

BEA 01

Bestämmelser för arbetstagare i
arbetsmarknadspolitiska insatser

SVENSKA KOMMUNFÖRBUNDET
ARBETSGIVARFÖRBUNDET KFF

Innehåll

Bestämmelser för arbetstagare som omfattas av BEA 01	3
Kap. 1 Inledande bestämmelser	3
§ 1 Tillämpningsområde m.m.....	3
Kap. 2 Allmänna anställningsvillkor	5
§ 2 Anställningsform	5
§ 3 Avlöningsförmåner	5
§ 4 Bestämmelser om lön.....	5
§ 5 Intyg om arbetsförmåga och hälsundersökningar	6
§ 6 Allmänna åligganden	7
§ 7 Avstängning m.m. med eller utan avlöningsförmåner	7
§ 8 Ersättning från tredje man m.m.....	9
§ 9 Arbetstid	10
§ 10 Bisysslor	12
§ 11 Disciplinpåföljd	12
§ 12 Vissa bestämmelser om turordning och företrädesrätt.....	13
§ 13 Uppsägningstid m.m.	13
§ 14 Beräkning av anställningsförmåner under uppsägningstid	14
Kap. 3 Särskilda bestämmelser om lön och ersättningar	17
§ 15 Övertid m.m.	17
§ 16 Färdtid.....	18
§ 17 Obekväm arbetstid	19
§ 18 Jour och beredskap.....	19
§ 19 Samordningsbestämmelser	20
Kap. 4 Ledighetsförmåner	23
§ 20 Semester.....	23
§ 21 Övriga ledighetsbestämmelser	25
Kap. 5 Övriga förmåner och bestämmelser	27
§ 22 Tjänstedräkt och årskort.....	27
§ 23 Avtalsförsäkringar m.m.....	27
Särskilda bestämmelser för OSA.....	29
Anställningsform (§ 2).....	29
Bestämmelser om lön (§ 4)	29
Uppsägningstid m.m. (§ 13).....	29
Särskilda bestämmelser för lärlingsutbildning.....	31
Anställningsform (§ 2).....	31
Bestämmelser om lön (§ 4)	31
Centrala och lokala protokollsanteckningar.....	33
Centrala protokollsanteckningar.....	35
Lokalt kollektivavtal om BEA 01.....	37

§ 1	Innehåll m.m.....	37
§ 2	Giltighet och uppsägning.....	37
§ 3	Avslutning.....	37
Lokalt kollektivavtal om BEA 01.....		39
§ 1	Innehåll m.m.....	39
§ 2	Giltighet och uppsägning.....	39
Överenskommelse om Bestämmelser för arbetstagare i arbetsmarknadspolitiska insatser — BEA 01.....		41
§ 1	Innehåll m.m.....	41
§ 2	Ändringar och tillägg.....	41
§ 3	Tvistens handläggning.....	42
§ 4	Fredsplikt.....	42
§ 5	Rekommendation om lokalt kollektivavtal m.m.....	42
§ 6	Giltighet och uppsägning.....	42
§ 7	Avslutning.....	43

Bestämmelser för arbetstagare som omfattas av BEA 01

Kap. 1 Inledande bestämmelser

§ 1 Tillämpningsområde m.m.

Mom. 1 Om inte annat följer av lag, förordning eller statlig myndighetsföreskrift, gäller detta avtal arbetstagare som

- a) anvisats skyddat arbete hos en offentlig arbetsgivare (OSA) enligt förordningen (2000:630) om särskilda insatser för personer med arbetshandikapp,
- b) anställts som lärling i en anställning som syftar till yrkesutbildning och är förenad med studier på ett individuellt program inom gymnasieskolan (lärlingsutbildning) enligt 5 kap. 4 b § andra stycket 2 skollagen (1985:1100), eller
- c) anställts i syfte att mildra arbetslösheten.

Anmärkning

För arbete som ryms inom arbetsgivarens ordinarie verksamhet och budget får bestämmelsen enligt punkt c) tillämpas efter lokal överenskommelse. Sådan förhandling kan endast föras som lokal förhandling. För annat arbete fordras ingen överenskommelse.

Mom. 2 Till avtalet hör även särskilda bestämmelser för

- a) OSA — enligt Bilaga A, och
- b) lärlingsutbildning — enligt Bilaga B.

Om de särskilda bestämmelserna avviker från avtalet i övrigt ska dessa gälla.

Kap. 2 Allmänna anställningsvillkor

§ 2 Anställningsform

Mom. 1 Arbetstagare anställs för begränsad tid och i den ordning som framgår av de regler som gäller för respektive arbetsmarknadspolitisk insats.

Mom. 2 Bestämmelserna i 5 § andra stycket och 28 § LAS gäller inte.

§ 3 Avlöningsförmåner

Mom. 1 Arbetstagare får avlöningsförmåner enligt detta avtal.

Avlöningsförmåner är lön, semesterlön, semesterersättning och lön under ledighet samt följande särskilda ersättningar nämligen kompensation för fyllnads- och övertidsarbete, färdtidsersättning, tillägg för obekväma arbetstid, jour- och beredskapsersättning.

Mom. 2 Avlöningsförmåner beräknas per kalendermånad.

Mom. 3 Avlöningsförmåner utbetalas någon av de sista 5 dagarna i månaden, om inte andra utbetalningsdagar fastställts.

§ 4 Bestämmelser om lön

Mom. 1 Till arbetstagare utges lön som timlön för arbetad tid enligt överenskommelse.

Anmärkningar

1. Efter lokal överenskommelse kan lön utges som månadslön.
2. För en arbetstagare som fyllt 18 år ska, från och med kalendermånaden därefter, den lägsta timlönen vara 1/165 av den lägsta månadslönen enligt bestämmelserna i det Löneavtal som ingår i HÖK gäller för en arbetstagare som är 18 år. För en arbetstagare som fyllt 19 år ska, från och med kalendermånaden därefter, den lägsta timlönen vara 110 % av den lägsta timlönen för en arbetstagare som är 18 år.

Mom. 2 Bestämmelserna i mom. 1 gäller arbetstagare som har erforderliga kvalifikationer för arbetsuppgifterna.

För arbetstagare som inte uppfyller angivna villkor fastställs lönen vid lokala förhandlingar.

Anmärkning

Förhandling i fråga som avses i mom. 2 andra stycket kan endast föras som lokal förhandling.

Mom. 3 Med arbetad tid ska jämföras arbetstid som arbetstagaren normalt skulle ha fullgjort under tid då arbetet inte bedrivs på grund av att helgdagsafton, helgdag eller klämdag mellan närliggande sådana lediga dagar infaller.

Anmärkningar

1. Momentet gäller inte om arbetstagaren, utan att ha fått ledigt eller inte kan styrka giltigt förfall, helt eller delvis avhåller sig från arbete under arbetsdag som infaller omedelbart före eller omedelbart efter sådan helgdagsafton, helgdag eller klämdag som avses i momentet.
2. Arbetstagare med månadslön som avhåller sig från arbete utan att ha fått ledigt eller inte kan styrka giltigt förfall, ska för denna tid avstå samtliga avlöningsförmåner.

§ 5 Intyg om arbetsförmåga och hälsoundersökningar

Intyg om arbetsförmåga

Mom. 1 I samband med anställning får arbetsgivare kräva att en arbetsökande ska lämna av läkare utfärdat intyg om arbetsförmågan. Kostnaden för sådant intyg ersätts av arbetsgivaren.

Intyg om arbetsförmåga ska vara utformat enligt fastställt formulär och, om det krävs, utfärdat av anvisad läkare.

Periodiska hälsoundersökningar

Mom. 2 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 hälsundersökningar

Mom. 3 Övriga hälsundersökningar ska genomföras i nära samförstånd med arbetstagaren.

§ 6 Allmänna åligganden

Mom. 1 Arbetstagaren ska utföra de arbetsuppgifter som är förenade med anställningen. Om behov finns är arbetstagare dessutom skyldig att låta sig förflyttas till annat arbete hos kommunen, att byta schema, att arbeta utöver fastställd arbetstid samt att fullgöra jour och beredskap.

Anmärkning

Om arbetstagare har giltiga skäl att inte byta schema, att inte utföra arbete utöver ordinarie arbetstid eller fullgöra jour eller beredskap ska hänsyn tas till det.

Mom. 2 Arbetstagare är skyldig att följa överenskomna ändringar i detta avtal.

§ 7 Avstängning m.m. med eller utan avlöningsförmåner

Förseelser m.m.

Mom. 1 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 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 att ärendet avgörs avstänga arbetstagaren från arbete.

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

Mom. 3 Under avstängning enligt mom. 2 ska arbetstagaren avstå samtliga avlöningsförmåner, om inte arbetsgivaren av särskilda skäl medger att viss del av lönen får behållas.

Om avstängning inte åtföljts av annan disciplinär åtgärd än varning, eller om åtal väckts och arbetstagaren frikänns eller åtalet läggs ned,

ska arbetstagaren få innehålla avlöningsförmåner med avdrag för den arbetsinkomst som arbetstagaren eventuellt har förvärvat under avstängningstiden.

Mom. 4 Finns annars vägande skäl att avstänga arbetstagare har arbetsgivaren rätt att besluta om detta för högst 30 kalenderdagar i sänder. Under en sådan avstängning behåller arbetstagare avlöningsförmånerna.

Medicinska skäl

Mom. 5 Arbetsgivare kan efter att ha hört läkare meddela arbetstagare förbud att arbeta för att förhindra att smitta sprids. Under ett sådant förbud behåller arbetstagaren avlöningsförmånerna.

Mom. 6 Arbetstagare kan meddelas förbud att arbeta i avvaktan på resultat av beordrad läkarundersökning enligt § 5 mom. 2, lag, förordning eller statlig myndighetsföreskrift. Under ett sådant förbud får arbetstagaren sjuklön enligt AB § 27 mom. 8.

Arbetstagares kostnad för beordrad läkarundersökning ersätts av arbetsgivaren till den del kostnaderna inte ersätts eller bort ersättas av allmän försäkringskassa.

Mom. 7 Arbetstagare kan avstängas från arbete för högst 30 kalenderdagar i sänder om arbetstagaren

a) vägrar genomgå läkarundersökning enligt § 5 mom. 2, lag, förordning eller statlig myndighetsföreskrift, eller

b) vägrar att följa läkares föreskrift om vård.

Under en sådan avstängning ska arbetstagaren avstå samtliga avlöningsförmåner.

Övrigt

Mom. 8 Arbetstagare som är anhållen, häktad eller frihetsberövad på kriminalvårdens område, ska för den tiden avstå samtliga avlöningsförmåner, om inte arbetsgivaren av särskilda skäl medger att viss del av lönen får behållas.

§ 8 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 AB Bilaga A. I ersättningen ingår semesterlön och semesterersättning med belopp som förutsätts i semesterlagen (SemL).

§ 9 Arbetstid

Inledande bestämmelser

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

Avvikelser från ATL

Mom. 2 Oavsett vad som anges i ATL

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

Anmärkning

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

Möjligheter till lokala avvikelser från ATL

Mom. 3 Arbetsgivare och arbetstagarorganisation får träffa kollektivavtal om avvikelse från

- a) 7 § andra stycket (10 § första stycket) ATL om att likställa kompensationsledighet med arbetad tid,
- b) 8 § ATL om annat uttag av övertid och annan begränsningsperiod för övertid,
- c) 10 § andra stycket ATL om annat uttag av mertid,
- d) 13 § första stycket ATL om nattvila,
- e) 14 § första stycket 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. 2.

Arbetsgivare och arbetstagarorganisation får träffa kollektivavtal om längre begränsningsperiod än 16 veckor, dock högst 1 år. Kollektivavtal får även träffas om avvikelser från anmärkningen till mom. 2 e).

Anmärkning

Ovanstående reglering avser inte att utesluta tillämpning av 3 § andra stycket ATL.

Genomsnittlig arbetstid

Mom. 4 Den ordinarie arbetstiden för heltidsanställd ska — om inte annat framgår av följande — vara i genomsnitt 40 timmar per helgfri vecka. Det innebär att denna arbetstid i vecka, då helgdag infaller på någon av dagarna måndag–lördag (s.k. lätthelgdag) minskar med antalet ordinarie arbetstimmar som annars skulle ha fullgjorts sådan dag.

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

Ordinarie arbetstid, som till övervägande del avser underjordsarbete, ska för heltidsanställd vara i genomsnitt 36 timmar per helgfri vecka.

Anmärkning

Till underjordsarbete räknas inte arbete förlagt till särskilt för sitt ändamål iordningställt bergrum eller annat under jord beläget utrymme.

Mom. 5 Med helgdag enligt mom. 4 likställs påsk-, pingst, midsommar-, jul- och nyårsafton.

Mom. 6 Med undantag från bestämmelserna ovan kan — för att möjliggöra sommartid — olika lång ordinarie arbetstid fastställas under olika delar av året under förutsättning att i mom. 4 angivna arbetstider genomsnittligt per kalenderår behålls.

Förläggning av arbetstid

Mom. 7 Förläggning av ordinarie arbetstid bör vid behov anges i arbetstidsschema eller liknande, som överenskoms med företrädare för arbetstagarorganisationen.

Anmärkning

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

Flexitid

Mom. 8 Vid flexibel arbetstid gäller de särskilda bestämmelser, som framgår av AB Bilaga C.

Personalpool

Mom. 9 För arbetstagare i personalpool gäller de särskilda bestämmelser, som framgår av AB Bilaga D.

§ 10 Bisysslor

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

Arbetsgivaren får förbjuda bisysslan om arbetsgivaren finner att bisysslan kan

- a) inverka hindrande för arbetsuppgifterna,
- b) påverka arbetstagarens handläggning av ärenden i sitt arbete hos arbetsgivaren, eller
- c) innebära verksamhet som konkurrerar med arbetsgivarens.

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

§ 11 Disciplinpåföljd

Mom. 1 Arbetstagare som i anställningen gjort sig skyldig till fel eller försummelse kan meddelas disciplinpåföljd i form av skriftlig varning.

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

Mom. 2 För samma förseelse får arbetsgivaren inte samtidigt meddela mer än en disciplinpåföljd. Har arbetsgivaren anmält förseelsen till polis eller åklagarmyndighet, får arbetsgivaren inte inleda eller fortsätta disciplinärt förfarande med anledning av den förseelsen.

Sedan arbetstagare slutat sin anställning hos arbetsgivaren får disciplinpåföljd inte meddelas arbetstagaren. Inte heller får disciplinpåföljd meddelas arbetstagare under uppsägningstid för händelse som inträffat före uppsägningen.

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

Mom. 4 Beslut om disciplinär åtgärd enligt denna paragraf ska meddelas skriftligen och på sådant sätt att tvekan inte kan uppstå om anledningen till åtgärden.

§ 12 Vissa bestämmelser om turordning och företrädesrätt

Mom. 1 Anställningstid enligt detta avtal

a) ger inte och tillgodoräknas inte heller tidsmässigt för företrädesrätt till återanställning som avses i 25 § LAS, och

b) inskränker inte den företrädesrätt till återanställning enligt 25 § LAS som arbetstagaren kan ha intjänat i tidigare anställning hos arbetsgivaren, dvs. är överhoppningsbar tid när tiden för företrädesrätten ska bestämmas.

Mom. 2 Bestämmelserna i 25 a § LAS gäller inte.

§ 13 Uppsägningstid m.m.

Mom. 1 Arbetstagares anställning upphör — utan uppsägning — enligt de regler som gäller för respektive arbetsmarknadspolitisk insats, dock senast vid ingången av den månad arbetstagaren fyller 65 år eller dessförinnan erhåller förtidspension enligt lagen om allmän försäkring.

För anställnings upphörande före den avtalade anställningstidens utgång av andra skäl än som avses i första stycket gäller en ömsesidig uppsägningstid av 14 dagar.

Mom. 2 Efter framställning från arbetstagaren kan arbetsgivaren medge förkortning av uppsägningstiden.

Mom. 3 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. 4 Oavsett vad i 15, 30 och 30 a §§ LAS föreskrivs gäller inte någon skyldighet att ge underrättelse, varsel och besked.

Mom. 5 Oavsett vad i 1 § LAS föreskrivs gäller 18–20 och 30 §§ LAS för samtliga arbetstagare vid avsked.

§ 14 Beräkning av anställningsförmåner under uppsägningstid

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

Till vad som i 12 § 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 overtidsarbete, fyllnadslön, färdtidsersättning, och
- b) sådana ersättningar som har karaktären av kostnadsersättning, som exempelvis traktaments- och resekostnader och liknande.

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.

Kap. 3 Särskilda bestämmelser om lön och ersättningar

§ 15 Övertid m.m.

Heltid

Mom. 1 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.

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 1½ timmes ledighet eller med ersättning enligt AB Bilaga A. För övertidstimme under annan tid — kvalificerad övertid — utges kompensation för varje övertidstimme med 2 timmars ledighet eller med ersättning enligt AB Bilaga A.

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

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

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

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

Deltid

Mom. 3 Deltidsanställd arbetstagare, som arbetar utöver den fastställda arbetstiden (fyllnadstidsarbete), får — med i andra stycket angivet undantag — fyllnadslön för detta enligt bestämmelserna i AB Bilaga A. Ef-

ter överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetstagare kan fyllnads-
tidsarbete i stället ersättas med ledighet av motsvarande längd.

Deltidsanställd arbetstagare, som arbetar utöver den för motsvarande
heltidsanställning enligt detta avtal fastställda arbetstiden (övertids-
arbete), 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.

Flexitid

Mom. 4 Vid flexibel arbetstid gäller de särskilda bestämmelser, som
framgår av AB Bilaga C.

Personalpool

Mom. 5 För arbetstagare i personalpool gäller de särskilda bestämmel-
ser, som framgår av AB Bilaga D.

§ 16 Färdtid

Mom. 1 Arbetstagare som under inrikes resa i arbetet utanför den vanli-
ga verksamhetsorten färdas under tid, som inte är ordinarie arbetstid, får
färdtidsersättning enligt vad som nedan anges och med belopp som
framgår av AB Bilaga A.

Arbetstagare får inte färdtidsersättning för tid, då fyllnadslön, kompen-
sation för övertidsarbete eller annan särskilt bestämd ersättning än trak-
tamentsersättning utges.

Anmärkning

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

Mom. 2 Om arbetstagaren saknar bestämd ordinarie arbetstid, utges inte färdtidsersättning för tid mellan klockan 08.00 och 17.00 måndag–fredag, om tiden inte infaller under helgdag, midsommar-, jul- eller nyårsafton.

Mom. 3 Färdtidsersättning utges inte för sådan tid mellan klockan 22.00 och 06.00 då arbetstagaren disponerar sovplats på tåg eller hyttplats på fartyg.

Väntetid som föränleds 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.

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

§ 17 Obekväm arbetstid

Mom. 1 Arbetstagare, som arbetar enligt fastställt schema eller därmed jämförlig handling och som fullgjort sådant effektivt arbete på obekväm tid, som inte är övertidsarbete, får tillägg för obekväm arbetstid.

Mom. 2 Utges på grund av arbetstidens förläggning annan kontant ersättning ska tillägget minskas med denna eller bortfalla.

Mom. 3 Av AB Bilaga A framgår vilken tid som ska anses vara obekväm arbetstid samt vilket tillägg som utges för denna tid.

Mom. 4 Vid flexibel arbetstid gäller de särskilda bestämmelser, som framgår av AB Bilaga C.

Mom. 5 För arbetstagare i personalpool gäller de särskilda bestämmelser, som framgår av AB Bilaga D.

§ 18 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 med belopp som framgår av AB Bilaga A.

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

Mom. 3 Stadigvarande utläggning av jour och beredskap bör upptas i schema eller liknande som överenskoms med företrädare för arbetstagarorganisation.

Anmärkning

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

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

§ 19 Samordningsbestämmelser

Mom. 1 Utgående avlöningsförmåner ska — där inte ledighetsavdrag gjorts, eller inte annat anges i mom. 2 — minskas (samordnas) med belopp motsvarande den ersättning som arbetstagaren har rätt till enligt

- a) socialförsäkringslagstiftningen, annan lag, förordning eller liknande med bestämmelser om ersättning av motsvarande slag,
- b) försäkring som bekostats av arbetsgivaren,
- c) pensionsrätt enligt kommunala pensionsbestämmelser på grund av annan anställning eller uppdrag, samt
- d) sin rätt mot tredje man vad avser ersättning för förlorad arbetsförtjänst.

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

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

Mom. 2 Samordning ska inte göras med

- a) ersättning som är avsedd att vara kostnadsersättning,
- b) arbetsskadelivränta enligt lagen om arbetsskadeförsäkring (LAF), eller motsvarande i annan lag eller förordning,
- c) ersättning enligt Avtalsgruppsjukförsäkring för anställda hos kommuner och landsting, församlingar m.fl. (AGS-KL) eller Trygghetsförsäkring vid arbetsskada för anställda hos kommuner och landsting, församlingar m.fl. (TFA-KL),
- d) pensionsförmån som enligt gällande kommunala pensionsbestämmelser minskas med förvärvsinkomster.

Mom. 3 Arbetstagare är skyldig att till arbetsgivaren anmäla sådan ersättning/förmån som påverkar samordning enligt mom. 1.

Kap. 4 Ledighetsförmåner

§ 20 Semester

Inledande bestämmelser

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

Mom. 2 Utöver det som lagen anger ska från rätt till semesterledighet undantas arbetstagare som anställs för högst 3 månader.

Arbetstagare som anställs för högst 6 månader och som inte uttryckt önskemål om semesterledighet anses ha avstått sådan ledighet.

Beräkning av semesterledighet

Mom. 3 För 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.

$$\frac{5}{a} \times b = c, \text{ varvid}$$

a = antalet ordinarie arbetsdagar som arbetstagaren enligt fastställt arbetsschema genomsnittligt ska fullgöra 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 sammanläggningen av delposterna enligt **c** för semesteråret ska avrundning ske till närmast lägre dagantal.

Anmärkning

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

Förläggning av semesterledighet

Mom. 4 I enlighet med 10 § SemL gäller följande.

När semesterlista upprättas ska — om inte annat överenskoms — följande gälla.

Arbetstagare 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.

Arbetstagare 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.

Beräkning av semesterlön

Mom. 5 Semesterlön utges för varje uttagen betald semesterdag med 12 % av semesterlöneunderlaget — beräknat enligt 16 § SemL — delat med det antal betalda semesterdagar, dock inte sparade, som arbetstagaren har rätt till.

Sparande av semesterledighet

Mom. 6 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.

§ 21 Övriga ledighetsbestämmelser

Mom. 1 Redan påbörjad ledighet får inte bytas mot annan ledighet med mindre 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.

Sjukdom m.m.

Mom. 2 Arbetstagare, som inte kan arbeta

a) till följd av sjukdom, olycksfall eller arbetsskada, får ledigt så länge arbetsoförmågan kvarstår, eller

b) på grund av medicinsk behandling eller medicinsk rehabilitering, får ledigt då sjukpenning enligt lagen om allmän försäkring (AFL) utges.

Mom. 3 Behov av ledighet på grund av sjukdom, olycksfall eller arbetsskada utöver 7 kalenderdagar ska styrkas genom intyg av läkare eller tandläkare. Arbetsgivaren får dock kräva sådant intyg även vid kortare ledighet eller för särskilda fall avstå att kräva intyg. Arbetstagaren svarar för kostnaden för sådant intyg.

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

Mom. 4 Om så nödvändigtvis måste ske under arbetstid, får arbetstagare vid efterbehandlingar, röntgen- eller skärmbildsundersökning besöka läkare eller sjukhus. Samma rätt finns vid förstagångsbesök hos tandläkare vid akut sjukdom eller olycksfall. Under sådan ledighet utges ersättning motsvarande 100 % av lönen.

Anmärkning

Bestämmelserna i momentet ska inte tillämpas vid ledighet som avses i mom. 2 för tid då sjuklön utges enligt lagen om sjuklön (SjLL) eller sjukpenning utges enligt lagen om allmän försäkring (AFL) eller lagen om arbetsskadeförsäkring (LAF).

Enskilda angelägenheter

Mom. 5 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 make, maka, registrerad partner, sambo, barn, förälder, 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 AFL.

Föräldraledighet

Mom. 6 Arbetsgivare och arbetstagarorganisation får träffa kollektivavtal om dels avvikelser från föräldraledighetslagen (FörL) när det gäller

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

Kap. 5 Övriga förmåner och bestämmelser

§ 22 Tjänstedräkt och årskort

Om arbetsgivaren tillhandahåller tjänstedräkt eller årskort för tunnelbana, spårvagn eller buss är arbetstagaren skyldig betala ersättning för detta med belopp som arbetsgivaren fastställer.

Anmärkning

Arbetsgivarorganisationen får, om den så i visst fall finner nödvändigt, påkalla förhandlingar om ersättningsbeloppen.

§ 23 Avtalsförsäkringar m.m.

AGS-KL

Mom. 1 Arbetstagare tillförsäkras sjukförmåner enligt mellan de centrala parterna överenskomna försäkringsvillkoren för Avtalsgruppsjukförsäkring för anställda hos kommuner och landsting, församlingar m.fl. (AGS-KL).

TFA-KL

Mom. 2 Arbetsgivaren ska teckna Trygghetsförsäkring vid arbetsskada för anställda hos kommuner och landsting, församlingar m.fl. (TFA-KL) enligt mellan de centrala parterna överenskomna försäkringsvillkoren för TFA-KL.

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

TGL-KL

Mom. 4 Arbetsgivaren ska teckna och vidmakthålla tjänstegrupplivförsäkring (TGL-KL) hos KPA Livförsäkring AB 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.

Begravningshjälp

Mom. 5 Avlider arbetstagare och utges inte försäkringsbelopp enligt för kommunal eller annan anställning gällande bestämmelser om grupplivskydd (riskskydd vid dödsfall), ska till dödsboet utges begravningshjälp med belopp motsvarande hälften av det prisbasbelopp som, enligt AFL, gäller för det år dödsfallet inträffar.

Särskilda bestämmelser för OSA

Anställningsform (§ 2)

Mom. 1 ersätts med:

Anställningsavtal gäller tills vidare eller för begränsad tid.

Bestämmelser om lön (§ 4)

Mom. 1 tillförs:

För arbetstagare som är fullt arbetsför, duglig och i yrket utbildad och som utför samma arbetsuppgifter som övriga arbetstagare, kan "Grundläggande principer för lönesättning" enligt bestämmelserna i det Löneavtal som ingår i HÖK eller ÖLA tillämpas.

Om den sammanlagda anställningstiden i OSA hos arbetsgivaren är minst 2 år ska för en arbetstagare som fyllt 19 år, från och med kalendermånaden därefter, den lägsta timlönen vara 1/165 av den lägsta månadslönen som enligt bestämmelserna i det Löneavtal som ingår i HÖK gäller för en arbetstagare som är 19 år.

Uppsägningstid m.m. (§ 13)

Mom. 1 tillförs:

För arbetstagare anställd tills vidare gäller en uppsägningstid av 1 månad.

Särskilda bestämmelser för lärlingsutbildning

Anställningsform (§ 2)

Mom. 1 ersätts med:

Arbetstagare anställs för den tid som den praktiska yrkesutbildningen — i lärlingsutbildningen — omfattar hos arbetsgivaren.

Bestämmelser om lön (§ 4)

Paragrafen ersätts med:

Lön fastställs i lokala förhandlingar.

Anmärkning

Vid fastställande av lön beaktas anställningens karaktär av utbildning av lärling som saknar erforderliga kvalifikationer för arbetsuppgifterna.

Centrala och lokala protokollsanteckningar

- 1.** För de fall lokal överenskommelse om månadslön enligt BEA § 4 träffas ska §§ 18 och 19 i Allmänna bestämmelser (AB) tillämpas.
- 2.** Bestämmelserna i AB Bilagor A, C och D gäller. Bilaga A dock endast i delar som avser särskilda ersättningar enligt BEA § 3 mom. 1.
- 3.** Utförs arbeten i form av arbetsmarknadspolitiska insatser inom områden, som inte regleras mellan kommunen och Svenska Kommunalarbetareförbundet upprättade ackordsprislistor (t.ex. husbyggnadsarbeten eller skogsarbeten) ska för branschen gällande ackordsprislistor eller praxis om fria ackordsöverenskommelser tillämpas.

Centrala protokollsanteckningar

1. Vid arbete i form av arbetsmarknadspolitisk insats som sysselsätter arbetslösa medlemmar från Svenska Byggnadsarbetareförbundet och avser nybyggnadsarbeten eller mera omfattande renoveringsarbeten av husbyggnader får avtal för sådant objekt upprättas mellan kommun och Svenska Byggnadsarbetareförbundet.

2. Beträffande lagen om anställningsskydd (LAS) antecknas följande.

Parterna konstaterar att LAS inte gäller för arbetstagare som avses i BEA § 1 mom. 1 punkt a).

Parterna är ense om att företrädesrätt till återanställning inte gäller arbete som är en arbetsmarknadspolitisk insats enligt författning eller kollektivavtal om BEA.

3. Parterna är ense om att 33 § MBL inte är tillämplig på bestämmelserna i BEA § 20 eller på bestämmelserna i lokal överenskommelse som kan ha träffats med stöd av BEA § 20 mom. 4.

4. Parterna är ense om att bestämmelserna — med undantag av BEA § 9 mom. 7, § 11, § 18 mom. 4 och § 20 mom. 4 — inte innebär någon reglering av de dispositiva reglerna i MBL.

5. Parterna konstaterar gemensamt att bestämmelserna i 11–14 §§ MBL inte gäller i fråga om tillämpning av bestämmelserna i BEA § 9 mom. 7, § 11 och § 18 mom. 4.

6. Om riksdagen, regeringen eller annan statlig myndighet meddelar ändrade eller nya föreskrifter m.m., mot vilka bestämmelserna i denna överenskommelse strider, ska förhandlingar upptas i avsikt att vidta erforderliga ändringar och tillägg till överenskommelsen.

7. Parterna är ense om att det är viktigt att arbetsmarknadspolitiska insatser utformas så att de är förenliga med de syften som anges i för respektive insats gällande bestämmelser. För OSA, och andra insatser inom Arbetsmarknadsverkets arbetsmarknadspolitiska program, har arbetsmarknadsmyndigheterna (AMS/LAN) det yttersta ansvaret.

Huvudmålet för arbetsmarknadspolitiska insatser inom BEA:s tillämpningsområde är att stärka en anvisad arbetstagares möjligheter att få och behålla ett reguljärt arbete. Alla som medverkat till att anställningen

kommit till stånd — arbetsgivaren, arbetstagaren, arbetsförmedlaren och facklig representant — har ansvar för att det målet ska kunna nås.

Lönen ska avspegla hur arbetstagaren fullgör sina arbetsuppgifter och utvecklas i arbetet. Detta förutsätter att såväl arbetsinsats som lönesättning prövas och följs upp årligen i den arbetsmarknadspolitiska insatsen.

Lokalt kollektivavtal om BEA 01

§ 1 Innehåll m.m.

Nedan nämnd arbetsgivare och arbetstagarorganisation träffar denna dag detta kollektivavtal om BEA 01. Till avtalet hör

1. Bestämmelser för arbetstagare som omfattas av BEA 01, med tillhörande bilagor A och B, enligt bilaga 1,
2. protokollsanteckningar enligt bilaga 2, och
3. bestämmelser enligt §§ 2–4,

till förhandlingsprotokoll 2001-06-06 mellan de centrala parterna.

§ 2 Giltighet och uppsägning

Detta kollektivavtal om BEA 01 avlöser lokalt kollektivavtal om BEA 95 den 1 september 2001 och gäller från och med detta datum tills vidare med en ömsesidig uppsägningstid av tre kalendermånader. Uppsägning ska vara skriftlig och åtföljd av förslag till nytt kollektivavtal.

§ 3 Avslutning

Förhandlingen förklaras avslutad.

----- den -----

För -----
(arbetsgivarparten)

(underskrift)

För -----
(arbetstagarparten)

(underskrift)

Lokalt kollektivavtal om BEA 01

§ 1 Innehåll m.m.

Till det lokala kollektivavtalet om BEA 01 hör

- 1.** Bestämmelser för arbetstagare som omfattas av BEA 01, med tillhörande bilagor A och B, enligt bilaga 1,
- 2.** protokollsanteckningar enligt bilaga 2, och
- 3.** bestämmelser enligt §§ 2–4,

till förhandlingsprotokoll 2001-06-06 mellan de centrala parterna.

§ 2 Giltighet och uppsägning

Säger central part upp BEA 01 upphör det lokala kollektivavtalet om BEA 01 vid samma tidpunkt som det centrala avtalet om inte annat överenskomms mellan de centrala parterna.

Överenskommelse om Bestämmelser för arbetstagare i arbetsmarknadspolitiska insatser — BEA 01

Parter

Landstingsförbundet, Svenska Kommunförbundet och Arbetsgivarförbundet för kommunalförbund och kommunala företag — KFF å ena sidan, samt

Svenska Kommunalarbetareförbundet, OFR:s förbundsområden Allmän kommunal verksamhet respektive Hälso- och sjukvård jämte i förbundsområdena ingående organisationer, Lärarförbundets och Lärarnas Riksförbunds Samverkansråd, AkademikerAlliansen och till AkademikerAlliansen anslutna riksorganisationer samt undertecknade SACO-organisationer samfällt å den andra.

§ 1 Innehåll m.m.

Parterna träffar detta kollektivavtal Bestämmelser för arbetstagare i arbetsmarknadspolitiska insatser — BEA 01. Till avtalet hör även bestämmelser enligt följande bilagor 1–5.

- a)** Bestämmelser för arbetstagare som omfattas av BEA 01, med tillhörande bilagor A och B (bilaga 1),
- b)** Centrala och lokala protokollsanteckningar (bilaga 2),
- c)** Centrala protokollsanteckningar (bilaga 3), samt
- d)** Lokalt kollektivavtal om BEA 01 (bilaga 4 och 5).

§ 2 Ändringar och tillägg

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

§ 3 Tvisters handläggning

Uppstår tvist som rör tolkning och tillämpning av detta avtal och av överenskommelse som slutits med stöd av detta 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 Rekommendation om lokalt kollektivavtal m.m.

Parterna rekommenderar berörda arbetsgivare som utgör landsting/region, kommun eller kommunalförbund och berörda arbetstagarorganisationer att träffa Lokalt kollektivavtal om BEA 01 med den utformning och det innehåll som framgår av bilaga 4.

Med berörd arbetsgivare avses även kommunalförbund och företag anslutna med fullmakt till Landstingsförbundets Arbetsgivar-service.

För övriga arbetsgivare anslutna till Arbetsgivarförbundet — KFF och berörda arbetstagarorganisationer träffas härmed Lokalt kollektivavtal om BEA 01 enligt bilaga 5.

Finns mellan lokala parter kollektivavtal om BEA 95, ersätts sådant avtal av Lokalt kollektivavtal om BEA 01 — med den utformning och det innehåll som framgår av tillämplig bilaga enligt ovan — genom på behörigt sätt fattat beslut och att beslutet tillställs berörd(a) arbetstagarorganisation(er).

§ 6 Giltighet och uppsägning

Detta kollektivavtal — BEA 01 — avlöser BEA 95 den 1 september 2001 och gäller från och med detta datum tillsvidare med en ömsesidig uppsägningstid av tre kalendermånader. Uppsägning av BEA 01 ska vara skriftlig och åtföljd av förslag till nytt kollektivavtal.

§ 7 Avslutning

Förhandlingarna förklaras avslutade.

Vid protokollet

Lars-Gösta Andréen

Peter Hattendorff

Justeras

För **Landstingsförbundet**

Anders Hagman

För **Svenska Kommunförbundet**

Åke Hillman

För **Arbetsgivarförbundet för kommunalförbund
och kommunala företag — KFF**

Åke Hillman

För **Svenska Kommunalarbetsareförbundet**

Jan Sjölin

För **OFR:s förbundsområde Allmän kommunal verksamhet**
jänte i förbundsområdena ingående organisationer

SKTF

LEDARNA

Akademikerförbundet SSR

Anders Hammarbäck

Håkan Landberg

Gun Alexandersson Malm

För **OFR:s förbundsområde Hälso- och sjukvård**
jänte i förbundsområdet ingående organisationer

Vårdförbundet

Margareta Öhberg

För **Läraryrskommittén och Lärarnas Riksförbunds Samverkansråd**

Läraryrskommittén

Lärarnas Riksförbund

Ola Carnelid

Mats Einerfors

För AkademikerAlliansen

och till AkademikerAlliansen anslutna riksorganisationer

Åke Lindström

Leif B Eriksson

För **SACO-organisationerna** samfällt enligt följande förteckning

Sveriges läkarförbund

Ulrika Edwinson