komplement till den sakkunskap på hälso- och arbetsmiljöområdet som måste finnas i organisationen. Företagshälsovård är en potential i arbetet för ett långsiktigt hållbart arbetsliv. Företagshälsovårdens kvalitet, dimensionering och inriktning är därför viktiga frågor i den lokala partsdialogen.

Företagshälsovård ska vara en multidisciplinär och professionellt oberoende expertverksamhet inom områdena förebyggande hälso- och arbetsmiljöarbete samt arbetslivsinriktad rehabilitering. Den ska ha kompetens att identifiera och beskriva sambanden mellan arbetsmiljö, organisation, verksamhetens resultat och hälsa.

Företagshälsovården ska främst arbeta för att främja och utveckla hälsa och förebygga risker samt kunna föreslå åtgärder både för hela verksamheter och på individnivå.

Inom företagshälsovården behövs sakkunskap inom områdena medicin, teknik, beteendevetenskap och ergonomi. Företagshälsovården kan nyttjas av både arbetsgivare och medarbetare.

För att säkerställa kontinuitet och en allsidig bedömning av arbetsförhållandena är det lämpligt att företagshälsovård anlitas som en sammanhållen resurs och inte enbart för enstaka tjänster.

Det är väsentligt att frågor som berör företagshälsovården behandlas i samverkanssystemet.

Redogörelsetext till Överenskommelse om förnyelse – arbetsmiljö – samverkan i kommu- ner, landsting och regioner – FAS 05

Bakgrund

När överenskommelsen Utveckling -92 respektive Kompetens -93 träffades ersatte dessa avtal MBA-KL och Miljö -81. Syftet var att skapa nya former för inflytande, delaktighet och samverkan mellan medarbetare och arbetsgivare i en decentraliserad organisation.

Genom att förmedla centrala parter synsätt i den centrala överenskommelsen var avsikten att bidra till att lokala samverkansformer utvecklades som involverade medarbetarna och gav ett reellt inflytande och ansvar för verksamhetens utveckling. Att uppnå detta lokalt innebar att arbeta med en partsgemensam process som kom att omfatta kulturförändringar där såväl roller som beteenden måste förändras. Kort sagt att gå från en "MBL-kultur" till en samverkanskultur som även omfattade arbetsmiljöfrågorna.

Intentionerna har inte förändrats utan snarare förstärkts i den förnyade överenskommelsen. Centrala parter är överens om att samverkan är utgångspunkten för verksamhetens utveckling i organisationerna och inte enbart en språklig förändring som komplement till ett traditionellt MBL-förfarande.

Viktigt i den lokala processen är att diskutera både den utvecklingsinriktade och den mer formella delen av samverkanssystemet inför eventuellt förnyade lokala samverkansavtal.

Allmänt om FAS 05

Nedanstående redogörelsetext redovisar de förändringar som gjorts genom FAS 05 jämfört med de tidigare avtalen Utveckling -92 respektive Kompetens -93.

FAS 05 är gemensam för landsting/regioner, kommuner och företag anslutna till Pacta. Överenskommelsen gäller från den 1 april 2005 och tillsvidare.

Generellt för överenskommelsen är att första delen, som framför allt ersätter Utveckling -92, har uppdaterats och moderniserats men strukturen är densamma som tidigare. Den andra delen som ersätter Kompetens -93 har

fått en något förändrad struktur och utökats för att stämma överens med nuvarande synsätt, lagstiftning och föreskrifter.

Förhandlingsprotokoll

§ 1

De två avtalen har övergått till att vara ett och hälsobegreppet har tillkommit.

Avtalet bygger på en samsyn om samverkan och kompetens inom hälso- och arbetsmiljöområdet. FAS 05 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".

§§ 2-3

Överenskommelsen FAS 05 är ett centralt kollektivavtal utan lokal verkan. Detta ger lokala parter möjlighet att utifrån egna utgångspunkter och behov utveckla eller bibehålla lokala avtal. I ett lokalt utvecklingsarbete kan centrala parter synsätt på samverkan, hälsa och arbetsmiljö vara en utgångspunkt och inspiration.

§§ 4-5

Genom överenskommelsen är centrala parter överens om att aktivt medverka till att föra ut avtalets intentioner och ta ett gemensamt ansvar för ett antal åtaganden i syfte att stödja den lokala utvecklingen. För att följa upp processen görs årliga avstämningar. Åtagandena kommenteras i anslutning till bilaga 1 till förhandlingsprotokollet.

§§ 6-7

Motsvarar 7 – 8 §§ i Utveckling -92.

§ 8

En nyhet är att om ny lagstiftning blir aktuell eller förändringar sker i gällande lagstiftning ska detta kunna hanteras genom ändringar eller tillägg i FAS 05 utan att avtalet sägs upp.

§ 9

Till skillnad mot tidigare gäller överenskommelsen nu tillsvidare.

Centrala parter åtagande - bilaga 1 till FAS 05

Genom bilagan till förhandlingsprotokollet tar centrala parter ett gemensamt ansvar för att aktivt föra ut avtalets intentioner och att varje år följa upp

vad som sker lokalt i kommuner, landsting och regioner. Denna utfästelse kommer att ställa krav på centrala parter framförallt i ett inledningsskede. Praktiskt innebär det att partsgemensamma konferenser kring FAS 05, inklusive de intentioner som lett fram till förnyelsen av avtalet, genomförs. Arbetsmiljörådet för kommuner och landsting är den naturliga uppdragsgivaren och avsändaren för denna del av åtagandet.

En annan viktig uppgift blir att partsgemensamt gå igenom och kvalitetsgranska utbildningsinnehåll kring hälsa och arbetsmiljöansvar som därefter kan upphandlas nationellt och erbjudas till nyckelgrupper som chefer och skyddsombud. Utifrån lokala behov och förutsättningar ska utbildningsinsatser eller "utbildningsmoduler" kunna avropas från kommuner, landsting och regioner.

Innehållet ska bl.a. avse arbetsmiljölagen, systematiskt arbetsmiljöarbete, fysisk/psykisk arbetsmiljö och rehabilitering. Syftet är att kvalitetsgranskad utbildning ska vara ett stöd för att kunna motsvara kraven på arbetsmiljöområdet. Bakgrunden till detta åtagande är att Kommunal respektive SKTF och SSR hade långtgående krav i sina yrkanden kring arbetsmiljöutbildning. Orsaken till kraven var att kontinuerlig utbildning/uppföljning inom området anses eftersatt på sina håll både för chefer och för skyddsombud.

Ett partsgemensamt arbete pågår sedan en tid tillbaka om utveckling av en arbetsplatsbaserad utbildningsinsats kring hälsa och arbetsmiljö som vänder sig till samtliga medarbetare i kommuner, landsting och regioner – "Sunt arbetsliv". Detta arbete bekräftas i bilagan. Detsamma gäller arbetsmiljöprogrammet "Sunt liv" som många kommuner, landsting och regioner redan är engagerade i.

Sveriges Kommuner och Landsting gjorde hösten 2004 en inventering av tillgång till företagshälsovård, dess uppbyggnad och användning samt i vilken mån företagshälsovården bidrar till att säkerställa en god arbetsmiljö. Inventeringen gjordes i kommuner, landsting, regioner samt bland medlemmar i Pacta. Detta arbete kommer att slutföras partsgemensamt.

För att underlätta kravspecificering och upphandling av företagshälsovård har Sveriges Kommuner och Landsting påbörjat ett arbete med en webbaserad vägledning. Även detta arbete kommer att slutföras partsgemensamt och avsikten är att vägledningen ska omfatta också hur ett fördjupat samarbete med företagshälsovård eller likvärdig expertkompetens kan åstadkommas.

I åtagande ingår även att centrala parter är överens om att de planerade insatserna kan bidra till genomförandet av intentionerna i det europeiska ramavtalet om arbetsrelaterad stress och eventuellt kommande europeiska ramavtal.

Förnyelse – arbetsmiljö – samverkan i kommuner, landsting och regioner

Namnet på den förnyade överenskommelsen har sin grund i att det är just en förnyelse det handlar om och inte ett nytt avtal – där hälsa och arbetsmiljö fått en förtydligad position i samverkansarbetet. Avsikten är att medlemmarna inte ska få en helt ny materia att hantera utan kunna arbeta vidare utifrån de lokala avtal som redan träffats.

Inledning

Redan i inledningen poängteras att samverkan, arbetsorganisation, hälsa, arbetsmiljö, rehabilitering, jämställdhet och mångfald i arbetslivet som har avgörande betydelse för verksamhetens resultat och utveckling. Grunden är att samverkan är ett medel för att uppnå en bra verksamhet och ett långsiktigt hållbart arbetsliv. De tidigare respektive inledningarna till Utveckling -92 respektive Kompetens -93 har vävts samman.

Utgångspunkter – samverkan

I detta avsnitt poängteras vikten av att arbeta med en målinriktad process där alla är delaktiga. Kommunikationen är viktig mellan chef och medarbetare och mellan olika delar i organisationen. Här tas också upp att de fackliga representanterna får möjlighet att kommunicera med sina medlemmar.

”Medarbetare” är det nya begrepp som ersätter tidigare ”arbetstagare” i hela texten, vilket också markeras i fotnoten.

Till den rättsliga grunden för samverkanssystemet har lagen om facklig förtroendemans ställning (FML) lagts till utöver medbestämmande- och arbetsmiljölagen.

Mål

Den enda förändringen är att ”en god hälsa” tillkommit i texten.

Syfte

Det som har förändrats är att begreppen kvalitet respektive hälsa tillkommit och att diskussion ersatts med dialog. En ”tydlig delegering” ersätter ”konsekvent delegering”.

Samverkanssystemet

Här har ambitionen varit att göra så få förändringar som möjligt och det som gjorts avser språklig modernisering och vissa förtydliganden.

Individen i samverkan

I detta avsnitt är det nytt att "Medarbetare ska medverka i förändringsarbete och verka för en god hälsa och arbetsmiljö". Tidigare hade den anställde rätt att medverka i förändringsarbete och skyldighet att verka för en god arbetsmiljö. För att åstadkomma en större tydlighet ersätter chef och medarbetare i fortsättningen tidigare språkbruk - arbetsledning och anställd.

Arbetsplatsträff

Den enda förändringen är att "hälsa" tillkommit i texten.

Samverkansgrupp

Nytt i denna del är att lokala parter har ett gemensamt ansvar för att aktualisera frågor om verksamhetens utveckling, hälsa och arbetsmiljö. Initiativet att ta upp en fråga finns nu både för fackliga företrädare och arbetsgivaren. Förändringen innebär att dialogen kan starta långt innan det finns ett färdigt förslag att ta ställning till – vilket kan fördjupa samverkan och höja kvaliteten i kommande beslut.

Med hänsyn till samverkansgruppens roll som skyddskommitté har uppgiften förtydligats och kompletterats utifrån gällande lagar och föreskrifter; det systematiska arbetsmiljöarbetet, företagshälsovårdsverksamhet samt arbetsanpassnings- och rehabiliteringsverksamhet.

Det som tillkommit är att samverkansgruppen i rollen som skyddskommitté ska hantera information och utbildning om hälsa och arbetsmiljö. Här är motivet att åstadkomma en kontinuitet i dialogen kring dessa frågor. Ett förtydligande har gjorts beträffande företagshälsovård i fotnoten; med begreppet avses även likvärdig professionellt oberoende expertkompetens.

Beslut i samverkan

Detta avsnitt är till största delen intakt jämfört med tidigare lydelse. En förändring är dock att arbetsplatsträffen lokalt inte är liktydig med samverkansgrupp om chefen har beslutsbefogenhet som omfattas av förhandlings-skyldighet enligt MBL. Bakgrunden till att detta tagits bort är att uppgiften för skyddskommittén är så omfattande och kräver att det finns fackliga arbetsplatsombud/skyddsombud som kan fylla den funktion som eftersträvas. Om förutsättningarna finns på den enskilda arbetsplatsen är det dock inget hinder att göra arbetsplatsträffen till samverkansgrupp/skyddskommitté, men ett sådant förfarande kräver lokalt kollektivavtal.

Ett förtydligande är att samråd i samverkansgrupp "utgör tillika behandling i skyddskommitté enligt AML 6 kap 9 §", även detta kräver lokalt kollektivavtal.

Utveckling

I denna del finns en modernisering i sista stycket som gäller att arbetslivet ska kunna anpassas beroende på medarbetarens olika livsfaser och att utvecklingsarbetet ska omfatta jämställdhets- och mångfaldsaspekter samt att motverka alla former av diskriminering.

Kompetens för hälsa och arbetsmiljö

Inledningsavsnittet som nu omfattar mål, syfte och utgångspunkter är omarbetat visavi Kompetens – 93 och anpassat till den nya strukturen där avtalet utgör en helhet. Rubriksättningen har genomgående moderniserats.

Mål

Här är avsikten att poängtera hälso- och arbetsmiljöarbetet som en integrerad del i verksamhetens vardag och utveckling. Målet är att förena en väl fungerande verksamhet med ett långsiktigt hållbart arbetsliv d.v.s. att minska och förhindra ohälsa, skador och sjukdom av arbete.

Syfte

Rubriken har tillkommit som förtydligande - i övrigt inga förändringar jämfört med tidigare.

Utgångspunkter

Detta avsnitt är moderniserat och sammanfattar grunden för hälso- och arbetsmiljöarbetet i lagstiftning, föreskrifter och avtal.

Vikten av att hälso- och arbetsmiljöarbetet bedrivs såväl kort- som långsiktigt poängteras, samt att resurser avsätts så att en god hälsa och arbetsmiljö och vid behov arbetslivsinriktad rehabilitering tillgodoses. Detta fanns tidigare under rubriken "Organisation".

Det systematiska arbetsmiljöarbetet beskrivs och vikten av konsekvensbeskrivning samt att det finns en lämpligt organiserad anpassning och arbetslivsinriktad rehabiliteringsverksamhet.

En nyhet är "att främja en sund livsstil". Detta har tillkommit för att poängtera att individen har ett eget ansvar för sin hälsa. Som medarbetare behöver vi - med stöd av olika aktörer - göra vad vi kan för att hålla oss friska genom något sånär sunda levnadsvanor, rimliga "livspussel" osv.

Kompetens inom hälso- och arbetsmiljöområdet har uppdaterats. I texten betonas att utformning av innehåll, omfattning och kontinuitet i utbildningen fastställs efter dialog i samverkan mellan lokala parter.

När det gäller arbetslivsinriktad rehabilitering har detta beskrivits utförligare jämfört med tidigare. Vikten av att det finns en fastlagd process med tydlig struktur för detta arbete framhålls. Arbetsgivaren ska ha kunskap och skapa rutiner som gör att samtliga aktörer (ansvarig chef, personalfunktion, medarbetare, skyddsombud, företagshälsovård och Försäkringskassan) är kunniga och införstådda i hur arbetet ska bedrivas med arbetslivsinriktad rehabilitering.

Individ - medarbetare

Även här understryks att verksamhetens utveckling och arbetsmiljöarbetet går hand i hand. Ett tillägg är att medarbetaren har ett ansvar för att vara delaktig i hälso- och arbetsmiljöarbetet på arbetsplatsen.

Arbetsförhållanden har ersatts av "Arbetsorganisation, arbetsförhållanden och arbetstid" i övrigt har ingen förändring skett. Bakgrunden till denna förändring är yrkanden från Kommunal respektive SKTF och SSR kring bemanningsplanering respektive arbetsorganisation vilket ledde fram till denna utvidgning.

Ett tillägg är att arbetsgivaren utöver medarbetaren även kan ha ett samråd med skyddsombudet beträffande åtgärder för tidig och effektiv arbetsanpassning och arbetslivsinriktad rehabilitering för återgång i arbete.

Beträffande individuellt stöd för medarbetaren så är det nu preciserat till företagshälsovård.

Grupp – arbetsplats

Begreppet arbetsorganisation har tillkommit. I övrigt har texten moderniserats.

Organisation – ledning – samverkan

Här konstateras mer kortfattat att utformningen av arbetsmiljöarbetet är en uppgift inom samverkanssystemets ram.

Nytt är andra stycket som avser arbetsorganisation, arbetsinnehåll och arbetstid – här understryks att utformningen ska ske så att medarbetaren inte utsätts för fysisk eller psykisk belastning som kan leda till ohälsa eller olycksfall vilket motsvarar kraven i arbetsmiljölagstiftningen.

Sista stycket är ett förtydligande som avser politiskt förtroendevaldas ansvar som arbetsgivare; att säkerställa att nödvändig kompetens och erforderliga resurser finns i organisationen inom hälso- och arbetsmiljöområdet.

Expertkompetens

Avsnittet om företagshälsovård är omarbetat och uppdaterat till dagens förhållanden och överensstämmer med det remissvar som Sveriges Kommuner och Landsting har lämnat angående företagshälsovårdsutredningen (SOU 2004:13).

Företagshälsovårdens potential framhålls som komplementär resurs för att uppnå ett långsiktigt hållbart arbetsliv.

Som företagshälsovårdens främsta uppgift betonas att främja och utveckla hälsa, förebygga risker och föreslå åtgärder som avser både hela verksamheter och individer.

Företagshälsovård definieras som en multidisciplinär och professionellt oberoende expertverksamhet inom områdena förebyggande hälso- och arbetsmiljöarbete samt arbetslivsinriktad rehabilitering - med kompetens att identifiera och beskriva sambanden mellan arbetsmiljö, organisation, verksamhetens resultat och hälsa. Vidare framhålls att företagshälsovård bör anlitas som en sammanhållen resurs - inte enbart för enstaka insatser/tjänster - för att säkerställa kontinuitet och en allsidig bedömning av arbetsförhållandena.

Företagshälsovård kan nyttjas av både arbetsgivare och medarbetare - detta ersätter den tidigare formuleringen "att alla anställda har tillgång till individuellt stöd dit den anställda efter egen bedömning och med förtroende kan vända sig vid behov".

Slutligen konstateras att det är väsentligt att frågor som berör företagshälsovården behandlas i samverkanssystemet där kvalitet, dimensionering och inriktning är viktiga frågor i den lokala partsdialogen.

Offentliganställdas Förhandlingsråd (OFR) är en uppdragsstyrd förhandlings- och serviceorganisation för fjorton fackliga organisationer med medlemmar inom offentlig sektor. Inom OFR samråder och samarbetar förbunden i gemensamma frågor samtidigt som de behåller en stark självständigt.

Våra verksamhetsområden är:

Pension och försäkring

Arbetsmiljö, prevention och trygghet

Samhällsekonomi och lönestatistik

EU-bevakning

Information och omvärld

OFRs medlemsförbund är: Lärarförbundet, Vision, Vårdförbundet, Fackförbundet ST, Lärarnas Riksförbund, Akademikerförbundet SSR, Sveriges läkarförbund, Polisförbundet, Officersförbundet, Ledarna, Fysioterapeuterna, Försvarsförbundet, TULL-KUST och Teaterförbundet.

LAG OCH AVTAL – Avtal för förbundsområde
Allmän kommunal verksamhet innehåller:

- Kommunalt huvudavtal – KHA 94
- HÖK 13
- Allmänna bestämmelser – AB
- Bilersättning – BIA
- AFF/LAFF, kollektivavtal om fackliga förtroendemän
- Korrigering av preliminär lön m.m.
- KOM-KL
- FAS 05

LAG OCH AVTAL framställs av Offentliganställdas Förhandlingsråd (OFR)
på uppdrag av medlemsförbunden.



Fler exempel av skriften kan beställas på respektive förbundskansli.

Vision: 0771-14 00 00

Akademikerförbundet SSR: 08-617 44 00

Ledarna: 08-598 990 00

Teaterförbundet: 08-441 13 00