

Kommunstyrelsens personalutskott

Plats och tid SR Gräsö, kommunhuset, Östhammar, 2021-04-20 kl. 08.00-08.45

Beslutande Margareta Widén Berggren (S)
Tomas Bendiksen (S)
Jacob Spangenberg (C)
Pär-Olof Olsson (M)
Martin Wahlsten (SD) (närvarar ej §§ 16-17)

Övriga deltagande Kommunsekreterare Rebecka Modin
Förhandlingschef Birgitta Kraft
§§ 16-18: HR-strateg Michaela Thorelius
§§ 18-19: HR-strateg Lisa Karbelius

Utses att justera Pär-Olof Olsson (M)
Justeringens plats och tid Kommunhuset, Östhammar, 2021-04-20

Underskrifter

Paragrafer 16-22

Sekreterare _____
Rebecka Modin

Ordförande _____
Jacob Spangenberg (C)

Justerande _____
Pär-Olof Olsson (M)

ANSLAG/BEVIS

Justeringen har tillkännagivits genom anslag

Organ Kommunstyrelsens personalutskott

Sammanträdesdatum 2021-04-20
Datum för anslags uppsättande 2021-04-20
Anslags nedtagande 2021-05-12
Förvaringsplats för protokollet Kommunhuset, Stångörsgatan 10, Östhammar

Underskrift _____
Rebecka Modin

Kommunstyrelsens personalutskott

§ 16.	Val av justerare	3
§ 17.	Fastställande av föredragningslistan	3
§ 18.	Antagande av reviderad riktlinje gällande fördelning av arbetsmiljöuppgifter inom Östhammars kommun	4
§ 19.	Kommunövergripande kompetensförsörjningsplan 2021-2023.....	6
§ 20.	Antagande av lokalt kollektivavtal om Bestämmelser för arbetstagare i arbetslivsintroduktionsanställning – BAL 20.....	7
§ 21.	Antagande av Lokalt kollektivavtal om BEA LOK BEA 20 - om lön och anställningsvillkor m.m. för arbetstagare för vilka omfattas av BEA 20.....	8
§ 22.	Antagande av Lokalt kollektivavtal om lön och allmänna anställningsvillkor m.m. – LOK 20.....	9

Kommunstyrelsens personalutskott

§ 16. Val av justerare

Beslut

Personalutskottet utser Pär-Olof Olsson (M) att justera dagens protokoll.

§ 17. Fastställande av föredragningslistan

Beslut

Personalutskottet fastställer föredragningslistan.

Dnr KS-2021-175

§ 18. Antagande av reviderad riktlinje gällande fördelning av arbetsmiljöuppgifter inom Östhammars kommun

Förslag till beslut

Kommunstyrelsen antar reviderad riktlinje gällande fördelning av arbetsmiljöuppgifter inom Östhammars kommun.

Ärendebeskrivning

Förvaltningen har fått i uppdrag att ändra styrdokument. De huvudsakliga justeringarna som gjorts i riktlinjen är följande:

- Bilden över fördelningsprocessen har uppdaterats med sektorchef.
- Tidigare formulering som fanns i fördelning från chef till chef med direktrapporterande medarbetare har omformulerats från ” När det gäller medarbetare som är direkt underställd förvaltningschef har hen samma arbetsmiljöuppgifter som enhetschef eller motsvarande” till ”I rollen som förvaltningschef tilldelas du fördelning av arbetsmiljöuppgifter på enhetsnivå för dina direktrapporterande medarbetare och chefer” Liknande justering har gjorts på sektor- och verksamhetsnivå och det är en tydligare formulering som syftar på samma sak (se schematisk överblickgällande fördelning av arbetsmiljöuppgifter).
- Gällande fördelning från nämnd till förvaltningschef stod det tidigare att förvaltningschef fortlöpande ska ha en dialog och återkoppling med nämnden gällande förvaltningens arbetsmiljöarbete och inför budgetarbete framföra behov av resurser. Detta har omformulerats till att förvaltningschefen ska säkerställa en fortlöpande dialog och återkoppling vilket öppnar upp möjligheten för förvaltningschefen att fördela denna uppgift till sektorchef som då kan föra dialog och ge återkoppling direkt mot nämnden (se schematisk överblickgällande fördelning av arbetsmiljöuppgifter).
- Sektorchefsnivån har tillkommit i den schematiska överblicken och samtliga fördelningsuppgifter i den är därmed tillagda.
- Fördelningsblanketterna som är bilagor till riktlinjen har uppdaterats från att vara olika för olika chefsnivåer till att vara en och samma för samtliga chefer i organisationen. Syftet är ökad kunskap och tydlighet kring vad som fördelas på respektive chefsnivå. Fördelningsblanketten från nämnd till förvaltning sker på en separat blankett. Vad som justerats i dessa fördelningsblanketter framgår i den schematiska överblicken gällande fördelning av arbetsmiljöuppgifter.
- Övriga justeringar som gjorts i dokumentet har handlat om uppdatera ”Lednings- och verksamhetsstöd” till ”Verksamhetsstöd” samt att uppdatera ”förvaltning” till ”sektor” i sammanhanget kring vart dokumentation ska sparas.

Beslutsunderlag

Förslaget till nytt styrdokument med justeringarna rödmarkerade ser ni i bifogad fil.

Kommunstyrelsens personalutskott

Tidigare version av riktlinjen: <http://www.osthammar.se/sv/dokument/riktlinjer/riktlinjer-for-systematiskt-arbetsmiljoarbete/>

Ärendets behandling

Kommunstyrelsens beslut 2021-04-13, § 97: Kommunstyrelsen ger förvaltningen i uppdrag att revidera *Riktlinjer gällande fördelning av arbetsmiljöuppgifter* i enlighet med redovisat förslag.

Dagens sammanträde

Muntlig föredragning

HR-strateg Michaela Thorelius föredrar ärendet.

Beslutet skickas till

Webbredaktör för publicering på kommunens webbplats, styrande dokument

Verksamhet HR

Dnr KS-2021-284

§ 19. Kommunövergripande kompetensförsörjningsplan 2021-2023

Förslag till beslut

Kommunstyrelsen tar del av informationen.

Ärendebeskrivning

Den kommunövergripande kompetensförsörjningsplanen är reviderad för tredje året i rad och kommunförvaltningens ledningsgrupp har beslutat om handlingsplanen (se handlingsplanen i bifogat dokument). Man har även beslutat att härnäst revidera planen vart tredje år istället för varje år, mot bakgrund av att vi har identifierat rätt aktiviteter som håller över tid.

Det betyder att processen med workshops tillsammans med samtliga chefer sker var tredje år. Åren däremellan följer sektorerna upp genomförda/pågående aktiviteter och justerar kompetensförsörjningsplanen i Stratsys vid behov.

Beslutsunderlag

Kommunövergripande kompetensförsörjningsplan 2021-2023

Dagens sammanträde

Muntlig föredragning

HR-strateg Lisa Karbelius föredrar ärendet.

Beslutet skickas till

Sektor Verksamhetsstöd, HR: Lisa Karbelius

Dnr KS-2021-281

§ 20. Antagande av lokalt kollektivavtal om Bestämmelser för arbetstagare i arbetslivsintroduktionsanställning – BAL 20

Beslut

Personalutskottet antar BAL 20. (Bilaga 1)

Ärendebeskrivning

Överenskommelse om Bestämmelser för arbetstagare i utbildnings- och introduktionsanställning–BAL 20 med Vision, Akademikerförbundet SSR och Ledarna.

Beslutsunderlag

Avtal via SKR:s webbplats

<https://skr.se/download/18.4829a209177db4e31aa2d5b1/1615301481162/BAL%2020.pdf>

Dagens sammanträde

Muntlig föredragning

Förhandlingschef Birgitta Kraft föredrar ärendet.

Beslutet skickas till

Verksamhet HR: Birgitta Kraft och Pauliina Lundberg

Dnr KS-2021-282

§ 21. Antagande av Lokalt kollektivavtal om BEA LOK BEA 20 - om lön och anställningsvillkor m.m. för arbetstagare för vilka omfattas av BEA 20

Beslut

Personalutskottet antar BEA 20. (Bilaga 2)

Ärendebeskrivning

Överenskommelse om Bestämmelser för arbetstagare i utbildnings- och introduktionsanställning–BEA 20 för arbetstagare inom Vision, Akademikerförbundet SSR och Ledarna.

Beslutsunderlag

Avtal via SKR:s webbplats

<https://skr.se/download/18.4829a209177db4e31aa2d574/1615301304896/11-25%20BEA%2020%20Kommunal%20-%20AKV%20f%C3%B6r%20webb%20.pdf>

Dagens sammanträde

Muntlig föredragning

Förhandlingschef Birgitta Kraft föredrar ärendet.

Beslutet skickas till

Verksamhet HR: Birgitta Kraft och Pauliina Lundberg

Dnr KS-2021-283

§ 22. Antagande av Lokalt kollektivavtal om lön och allmänna anställningsvillkor m.m. – LOK 20

Beslut

Personalutskottet antar LOK 20 för Allmän kommunal verksamhet. (Bilaga 3)

Ärendebeskrivning

Östhammars kommun och arbetstagarorganisation träffar denna dag detta kollektivavtal – LOK 20 – om lön och allmänna anställningsvillkor m.m. för arbetstagare för vilka gäller Allmänna bestämmelser – AB. Arbetstagarorganisationerna är Vision, Akademikerförbundet SSR och Ledarna.

Beslutsunderlag

Avtal via SKR:s webbplats

[https://skr.se/download/18.4d3d64e3177db55b166e4b6/1614669236499/HOK-20-OFR-Allman-kommunal-verksamhet-Vision-Akademf-SSR-Ledarna-Teaterforbundet\).pdf](https://skr.se/download/18.4d3d64e3177db55b166e4b6/1614669236499/HOK-20-OFR-Allman-kommunal-verksamhet-Vision-Akademf-SSR-Ledarna-Teaterforbundet).pdf)

Dagens sammanträde

Muntlig föredragning

Förhandlingschef Birgitta Kraft föredrar ärendet.

Beslutet skickas till

Verksamhet HR: Birgitta Kraft och Pauliina Lundberg

BAL 20

I lydelse från och med 2020-12-01

Bestämmelser för arbetstagare i arbetslivsintroduktionsanställning

Svenska Kommunalarbetareförbundet

OFRs förbundsområde Allmän kommunal verksamhet

Förhandlingsprotokoll

2021-01-14

Överenskommelse om Bestämmelser för arbetstagare i arbetslivsintroduktionsanställning – BAL 20

Parter

Sveriges Kommuner och Regioner och Sobona – Kommunala företagens arbetsgivarorganisation å ena sidan, samt

Svenska Kommunalarbetareförbundet å den andra.

§ 1 Innehåll m.m.

Parterna träffar detta kollektivavtal, Bestämmelser för arbetstagare i arbetslivsintroduktionsanställning – BAL 20. Till avtalet hör även bestämmelser enligt följande bilagor

- a) Bestämmelser för arbetstagare i arbetslivsintroduktionsanställning – BAL 20 (bilaga 1),
- b) Centrala parterers syn på Bestämmelser för arbetstagare i arbetslivsintroduktionsanställning – BAL 20 (bilaga 2),
- c) Tvisters handläggning (bilaga 3) samt
- d) Lokalt kollektivavtal om Bestämmelser för arbetstagare i arbetslivsintroduktionsanställning – BAL 20 (bilaga 4 och 4 a).

§ 2 Ändringar och tillägg

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

§ 3 Tvisters handläggning

Uppstår tvist som rör tolkning och tillämpning av detta avtal och av överenskommelse som slutits med stöd av detta avtal ska ärendet handläggas i den ordning som föreskrivs i bilaga 3.

§ 4 Fredsplikt

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

§ 5 Rekommendation om lokalt kollektivavtal

Parterna rekommenderar berörda arbetsgivare som utgör region, kommun eller kommunalförbund och berörd arbetstagarorganisation att träffa lokalt kollektivavtal om Bestämmelser för arbetstagare i arbetslivsintroduktion – BAL 20 – med den utformning och det innehåll som framgår av bilaga 4.

För övriga arbetsgivare anslutna till Sobona – Kommunala företagens arbetstagarorganisation och berörd arbetstagarorganisation träffas härmed lokalt kollektivavtal om Bestämmelser för arbetstagare i arbetslivsintroduktionsanställning – BAL 20 – enligt bilaga 4 a.

§ 6 Giltighet och uppsägning

Detta kollektivavtal om Bestämmelser för arbetstagare i arbetslivsintroduktionsanställning – BAL 20 – gäller från och med 2020-12-01 tills vidare med en ömsesidig uppsägningstid av 3 kalendermånader. Uppsägning ska vara skriftlig.

§ 7 Avslutning

Förhandlingarna förklaras avslutade.

Vid protokollet

.....

Justeras

För **Sveriges Kommuner och Regioner**

.....

För **Sobona – Kommunala företagens arbetsgivarorganisation**

.....

För **Svenska Kommunalarbetsförbundet**

.....

Förhandlingsprotokoll

2021-01-12

Överenskommelse om Bestämmelser för arbetstagare i arbetslivsintroduktionsanställning – BAL 20

Parter

Sveriges Kommuner och Landsting och Sobona – Kommunala företagens arbetsgivarorganisation 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, Bestämmelser för arbetstagare i arbetslivsintroduktionsanställning – BAL 20. Till avtalet hör även bestämmelser enligt följande bilagor

- a) Bestämmelser för arbetstagare i arbetslivsintroduktionsanställning – BAL 20 (bilaga 1),
- b) Centrala parter syn på Bestämmelser för arbetstagare i arbetslivsintroduktionsanställning – BAL 20 (bilaga 2),
- c) Tvisters handläggning (bilaga 3) samt
- d) Lokalt kollektivavtal om Bestämmelser för arbetstagare i arbetslivsintroduktionsanställning – BAL 20 (bilaga 4 och 4 a).

§ 2 Ändringar och tillägg

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

§ 3 Central protokollsanteckning

Centrala parter är överens om betydelsen av att kunna bistå lokala parter om tillämpningen av det centrala avtalet. Utifrån detta är centrala parter överens om att ha regelbundna kontakter om avtalstillämpningen för att vid behov vägleda och stödja tillämpningen av det centrala avtalet.

§ 4 Central protokollsanteckning

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.

§ 5 Tvisters handläggning

Uppstår tvist som rör tolkning och tillämpning av detta avtal och av överenskommelse som slutits med stöd av detta avtal ska ärendet handläggas i den ordning som föreskrivs i bilaga 3.

§ 6 Fredsplikt

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

§ 7 Rekommendation om lokalt kollektivavtal

Parterna rekommenderar berörda arbetsgivare som utgör region, kommun eller kommunalförbund och berörd arbetstagarorganisation att träffa lokalt kollektivavtal om Bestämmelser för arbetstagare i arbetslivsintroduktionsanställning – BAL 20 – med den utformning och det innehåll som framgår av bilaga 4.

För övriga arbetsgivare anslutna till Sobona – Kommunala företagens arbetsgivarorganisation och berörd arbetstagarorganisation träffas härmed lokalt kollektivavtal om Bestämmelser för arbetstagare i arbetslivsintroduktionsanställning – BAL 20 – enligt bilaga 4 a.

§ 8 Giltighet och uppsägning

Detta kollektivavtal om Bestämmelser för arbetstagare i arbetslivsintroduktionsanställning – BAL 20 – gäller fr.o.m. 2020-12-01 tills vidare med en ömsesidig uppsägningstid av 3 kalendermånader. Uppsägning ska vara skriftlig.

§ 9 Avslutning

Förhandlingarna förklaras avslutade.

Vid protokollet

.....

Justeras

För **Sveriges Kommuner och Regioner**

.....

För **Sobona – Kommunala företagens arbetsgivarorganisation**

.....

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

.....

Bestämmelser för arbetstagare i arbetslivsintroduktionsanställning – BAL 20

Kap. 1 Inledande bestämmelser

§ 1 Inledning

Mom. 1 Avtalet syftar till att erbjuda arbetslivsintroduktionsanställningar för personer som

- a) är arbetslösa och behöver en arbetslivsintroduktion för att komma in på arbetsmarknaden, samt
- b) personer med universitet- eller högskoleutbildning, eller motsvarande från ett svenskt eller utländskt lärosäte, som inte har fått möjlighet att arbeta inom sin profession och behöver en fördjupad arbetslivsintroduktion för att komma in på arbetsmarknaden.

Anmärkning

För Svenska Kommunalarbetsförbundet syftar avtalet till att erbjuda arbetslivsintroduktionsanställningar i vård- och omsorg samt barn- och fritidsverksamhet enligt mom. 1 a).

Anställningen ska innehålla utbildnings- och introduktionsinsatser och ska förenas med handledning och en introduktionsplan.

Vid handledning ska eftersträvas att handledare har handledarutbildning eller motsvarande kompetens.

Anmärkning

Inom Svenska Kommunalarbetsförbundets avtalsområde ska eftersträvas att handledare har den handledarutbildning som godkänts av vård- och omsorgscollege eller har motsvarande kompetens.

Av den totala arbetstiden får i genomsnitt högst 75 procent användas för de arbetsuppgifter som framgår av anställningsavtalet.

Arbetslivsintroduktionsanställning kan ske även om det hos arbetsgivaren finns arbetstagare med företrädesrätt till återanställning.

Möjlighet till lokal avvikelse med Svenska Kommunalarbetsförbundet

Mom. 2 Arbetsgivaren och Kommunal kan träffa lokalt kollektivavtal om att erbjuda arbetslivsintroduktionsanställningar även i andra verksamheter än vård- och omsorg samt barn- och fritidsverksamhet.

§ 2 Befintliga lokala kollektivavtal

Denna överenskommelse påverkar inte redan träffade lokala avtal med likartat syfte.

§ 3 Lokal överläggning

Innan kollektivavtalet BAL kan tillämpas ska en överläggning ske mellan arbetsgivaren och arbetstagarorganisationen. I överläggningen ska utbildnings- och introduktionsinsatser, handledning och introduktionsplanen behandlas.

§ 4 Tillämpningsområde m.m.

Om inte annat följer av lag, förordning eller statlig myndighetsföreskrift, gäller detta avtal arbetstagare som saknar en anställning och behöver en arbetslivsintroduktion för att komma in på arbetsmarknaden.

Anmärkning

Avtalet gäller inte arbetsgivare anslutna till Sobona som tillämpar Sobonas branschavtal.

Kap. 2 Anställning

§ 5 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.

§ 6 Anställningsform, upphörande m.m.

Mom. 1 Arbetstagare anställs för viss tid, som längst i 2 år. Finns behov av förlängd anställning kan lokala parter genom överläggning träffa överenskommelse härom.

Anställningen kan avbrytas utan särskilda skäl med en månads ömsesidig uppsägningstid.

Mom. 2 Arbetsgivaren ska snarast underrätta den lokala arbetstagarorganisationen om att en överenskommelse om arbetslivsintroduktionsanställning ingåtts och samtidigt delge organisationen arbetstagarens utbildnings- och introduktionsplan.

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 §§ medbestämmandelagen (MBL).

Mom. 3 För det fall arbetsintroduktionsanställningen inte leder till fortsatt anställning utfärdar arbetsgivaren ett tjänstgöringsintyg som innefattar uppgift om anställningstid, genomförda utbildningsinsatser och de arbetsuppgifter som arbetstagaren utfört. Intyget ska också innefatta ett omdöme om inte den anställda särskilt undanber sig det.

Mom. 4 Anställningen tillgodoräknas inte tidsmässigt för övergång till en tillsvidareanställning enligt lagen om anställningsskydd (LAS) och Allmänna bestämmelser (AB). Underrättelseskyldighet vid tidsbegränsade anställningar i 28 § LAS gäller inte.

Kap. 3 Under anställningen

§ 7 Allmänna åligganden

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 byta schema eller förskjuta arbetstiden samt att arbeta utöver fastställd arbetstid.

Anmärkning

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

§ 8 Utbildning

En arbetstagare som i sin anställning deltar i utbildning får kompensation med en timme för varje utbildningstimme, för sådan tid som överstiger det antal timmar som arbetstagaren skulle ha fullgjort den aktuella dagen.

§ 9 Bisysslor

Mom. 1 Arbetstagare som har en bisyssla ska anmäla denna bisyssla och lämna de uppgifter, som arbetsgivaren anser behövs för bedömning av bisysslan. Arbetsgivaren ska medvetandegöra arbetstagaren om skyldigheten att anmäla bisysslan och lämna uppgifter.

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, region eller kommunalförbund regleras i 7 § lagen om offentlig anställning (LOA).

För arbetstagare som inte omfattas av lagen om offentlig anställning kan bisyssla 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.

§ 10 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.

§ 11 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 § 10 mom. 1, lag, förordning eller statlig myndighetsföreskrift. Under ett sådant förbud får arbetstagaren sjuklön motsvarande 77,6 procent av lönebortfallet med undantag för första dagen arbetstagaren är avstängd.

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 § 10 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 §§ medbestämmandelagen (MBL).

§ 12 Disciplinpåföljd

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

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

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

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

Anmärkning

Denna bestämmelse ersätter 11, 12 och 14 §§ medbestämmandelagen (MBL).

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

Kap. 4 Arbetstid

§ 13 Arbetstid

Inledande bestämmelse

Mom. 1 Arbetstidslagen (ATL) gäller med följande 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 intermittert treskiftsarbete 36 timmar 20 minuter.

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

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

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

Mom. 5 Arbetstagare som har ordinarie arbetstid förlagd till vardag såväl som sön- eller helgdag ska tillförsäkras 9 fridagar per 4-veckorsperiod. Motsvarande ska gälla vid längre beräkningsperiod. Möjlighet att avstå enstaka fridag finns för arbetstagare som så önskar.

Förläggning av arbetstid

Mom. 6 Förläggning av ordinarie arbetstid bör vid behov anges i schema, som överenskomms med företrädare för arbetstagarorganisationen. Schemat ska meddelas arbetstagaren senast 14 dagar före det börjar gälla.

Arbetsgivaren ska eftersträva att arbetstagaren före beräkningsperiodens början får kännedom om hur arbetstagaren kommer att vara schemalagd under hela beräkningsperioden.

Arbetsgivaren bör förlägga en sammanhållen arbetstid om det är möjligt utifrån verksamhetens behov.

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 §§ medbestämmandelagen (MBL).

Avvikelser från ATL

Mom. 7 Oavsett vad som anges i ATL

a) får rast under nattarbete utbytas mot måltidsuppehåll. Därutöver får byte även göras på övrig tid fredag, lördag, söndag och helgdag,

Anmärkning

Vid byte av rast mot måltidsuppehåll övrig tid fredag, lördag, söndag och helgdag ska arbetsgivaren göra en konsekvensanalys av arbetsmiljön.

b) anses studieledighet inte som arbetad tid,

c) vid uttag av kompensationsledighet för overtidsarbete ska motsvarande tid dras av från redan registrerad overtid. Avräkning av kompensationsledighet mot arbetad tid kan ske per kalenderår,

d) anses förlängd arbetstid på grund av vikariat inte som mertid,

- e) anses förskjuten arbetstid eller byte av schema inte som mer- eller övertid,
- f) kan beräkning av ordinarie arbetstid, övertid och mertid göras per kalendermånad,
- g) 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.

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

Möjlighet till lokal avvikelse

Mom. 8 Arbetsgivare och arbetstagarorganisation kan träffa kollektivavtal om avvikelse från

- a) har upphört att gälla,
- b) 8 och 8 a §§ ATL om annat uttag av övertid och extra övertid samt annan begränsningsperiod för övertid,
- c) 10 och 10 a §§ andra stycket ATL om annat uttag av mertid och extra mertid,
- d) 13 § ATL om dygns- och nattvila,
- e) 14 § ATL om veckovila,
- f) 15 § tredje stycket ATL om förläggning av raster och
- g) har upphört att gälla.

Arbetsgivare och arbetstagarorganisation kan träffa kollektivavtal om längre beräkningsperiod än 16 veckor, dock högst 1 år. Kollektivavtal får även träffas

om avvikelse från anmärkningen till mom. 2 första stycket, anmärkningen till mom. 7 g) och mom. 7 a) samt 7 h)–j).

Anmärkning

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

Mom. 9 Arbetsgivare kan besluta att tillämpa kollektivavtal om arbetstid och flexibel arbetstid som redan finns på arbetsplatsen.

Kap. 5 Lönebestämmelser och särskilda ersättningar

§ 14 Avlöningsförmåner

Mom. 1 Arbetstagare får avlöningsförmåner enligt detta avtal.

Avlöningsförmåner är lön enligt §§ 15 – 16, semesterlön, semesterersättning och lön under ledighet samt följande särskilda ersättningar nämligen kompensation för fyllnadstids- och overtidsarbete, tillägg för obekvämt arbetstid, tillägg vid förskjuten arbetstid samt färdtidsersättning.

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

Mom. 3 Avlöningsförmåner beräknas per kalendermånad.

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

§ 15 Löneform

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

Mom. 2 Månadslönen utgör 75 procent av den vid anställningens ingående överenskomna heltidslönen.

Anmärkningar

1. För arbetstagare som omfattas av Svenska Kommunalarbetareförbundets Huvudöverenskommelse, HÖK, gäller att månadslönen utgör 75 procent av lägsta lön för arbetstagare som fyllt 19 år. För övriga arbetstagare som omfattas av avtalet överenskomms månadslönen med utgångspunkt i de principer som framgår av Löneavtalet § 1 i den Huvudöverenskommelse (HÖK), som arbetstagaren omfattas av.
2. Arbetsgivare kan fatta beslut om att timlön ska utges istället om det finns särskilda skäl för det.

§ 16 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 arbetstagare, vars ordinarie arbetstid är förlagd till 5 dagar per vecka eller vid annan beräkningsperiod till genomsnittligt 5 dagar per vecka och
- b) för annan arbetstagare den faktor, med två decimaler, som erhålls genom att antalet kalenderdagar i beräkningsperioden delas med antalet arbetsdagar i denna.

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

Anmärkningar

1. Skulle vid beräkning av faktor enligt b) uppkomma fler än två decimaler bortses från denna/dessa.
2. Vid ledighet enligt § 24 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 arbetstidsberäknad 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.
3. Vid ledighet för tjänstgöring inom totalförsvaret då dagpenning utges enligt förordningen om förmåner till totalförsvarspliktiga eller motsvarande bestämmelser ska sammanlagd sådan ledighet under del av månad anses omfatta samtliga kalenderdagar med dagpenning.
4. Vid ledighet del av enstaka dag ska löneavdrag göras med 1/165 av arbetstagarens månadslön för varje frånvarotimme med undantag för ledighet på grund av sjukdom eller tillfällig föräldrapenning. Är arbetstagaren deltidsanställd ska lönen först uppräknas till lön som om arbetstagaren är heltidsanställd med full ordinarie arbetstid.

Karensavdrag

Mom. 4 Karensavdrag görs på sjuklön för sjuklöneperioden och beräknas enligt följande:

- a) För arbetstagare med fastställd schemalagd tid under minst en hel kalendermånad beräknas karensavdraget enligt följande formel

kalenderdagslön x 1,4 x 80 %.

För de fall sjuklön även innefattar särskilda ersättningar ska dessa ingå i karensavdraget och beräknas endast på första dagen i sjuklöneperioden.

b) Karensavdrag för övriga arbetstagare beräknas på sjuklönen för de första 8 timmarna under första dagen i sjuklöneperioden. För de fall antal schemalagda timmar är färre än 8 görs karensavdrag på sjuklönen endast för dessa timmar.

När sjuklön även innefattar särskilda ersättningar ska dessa ingå i karensavdraget. Avdraget beräknas endast på första dagen i sjuklöneperioden och kan som högst uppgå till 8 timmar.

Anmärkning

Karensavdraget kan inte överstiga belopp för sjuklön under sjuklöneperioden.

Övrigt

Mom. 5 En arbetstagare som är anhållen, häktad eller frihetsberövad på kriminalvårdens område, ska för den tiden avstå samtliga avlöningsförmåner, om inte arbetsgivaren av särskilda skäl medger att viss del av lönen får behållas.

Mom. 6 En arbetstagare som avhåller sig från arbete utan att ha fått ledigt eller inte kan styrka giltigt förfall, ska för denna tid avstå samtliga avlöningsförmåner.

Möjlighet till lokal avvikelser

Mom. 7 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.

Anmärkning

Vid ledighet enligt § 24, ska § 16 mom. 4 a) eller b) tillämpas för beräkning av karensavdrag.

§ 17 Samordning

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

a) Ersättning enligt socialförsäkringslagstiftningen, annan lag, förordning eller liknande bestämmelser om ersättning som avser att täcka inkomstförlust.

b) Försäkring som bekostats av arbetsgivaren.

c) Arbetstagarens rätt mot tredje man vad avser ersättning för förlorad arbetsförtjänst.

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

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

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

Mom. 2 Samordning ska inte göras med

- a) ersättning som är avsedd att vara kostnadsersättning,
- b) arbetsskadelivränta enligt socialförsäkringsbalken (SFB) eller motsvarande i annan lag eller förordning,
- c) ersättning enligt AGS-KL eller TFA-KL.

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

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

§ 18 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.

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.

Anmärkning

Arbetstagare som, till följd av tidsomställningen vid övergång från sommartid till normaltid (vintertid), arbetar en extra timme under sitt ordinarie nattarbetspass ska ersättas med enkel övertid. Denna ersättning ska utges till såväl deltids- som heltidsanställd.

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

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

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

Anmärkning

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

Ersättning för övertid i form av ledighet kan sparas efter överenskommelse. Antal sparade timmar får uppgå till högst 200. För överstigande timmar utges ekonomisk ersättning nästkommande kalendermånad.

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

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

§ 19 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.

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

O-tilläggstid	Kr/tim	
	fr.o.m. 2021-04- 01	fr.o.m. 2022-04-01
1. O-tilläggstid A	111,40	114,10
– 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 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	133,80	137,00
--	--------	--------

Anmärkning

Med helgdag likställs påsk-,midsommar-, jul-och nyårsafton.

2. O-tilläggstid B (Dock inte i fall som avses med O-tilläggstid A)	58,10	59,50
---	-------	-------

- 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
jämföras 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-tilläggstid ovan.

Under tid från kl. 22.00 – 06.00 natt mot lördag, söndag och helgdag höjs O-tillägg B till	66,70	68,30
--	-------	-------

3. O-tilläggstid C (Dock inte i fall som avses med O-tilläggstid A eller B)	49,70	50,90
---	-------	-------

- 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 D (Dock inte i fall som avses med O-tilläggs A eller B) 22,60 23,10

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

Efter överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren kan obekvämt arbetstid istället ersättas med ledighet.

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

§ 20 Förskjuten arbetstid

Mom. 1 Om en arbetstagar, 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, overtidskompensation eller i fall som avses i § 13 mom. 4, om sommararbetstid.

Tillägg vid förskjuten arbetstid utges per fullgjord timme enligt följande.

För dag som enligt näst föregående
schema skulle varit fridag

För övrig tid

fr.o.m. 2020-12-01	fr.o.m. 2021-04-01	fr.o.m. 2022-04-01	fr.o.m. 2020-12-01	fr.o.m. 2021-04-01	fr.o.m. 2022-04-01
85,60	87,30	88,50	42,80	43,70	44,30

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).

Möjlighet till lokal avvikelse

Mom. 3 Arbetsgivare och arbetstagarorganisation kan träffa kollektivavtal om avvikelse från mom. 2.

§ 21 Färdtid

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

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

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

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

Anmärkning

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

Mom. 2 Färdtidsersättning utges enligt följande.

För de första 10 timmarna under en kalendervecka, för vilka ersättningen ska utges

För tid därutöver under kalenderveckan

fr.o.m. 2020-12-01	fr.o.m. 2021-04-01	fr.o.m. 2022-04-01	fr.o.m. 2020-12-01	fr.o.m. 2021-04-01	fr.o.m. 2022-04-01
70,40	71,80	72,80	140,80	143,60	145,60

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

Mom. 3 Arbetstagare får inte färdtidsersättning för tid, då fyllnadslön, kompensation för overtidsarbete 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

§ 22 Allmänna ledighetsbestämmelser

Mom. 1 Denna bestämmelse och §§ 24 och 26 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 §§ 24 och 26. 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.

§ 23 Semester

Inledande bestämmelser

Mom. 1 Semesterförmåner utges enligt semesterlagen (SemL) 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 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. 8 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.

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. 4 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 en vecka ska antalet semesterdagar som beräknas ingå i semesterledigheten minskas med en dag för varje sådan helgdag eller helgdagsafton.

Förläggning av semesterledighet

Mom. 5 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. 6 Infaller under semesterledighet dag då arbetstagaren är oförmögen till arbete eller dag som är semesterlönegrundande enligt mom. 9 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 §§ 17 och 24. Detsamma gäller för sådan ledighet som avses i 17 b § första stycket 3 SemL.

Mom. 7 Om annat inte överenskoms ska semesterledighet om möjligt förläggas så att den börjar dag efter fredag och slutar dag före fredag.

Anmärkning

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

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

Beräkning av semesterlön

Mom. 8 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. 9 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. 3, med belopp som beräknas på följande sätt

0,605 procent av fasta kontanta lönen.

Mom. 10 För annan arbetstagare än i mom. 9 ska utöver mom. 1, 4 – 9 och 11 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.

Återbetalning av semesterlön

Mom. 11 Har arbetstagare fått flera betalda semesterdagar än arbetstagaren har rätt till under året eller för hög sådan ersättning, som avses i mom. 4 sista stycket, ska arbetstagaren återbetala för mycket utbetald semesterlön.

Dödsbo är inte återbetalningsskyldigt.

§ 24 Sjukdom m.m.

Ledighet

Mom. 1 Arbetstagare, som inte kan arbeta

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

b) på grund av medicinsk behandling eller medicinsk rehabilitering, får ledigt då sjukpenning enligt socialförsäkringsbalken (SFB) utges.

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

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

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

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

Sjuklön

Mom. 4 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 §§ 15 och 16 samt de särskilda ersättningarna och tillägg för obekvämt arbetstid, enligt § 19.

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) har upphört att gälla,
- c) har upphört att gälla,
- d) tillägg för obekvämt arbetstid; till vad arbetstagaren för perioden enligt då gällande förläggning av ordinarie arbetstid skulle ha fått.

Besök inom hälso- och sjukvård med bibehållen lön

Mom. 5 Om det är nödvändigt att besöket sker på arbetstid har arbetstagaren rätt till ledighet med bibehållen lön för förstagsbesök hos läkare och tandläkare 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 lagen om sjuklön (SjLL)/avtalet eller sjukpenning utges enligt SFB.

§ 25 Föräldraledighet

Avvikelse från föräldraledighetslagen

Mom. 1 En arbetstagare 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 arbetstagaren har särskilda skäl.

Momentet gäller inte vid ledighet med tillfällig föräldrapenning.

§ 26 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 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 socialförsäkringsbalken (SFB).

Kap. 7 Avslut av anställningen

§ 27 Anställningsförmåner under uppsägningstid m.m.

Mom. 1 Efter framställning från arbetstagaren kan arbetsgivaren medge förkortning av uppsägningstiden.

Mom. 2 Arbetstagare, som lämnar sin anställning utan att följa gällande uppsägningstid, mister inestående avlöningsförmåner, dock högst med ett belopp som motsvarar lönen för 14 kalenderdagar.

§ 28 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 § lagen om anställningsskydd (LAS) anges som ”lön och andra anställningsförmåner” räknas samtliga i kollektivavtalet upptagna löne- och anställningsförmåner med undantag för

- a) ersättning för övertidsarbete, 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.

§ 29 Vissa bestämmelser om turordning och företrädesrätt

Avvikelser från lagen om anställningsskydd

Mom. 1 Oavsett vad som föreskrivs i 15, 30 och 30 a §§ lagen om anställningsskydd (LAS) gäller inte någon skyldighet att ge underrättelse, varsel och besked.

Mom. 2 Anställningstid enligt detta avtal ger inte och tillgodoräknas inte heller tidsmässigt för företrädesrätt till återanställning som avses i 25 § LAS.

Mom. 3 Bestämmelserna i 22 och 25 a §§ LAS gäller inte.

Kap. 8 Övriga förmåner och bestämmelser

§ 30 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 § 18 mom. 4. I ersättningen ingår semesterlön och semesterersättning med belopp som förutsätts i semesterlagen (SemL).

§ 31 Avtalsförsäkringar m.m.

AGS-KL

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

TFA-KL

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

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

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.

§ 32 Pension

Mom. 1 Arbetstagaren omfattas av vid varje tidpunkt gällande pensionsbestämmelser.

Mom. 2 För arbetstagare hos berörda arbetsgivare fortsätter tjänstepensionsavtalet PA-KFS 09 med därtill hörande försäkringar att gälla fram till att en övergång från PA-KFS 09 till kommunalt pensionsavtal har överenskommit mellan parterna.

Centrala parterers syn på Bestämmelser för arbetstagarare i arbetslivsintroduktion – BAL 20

Parterna är överens om att det är en gemensam utmaning att bidra till att fler personer som står utanför arbetsmarknaden kan få arbete.

Kommun- och regionsektorn står under de kommande åren inför en betydande generationsväxling som förstärker behovet av nya medarbetare. Rekryteringsfrämjande åtgärder är därför väsentliga för att säkra kommun- och regionsektorns långsiktiga kompetensförsörjningsbehov.

För att underlätta ett inträde eller ett återinträde på arbetsmarknaden har parterna enats om Bestämmelser för arbetstagarare i arbetslivsintroduktion – BAL.

Syftet med bestämmelserna är att stimulera kommuner, regioner och Sobona-företag att erbjuda arbetslivsintroduktionsanställningar för att ge arbetslösa en möjlighet till inträde eller återinträde på arbetsmarknaden. Anställningen ger möjligheter till såväl utbildning som introduktion under handledning som bidrar till insikter och kunskaper i yrket och den anställde ges även bättre förutsättningar för fortsatt etablering på arbetsmarknaden.

Målgrupp

Arbetslivsintroduktionsanställningar ska rikta sig till personer som är arbetslösa och behöver en arbetslivsintroduktion för att komma in på arbetsmarknaden.

Det kan exempelvis handla om personer som är arbetslösa eller nyanlända och som behöver kombinera en anställning med mer omfattande introduktions- och utbildningsinsatser för att få arbete inom ramen för sin profession.

Det är bara möjligt att anställa en arbetstagarare i arbetslivsintroduktion en gång hos samma arbetsgivare.

Överläggning

Innan Bestämmelser för arbetstagarare i arbetslivsintroduktion tillämpas ska en överläggning äga rum. Då ges möjlighet för parterna att tillsammans skapa goda förutsättningar för kommande arbetslivsintroduktion.

Vid överläggningen bör parterna vidare diskutera hur arbetslivsintroduktionsanställningarna ska organiseras hos arbetsgivaren. Frågor som det kan vara bra

att diskutera är på vilka arbetsplatser som arbetslivsintroduktionsanställningarna ska finnas, formerna för handledning och handledare, upplägg av utbildnings- och introduktionsinsatser, utformning av utbildnings- och introduktionsplan, i vilken utsträckning arbetstagarna ska omfattas av lokala kollektivavtal exempelvis avseende arbetstider samt uppföljning av genomförda anställningar.

Därutöver ska lokal företrädare för berörd arbetstagarorganisation underrättas om de anställningsavtal samt den introduktionsplan som träffas om arbetslivsintroduktionsanställning och har då möjlighet att begära överläggning.

Ytterligare om överläggning inom Svenska Kommunalarbetsförbundets avtalsområde

Lokala parter bör vid överläggningen diskutera om förutsättningar finns för att erbjuda arbetslivsintroduktionsanställningar även inom andra verksamheter. För att arbetslivsintroduktion ska kunna erbjudas inom andra verksamheter än inom vård och omsorg eller barn och fritid krävs ett lokalt kollektivavtal. De centrala parterna är överens om att lokalt kollektivavtal ska träffas om förutsättningar för detta finns för att därigenom möjliggöra att fler ungdomar får möjlighet till en arbetslivsintroduktion.

Handledare

För arbetslivsintroduktionsanställningen ska en handledare utses. För att åstadkomma en introduktion av hög kvalitet och individuell anpassning är det viktigt att goda förutsättningar ges för handledningen. Handledaren bör vara en person som kan förmedla och beskriva sin yrkeskunskap och har goda förutsättningar att stötta så att den anställde utvecklas yrkesmässigt. Genom att låta medarbetare med lång erfarenhet fungera som handledare kan man samtidigt möjliggöra en generationsväxling där deras kunnande tillvaratas och kan överföras till nya medarbetare. För att säkra en hög kvalitet ska det också eftersträvas att handledaren har handledarutbildning eller motsvarande kompetens och att tid avsätts för uppdraget.

Inom Svenska Kommunalarbetsförbundets avtalsområde ska eftersträvas att handledaren har den handledarutbildning som godkänts av vård- och omsorgscollege eller har motsvarande kompetens.

Utbildnings- och introduktionsplan

Vid upprättandet av utbildnings- och introduktionsplanen bör den enskildes förkunskaper och utbildningsbakgrund beaktas så att personen på bästa sätt förbereds att efter genomgången arbetslivsintroduktionsanställning ha förutsättningar till fortsatta studier eller till reguljärt arbete på arbetsmarknaden.

Även anställningstidens längd bedöms individuellt utifrån den enskilde arbetstagarens behov av utbildnings- och introduktionsinsatser.

De personer som kan komma i fråga för arbetslivsintroduktionsanställning kan ha mycket varierande bakgrund och erfarenheter. Därför kan behoven av introduktionsinsatser komma att förändras vartefter den anställde utvecklas i sin anställning. Den utbildnings- och introduktionsplan som tas fram måste därför betraktas som ett levande dokument.

I planen bör framgå huruvida en arbetstagares arbetslivsintroduktion inom vård och omsorg eller barn och fritid kommer att genomföras inom en eller flera verksamheter. Beroende på verksamhetens behov kan antalet arbetsplatser variera från arbetstagare till arbetstagare.

De planer som tas fram kan användas som utgångspunkt för det intyg som ska utfärdas efter genomförd anställning.

Utbildnings- och introduktionsinsatser

I genomsnitt ska 25 procent av den totala arbetstiden användas för utbildning, introduktion och handledning. Avsikten är att den tiden kan nyttjas till att ge medarbetaren goda förutsättningar för fortsatt etablering på arbetsmarknaden.

Under introduktionen bör stöd ges för att få kunskap om vad som krävs för att studera alternativt validera kunskaper inom valt yrkesområde.

Inom de områden som arbetslivsintroduktionen omfattar inom Svenska Kommunalarbetsförbundets avtalsområde krävs oftast en yrkesinriktad utbildning på gymnasial nivå. Under introduktionen bör stöd ges för att få kunskap om vad som krävs för att studera alternativt validera kunskaper mot gymnasieskolans yrkesprogram inom valt yrkesområde.

Under den tid som avsatts för utbildnings- och introduktionsinsatser bör arbetstagaren ges möjlighet att påbörja alternativt slutföra studier inom valt yrkesområde om han/hon så önskar och är antagen till utbildningen. Det är lämpligt att arbetsgivaren beviljar ledighet för sådana studier för tid som överstiger 25 procent men då kan motsvarande reducering av lönen göras.

Under den arbetstid som ska användas till arbetsintroduktion bör arbetstagaren få utrymme till regelbundna kontakter med sin handledare där tillfälle ges till reflektion och utvärdering.

Exempel på utbildnings- och introduktionsinsatser inom Svenska Kommunalarbetsförbundets avtalsområde som kan ingå i utbildnings- och introduktionsplanen beskrivs närmare i Förteckning över förslag till utbildnings-

och introduktionsområden vid arbetslivsintroduktionsanställning. Utöver de i Förteckning över förslag till utbildnings- och introduktionsområden vid arbetslivsintroduktionsanställning uppräknade områdena kan det finnas andra områden där arbetsgivaren eller medarbetaren ser behov av utbildnings- och introduktionsinsatser.

Tvisters handläggning

§ 1 Lokal förhandling

Mom. 1 Tvist om tolkning och tillämpning av avtalet förs i första hand som förhandling mellan arbetsgivaren och lokal arbetstagarorganisation (lokal förhandling).

Mom. 2 Tvist handläggs, med de undantag som framgår av mom. 3 och 4, i den ordning som föreskrivs i Kommunalt Huvudavtal (KHA).

Mom. 3 Kan uppkommen tvist inte lösas vid lokal förhandling ankommer det på part som vill fullfölja ärendet att hänskjuta tvisten till skiljenämnden som anges i 2 § inom en månad efter avslutad lokal förhandling. Hänskjuts inte tvisten till skiljenämnden inom föreskriven tid gäller arbetsgivarens mening.

Centrala parter ska genomföra en överläggning om tvistefrågan innan ärendet avgörs i skiljenämnden.

Mom. 4 Bestämmelsen i 35 § medbestämmandelagen (MBL) avseende arbetstagarorganisationens möjlighet att begära tolkningsföreträde vid rättstvist om lön eller annan ersättning gäller inte för sådan tvist enligt detta avtal.

§ 2 Skiljenämnd

Mom. 1 Skiljenämnden utses av de centrala parterna.

Skiljenämnden ska bestå av 3 ledamöter. Parterna väljer vardera en ledamot samt utser gemensamt en ordförande.

Mom. 2 De centrala parterna svarar var och en för sina kostnader i skiljenämnden. Kostnaden för ordförandens medverkan delas lika mellan parterna.

Lokalt kollektivavtal om Bestämmelser för arbetstagare i arbetslivsintroduktionsanställning – BAL 20

§ 1 Innehåll m.m.

Nedan nämnd arbetsgivare och arbetstagarorganisation träffar denna dag detta kollektivavtal – BAL 20 – Bestämmelser för arbetstagare i arbetslivsintroduktionsanställning.

Till avtalet hör

1. mellan de centrala parterna träffade överenskommelsen BAL 20 § 1 – bilagorna 2 – 4 undantagna – §§ 2 och 4,
2. de bestämmelser i övrigt som parterna nedan träffar överenskommelse om ska ingå i kollektivavtalet.

§ 2 Giltighet och uppsägning

Detta kollektivavtal – BAL 20 – Bestämmelser för arbetstagare i arbetslivsintroduktionsanställning gäller fr.o.m. detta datum tills vidare med en ömsesidig uppsägningstid av 3 kalendermånader. Uppsägning ska vara skriftlig.

Säger central part upp BAL 20 upphör även detta lokala kollektivavtal att gälla vid samma tidpunkt som det centrala avtalet om inte annat överenskoms mellan parterna.

§ 3 Avslutning

Förhandlingen förklaras avslutad.

..... den

För
(arbetsgivarparten)

(underskrift)

För
(arbetstagarparten)

(underskrift)

Lokalt kollektivavtal om Bestämmelser för arbetstagare i arbetslivsintroduktionsanställning – BAL 20

§ 1 Innehåll m.m.

Till kollektivavtalet mellan de lokala parterna – BAL 20— hör mellan de centrala parterna överenskomna bestämmelser enligt BAL 20 § 1 – bilagorna 2–4 a undantagna – §§ 2 och 4.

§ 2 Giltighet och uppsägning

Säger central part upp BAL 20 upphör även detta lokala kollektivavtal att gälla vid samma tidpunkt som det centrala avtalet om inte annat överenskoms mellan de centrala parterna.

Förhandlingsprotokoll

2020-11-02

Överenskommelse om Bestämmelser för arbetstagare i arbetsmarknadspolitiska insatser – BEA

Parter

Sveriges Kommuner och Regioner och Sobona – Kommunala företagens arbetsgivarorganisation å ena sidan, samt

Svenska Kommunalarbetareförbundet å den andra.

§ 1 Innehåll m.m.

Parterna träffar detta kollektivavtal Bestämmelser för arbetstagare i arbetsmarknadspolitiska insatser, BEA 20. Till avtalet hör även bestämmelser enligt följande bilagor 1–4:

- a) Bestämmelser för arbetstagare som omfattas av BEA 20 (bilaga 1),
- b) Centrala och lokala protokollsanteckningar (bilaga 2),
- c) Centrala protokollsanteckningar (bilaga 3),
- d) Lokalt kollektivavtal om BEA 20 (bilaga 4 och 4 a).

§ 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 – LOK 20

Parterna rekommenderar berörda arbetsgivare som är kommun, region eller kommunalförbund och berörda arbetstagarorganisationer att träffa kollektivavtal - LOK 20 BEA - som lokalt kollektivavtal med den utformning och det innehåll som framgår av bilaga 4.

Parterna rekommenderar berörda arbetsgivare anslutna till Sobona – Kommunala företagens arbetsgivarorganisation och berörda arbetstagarorganisationer att träffa kollektivavtal - LOK 20 BEA - som lokalt kollektivavtal med den utformning och det innehåll som framgår av bilaga 4 a.

§ 6 Giltighet och uppsägning

Detta kollektivavtal, BEA 20, ersätter tidigare gällande kollektivavtal, BEA 17 i lydelse 2019-01-01 med Svenska Kommunalarbetsförbundet, och gäller fr.o.m. 2020-11-01 tills vidare med en ömsesidig uppsägningstid av 3 kalendermånader. Uppsägning av BEA 20 ska vara skriftlig och åtföljd av förslag till nytt kollektivavtal.

§ 7 Avslutning

Förhandlingarna förklaras avslutade.

Vid protokollet

.....

Justeras

För **Sveriges Kommuner och Regioner**

.....

För **Sobona - Kommunala företagens arbetsgivarorganisation**

.....

För **Svenska Kommunalarbetsförbundet**

.....

Förhandlingsprotokoll

2020-11-17

Överenskommelse om Bestämmelser för arbetstagare i arbetsmarknadspolitiska insatser – BEA

Parter

Sveriges Kommuner och Regioner och Sobona – Kommunala företagens arbetsgivarorganisation 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 Bestämmelser för arbetstagare i arbetsmarknadspolitiska insatser, BEA 20. Till avtalet hör även bestämmelser enligt följande bilagor 1–4:

- a) Bestämmelser för arbetstagare som omfattas av BEA 20 (bilaga 1),
- b) Centrala och lokala protokollsanteckningar (bilaga 2),
- c) Centrala protokollsanteckningar (bilaga 3),
- d) Lokalt kollektivavtal om BEA 20 (bilaga 4 och 4 a).

§ 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 – LOK 20

Parterna rekommenderar berörda arbetsgivare som är kommun, region eller kommunalförbund och berörda arbetstagarorganisationer att träffa kollektivavtal - LOK 20 BEA - som lokalt kollektivavtal med den utformning och det innehåll som framgår av bilaga 4.

Parterna rekommenderar berörda arbetsgivare anslutna till Sobona – Kommunala företagens arbetsgivarorganisation och berörda arbetstagarorganisationer att träffa kollektivavtal - LOK 20 BEA - som lokalt kollektivavtal med den utformning och det innehåll som framgår av bilaga 4 a.

§ 6 Giltighet och uppsägning

Detta kollektivavtal, BEA 20, ersätter tidigare gällande kollektivavtal, BEA 17 i lydelse 2019-01-01 med OFRs förbundsområde Allmän kommunal verksamhet, och gäller fr.o.m. 2020-11-01 tills vidare med en ömsesidig uppsägningstid av 3 kalendermånader. Uppsägning av BEA 20 ska vara skriftlig och åtföljd av förslag till nytt kollektivavtal.

§ 7 Avslutning

Förhandlingarna förklaras avslutade.

Vid protokollet

.....

Justeras

För **Sveriges Kommuner och Regioner**

.....

För **Sobona - Kommunala företagens arbetsgivarorganisation**

.....

För OFRs förbundsområde Allmän kommunal verksamhet jämte i förbundsområdet ingående organisationer

Vision

Akademikerförbundet SSR

.....

Bestämmelser för arbetstagare som omfattas av BEA

Kap. 1 Inledande bestämmelser

§ 1 Inledning

Syfte

Mom. 1 BEA är ett avtal för arbetsmarknadspolitiska insatser. Syftet med en anställning enligt detta avtal är att stärka en arbetstagares möjligheter att få en reguljär anställning som efterfrågas på arbetsmarknaden.

Arbetsuppgifter

Mom. 2 Det är arbetstagarens förutsättningar, bakgrund och behov som avgör sammansättningen av arbetets innehåll.

En arbetstagare anställd enligt detta avtal ska inte ersätta ordinarie personal vid frånvaro och inte heller ersättas vid egen frånvaro.

Gemensamt ansvar

Mom. 3 Alla som medverkat till att anställningen kommit till stånd, arbetsgivaren, arbetstagaren, Arbetsförmedlingen (eller annan relevant myndighet) och facklig organisation, har ansvar för att målet med anställningen ska uppnås.

§ 2 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 (2017:462) om särskilda insatser för personer med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga, eller

b) anställts för arbete enligt lagen (2014:421) om gymnasial lärlingsanställning, eller

c) anställts för arbete, som inte är budgeterat inom arbetsgivarens ordinarie verksamhet, i syfte att minska arbetslösheten.

Anmärkning

Avtalet gäller inte arbetsgivare anslutna till Sobona som tillämpar Sobonas branschavtal.

Möjlighet till lokal avvikelse

Mom. 2 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.

Kap. 2 Anställning

§ 3 Intyg om arbetsförmåga

En arbetsgivare kan begära att en arbetssökande eller den som anvisas arbete 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 särskilt kollektivavtalsreglerad tidsbegränsad anställning.

Anmärkning

OSA-anställda kan anställas tillsvidare.

Mom. 2 Bestämmelserna i 5 a §, tidsbegränsade anställningar och 28 §, underrättelseskyldighet vid tidsbegränsade anställningar enligt lagen om anställningsskydd (LAS) gäller inte.

Kap. 3 Under anställningen

§ 5 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 arbetsgivaren, 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.

Arbetstagares skyldighet att fullgöra jour och beredskap begränsas enligt kap. 5 § 19 mom. 1.

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

§ 6 Bisysslor

Mom. 1 Arbetstagare som har en bisyssla ska anmäla denna och lämna de uppgifter, som arbetsgivaren anser behövs för bedömning av bisysslan. Arbetsgivaren ska medvetandegöra arbetstagaren om skyldigheten att anmäla bisysslan och lämna uppgifter.

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 arbetstagare inom kommun, region eller kommunalförbund regleras i 7 § lagen om offentlig anställning (LOA).

För arbetstagare som inte omfattas av lagen om offentlig anställning kan bisyssla 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.

§ 7 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.

§ 8 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 arbetstagare förbud att arbeta för att förhindra att smitta sprids. Under ett sådant förbud behåller arbetstagaren avlöningsförmånerna.

Mom. 5 Arbetstagare kan meddelas förbud att arbeta i avvaktan på resultat av beordrad läkarundersökning enligt § 8 mom. 1, lag, förordning eller statlig myndighetsföreskrift. Under ett sådant förbud får arbetstagaren sjuklön enligt AB § 28 mom. 9.

Arbetstagares 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 Arbetstagare kan avstängas från arbete för högst 30 kalenderdagar i sänder om arbetstagaren

- a) vägrar genomgå läkarundersökning enligt § 8 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 §§ medbestämmandelagen (MBL).

§ 9 Disciplinpåföljd

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

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

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

Mom. 3 Innan fråga om 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.

Anmärkning

Denna bestämmelse ersätter 11, 12 och 14 §§ medbestämmandelagen (MBL).

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

Kap. 4 Arbetstid

§ 10 Arbetstid

Inledande bestämmelse

Mom. 1 Arbetstidslagen (ATL) gäller med följande och i särskilda bestämmelser 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 schema som överenskomms med företrädare för arbetstagarorganisationen. Schemat ska meddelas arbetstagaren senast 14 dagar före det börjar gälla.

Arbetsgivaren ska eftersträva att arbetstagaren före beräkningsperiodens början får kännedom om hur arbetstagaren kommer att vara schemalagd under hela beräkningsperioden.

Vid oenighet om arbetstidsschema kan arbetstagarorganisationen begära överläggning. Begäran om sådan överläggning ska ha inkommit till arbetsgivaren inom 10 dagar. Om så inte sker eller den lokala överläggningen inte leder till enighet fastställer arbetsgivaren förläggningen av arbetstiden med iakttagande av denna bestämmelse.

Anmärkning

Denna bestämmelse ersätter 11, 12 och 14 §§ medbestämmandelagen (MBL).

Avvikelser från ATL

Mom. 6 Oavsett vad som anges i ATL

a) får rast under nattarbete utbytas mot måltidsuppehåll. Därutöver får byte även göras på övrig tid fredag, lördag, söndag och helgdag,

Anmärkning

Vid byte av rast mot måltidsuppehåll övrig tid fredag, lördag, söndag och helgdag ska arbetsgivaren göra en konsekvensanalys av arbetsmiljön.

b) anses studieledighet samt kompensationsledighet inte som arbetad tid,

c) anses byte av schema inte som mer- eller övertid,

d) kan beräkning av ordinarie arbetstid, jourtid, övertid och mertid göras per kalendermånad och

e) kan beräkningsperiod omfatta högst 16 veckor,

Anmärkning

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

f) 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 beräkningsperioden,

- g) 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 beräkningsperioden,
- h) kan arbetstagares sammanhängande veckovila vid tillfällig avvikelse uppgå till minst 24 timmar.

Möjligheter till lokala avvikelser

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

- a) 8 och 8 a §§ ATL om annat uttag av övertid och extra övertid samt annan beräkningsperiod för övertid,
- b) 10 och 10 a §§ andra stycket ATL om annat uttag av mertid och extra mertid,
- c) 13 § första stycket ATL om nattvila,
- d) 14 § första stycket ATL om veckovila,
- e) 15 § tredje stycket ATL om förläggning av raster och

Arbetsgivare och arbetstagarorganisation kan träffa kollektivavtal om längre beräkningsperiod än 16 veckor, dock högst 1 år. Kollektivavtal får även träffas om avvikelse från anmärkningen till mom. 6 e) och mom. 6 a).

Anmärkning

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

§ 11 Flexibel arbetstid

Arbetsgivare och arbetstagarorganisation kan träffa kollektivavtal om flexibel arbetstid.

Kap. 5 Lönebestämmelser och särskilda ersättningar

§ 12 Grundläggande principer för lönesättning

Individuell och differentierad lön

Mom. 1 Lönen vid anställningens ingående och under anställningen ska vara individuell och differentierad.

Lönesättningen vid anställningens ingående ska, förutom arbetsuppgifterna, även ta hänsyn till arbetstagarens arbetslivserfarenhet, utbildning, kompetens och andra särskilda förutsättningar.

Lönen under anställningen ska avspegla hur arbetstagaren fullgör sina arbetsuppgifter och hur denne utvecklas i arbetet ur individens perspektiv med målet om ett reguljärt arbete. Syftet är att skapa en process där arbetstagarens måluppfyllelse 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. Detta förutsätter att såväl arbetsinsats som lönesättning prövas och följs upp årligen i den arbetsmarknadspolitiska insatsen.

För tillsvidareanställd i OSA tillförs följande till mom. 1

Mom. 2 För tillsvidareanställd arbetstagare i OSA, gäller dessutom att de som vid löneöversynstillfället enligt Löneavtal i HÖK har minst 1 års sammanhängande anställning hos arbetsgivaren, ingår i underlaget och hanteras på motsvarande sätt vid löneöversynstillfället som framgår av respektive arbetstagarorganisationens Löneavtal i HÖK.

För tidsbegränsat anställd arbetstagare i OSA tillämpas mom. 1 enligt ovan.

Anmärkning

För en arbetstagare med timlön anses månadslönen (den fasta kontanta lönen) vara den överenskomna timlönen multiplicerad med 165.

§ 13 Löneform

Mom. 1 Till arbetstagare utges lön som timlön för arbetad tid, eller som månadslön, enligt överenskommelse vid anställningens ingående.

Om lön utges som timlön för arbetad tid prövar arbetsgivaren, under anställningen, om månadslön kan tillämpas.

Om månadslön inte tillämpas efter 6 månaders anställning kan berörd arbetstagarorganisation påkalla överläggning om löneform.

Mom. 2 För arbetstagare med månadslön ska bilaga 2, punkt 6 tillämpas.

Mom. 3 Om särskilda skäl föreligger kan arbetsgivaren besluta att enskild arbetstagare istället för månadslön ska få timlön för arbetad tid.

Möjlighet till lokal avvikelse

Mom. 4 Lokal överenskommelse kan träffas om avvikelse från mom. 1. Sådan överenskommelse kan innebära att månadslön tillämpas för visst projekt, viss verksamhet eller samtliga anställda enligt detta avtal.

§ 14 Lön för arbetad tid

Mom. 1 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.

Anmärkning

Bestämmelsen 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 bestämmelsen.

Mom. 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.

§ 15 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 overtidsarbete, färdtidsersättning, tillägg för obekvämt arbetstid och 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.

Mom. 4 Karensavdrag görs på sjuklön för sjuklöneperioden och beräknas enligt följande

a) För arbetstagare med fastställd schemalagd tid under minst en hel kalendermånad beräknas karensavdraget enligt följande formel

kalenderdagslön x 1,4 x 80 %.

För de fall sjuklön även innefattar särskilda ersättningar ska dessa ingå i karensavdraget och beräknas endast på första dagen i sjuklöneperioden.

b) Karensavdrag för övriga arbetstagare beräknas på sjuklönen för de första 8 timmarna under första dagen i sjuklöneperioden. För de fall antal schemalagda timmar är färre än 8 görs karensavdrag på sjuklönen endast för dessa timmar.

När sjuklön även innefattar särskilda ersättningar ska dessa ingå i karensavdraget. Avdraget beräknas endast på första dagen i sjuklöneperioden och kan som högst uppgå till 8 timmar.

Anmärkningar

1. Karensavdraget kan inte överstiga belopp för sjuklön under sjuklöneperioden.
2. Med kalenderdagslön avses intjänad lön under månaden delat med antalet kalenderdagar i månaden.

Mom. 5 En arbetstagare som är anhållen, häktad eller frihetsberövad på kriminalvårdens område, ska för den tiden avstå samtliga avlöningsförmåner, om inte arbetsgivaren av särskilda skäl medger att viss del av lönen får behållas.

Mom. 6 En arbetstagare som avhåller sig från arbete utan att ha fått ledigt eller inte kan styrka giltigt förfall, ska för denna tid avstå samtliga avlöningsförmåner.

§ 16 Samordning

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

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

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

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

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

Mom. 2 Samordning ska inte göras med

- a) ersättning som är avsedd att vara kostnadsersättning,
- b) arbetsskadelivränta enligt socialförsäkringsbalken (SFB) eller motsvarande i annan lag eller förordning,
- c) ersättning enligt AGS-KL eller TFA-KL.

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

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

§ 17 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.

Övertid bör endast förekomma i undantagsfall och om arbetstagaren följer en medarbetare som arbetar övertid.

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 mom. 4. För övertidstimme 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 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 avslutas eller påbörjas mellan 22.00–06.00.

Anmärkning

1. Om övertidsarbete påbörjas vid fler tillfällen under samma 30 minutersperiod ska den totala tiden läggas samman innan avrundning sker.
2. Arbetstagare som, till följd av tidsomställningen vid övergång från sommartid till normalt看 (vintertid), arbetar en extra timme under sitt ordinarie nattarbetspass ska ersättas med enkel övertid. Denna ersättning ska utges till såväl deltids- som heltidsanställd.

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 arbetsgivare och arbetstagare kan fyllnadstidsarbete i stället ersättas med ledighet av motsvarande längd.

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

Oberoende av om den fastställda arbetstiden fullgjorts eller inte ska

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

Anmärkning

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

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

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

Anmärkning

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

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

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

Möjlighet till enskild överenskommelse

Mom. 6

Arbetsgivare och arbetstagare kan även träffa överenskommelse om avvikelser från mom. 4 avseende ersättning för övertidsarbete i form av ledighet.

Anmärkning

Momentet gäller inte Svenska Kommunalarbetsförbundets avtalsområde.

§ 18 Obekväm arbetstid

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

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

O-tilläggstid

	Kr/tim	
	fr.o.m. 2021-04- 01	fr.o.m. 2022-04- 01
1. O-tilläggstid A		
– Tid från kl. 18.00 på dag före långfredagen till kl. 07.00 på dagen efter annandag påsk.	111,40	114,10
– Tid från kl. 18.00 på dag före 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	133,80	137,00
Anmärkning		
Med helgdag likställs påsk-, midsommar-, jul- och nyårsafton.		
2. O-tilläggstid B (Dock inte i fall som avses med O-tilläggstid A)		
– 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 jämföras med helgdag.		
– Tid från kl. 16.00 till kl. 24.00 vardag närmast föret 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 himmelsfärdsdag eller nationaldagen.

- Tid från kl. 19.00 till kl. 24.00 fredag som inte omfattas av O-tilläggsstid ovan.

Under tid från kl. 22.00–06.00 natt mot lördag, söndag och helgdag höjs O-tillägg B till 66,70 68,30

3. O-tilläggsstid C (Dock inte i fall som avses med O-tilläggsstid A eller B) 49,70 50,90

- 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-tilläggsstid D (Dock inte i fall som avses med O-tilläggsstid A eller B) 22,60 23,10

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

O-tilläggsstid inom respektive kategori (A, B, C eller D) summeras per avlöningsperiod. Varje summa avrundas uppåt till närmaste hel- eller halvtimme. O-tillägg utges inte för sammanräknad avrundad tid under stigande 1 timme inom respektive kategori.

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

Möjlighet till enskild överenskommelse

Mom. 2

Efter överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren kan obekvämt arbetstid istället ersättas med ledighet.

Anmärkning

Momentet gäller inte Svenska Kommunalarbetsförbundets avtalsområde.

Möjlighet till lokal avvikelse

Mom. 3 Om annan kontant ersättning utges på grund av arbetstidens förläggning ska tillägget minskas med denna eller bortfalla.

§ 19 Jour och beredskap

Mom. 1 Jour och beredskap bör endast förekomma i undantagsfall och om arbetstagare följer en medarbetare där uppdraget är utformat så att jour och beredskap kan ingå. Jour och beredskap utförs således ej självständigt.

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 utanför arbetsstället, för att vid behov utan dröjsmål kunna utföra arbete.

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

	Kr/tim		
	fr.o.m. 2020-11- 01	fr.o.m. 2021-04- 01	fr.o.m. 2022-04- 01
<i>A Jour</i>			
Där arbetstagaren har beordrats jour			
för tid, som uppgår till högst 50 timmar under kalendermånaden	38,80	39,50	40,10
för tid därutöver under kalendermånaden	77,60	79,20	80,30
<i>B Beredskap</i>			
Där arbetstagaren har beordrats beredskap			
för tid, som uppgår till högst 130 timmar under kalendermånaden	18,80	19,10	19,40
för tid därutöver under kalendermånaden	36,70	37,50	38,00

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

För jour och beredskap eller del därav, förlagd till tid som anges nedan, ska ersättning enligt ovan förhöjas med 110 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 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 jämföras med helgdag.
- d) Tid från kl. 16.00 till kl. 24.00 vardag utom lördag närmast före trettondag jul, första maj, Kristi himmelfärdsdag, nationaldagen eller alla helgons dag.
- e) Tid från kl. 00.00 till kl. 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 Vid arbete under beordrad beredskap får arbetstagare ersättning för resekostnader till och från arbetsställe enligt samma grunder som anges i bilersättningsavtalet.

Mom. 5 Stadigvarande utläggning av jour och beredskap bör upptas i schema eller liknande som överenskomms med företrädare för arbetstagarorganisation.

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

Anmärkning

Denna bestämmelse ersätter 11, 12 och 14 §§ medbestämmandelagen (MBL).

Mom. 6 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.

Möjlighet till enskild överenskommelse

Mom. 7 Efter överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren kan jour och beredskap istället ersättas med ledighet.

Anmärkning

Momentet gäller inte Svenska Kommunalarbetareförbundets avtalsområde.

Möjlighet till lokal avvikelse

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.

§ 20 Färdtid

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

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

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

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

Anmärkning

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

Mom. 2 Färdtidsersättning utges enligt följande.

För de första 10 timmarna under en kalendervecka, för vilka ersättningen ska utges

fr.o.m.	fr.o.m.	fr.o.m.
2020-11-01	2021-04-01	2022-04-01
70,40	71,80	72,80

För tid därutöver under kalenderveckan

fr.o.m.	fr.o.m.	fr.o.m.
2020-11-01	2021-04-01	2022-04-01
140,80	143,60	145,60

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

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

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.

Färdtidsersättning utges inte för sådan tid mellan klockan 22.00 och 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

§ 21 Allmänna ledighetsbestämmelser

Mom. 1 Redan påbörjad ledighet får inte bytas 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. 2 Vid ledighet under del av kalendermånad ska ledigheten omfatta samtliga kalenderdagar, som infaller under ledigheten.

§ 22 Semester

Inledande bestämmelser

Mom. 1 Semesterförmåner utges enligt 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.

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.

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

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 minska med 1 dag för varje sådan helgdag eller helgdagsafton.

Förläggning av semesterledighet

Mom. 4 I enlighet med 10 § semesterlagen (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 § medbestämmandelagen (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.

Möjlighet till lokal avvikelser

Mom. 5 Arbetsgivare och arbetstagarorganisation kan träffa lokalt kollektivavtal om avvikelser från mom.1 genom att arbetstagare med fast kontant lön får semesterledighet under intjänandeåret, som sammanfaller med semesteråret, vilket är löpande kalenderår.

Anmärkning

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.

§ 23 Sjukdom m.m.

Ledighet

Mom. 1 En arbetstagare, som inte kan arbeta

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

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

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

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

Arbetsgivaren kan besluta att efterge kravet i 9 § lagen om sjuklön (SjLL) på att arbetstagare ska lämna 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 § 29 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 § 13, samt de särskilda ersättningarna, tillägg för obekvämt arbetstid och jour- och beredskapsersättning, enligt §§ 18 och 19.

Anmärkning

Om månadslön tillämpas enligt BEA § 13 Löneform ska även bilaga 2, punkt 6 räknas med i anställningsförmåner vid beräkning av sjuklön enligt detta moment.

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

Besök inom hälso- och sjukvård med bibehållen lön

Mom. 6 Om det är nödvändigt att besöket sker på arbetstid har arbetstagaren rätt till ledighet med bibehållen lön för förstagångsbesök hos läkare eller tandläkare vid akut sjukdom eller olycksfall.

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

Anmärkning

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

Rehabilitering och arbetsanpassning för OSA

Mom. 7 Arbetstagarens möjligheter att få och behålla ett reguljärt arbete ska stärkas genom anställningen i OSA. Parterna är därför ense om att det är viktigt att betona rehabilitering- och arbetsanpassningsaspekten i OSA. Utifrån den funktionsnedsattes individuella handlingsplan bör därför arbetsgivaren i samråd

med denne och arbetsförmedlaren, och i förekommande fall med facklig representant, planera, utforma och regelbundet följa upp de rehabiliterings- och arbetsanpassningar som krävs för den funktionsnedsattes rehabilitering och arbetsanpassning.

§ 24 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 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 socialförsäkringsbalken (SFB).

§ 25 Föräldraledighet

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

- a) 13 § FörL om anmälan om ledighet,
- b) 15 § FörL om tiden för arbetstagarens underrättelse om återgång till arbete,
- c) 15 § tredje stycket FörL om den tid arbetsgivaren har rätt att skjuta upp arbetstagarens återgång till arbete, och
- d) 11 och 12 §§ FörL om den närmare tillämpningen av ledighetens förläggning och 16 § FörL om den närmare tillämpningen ifråga om förbudet mot missgynnandebehandling.

Kap. 7 Avslut av anställningen

§ 26 Uppsägningstid m.m.

Anställningens upphörande och uppsägningstid

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 sjukersättning enligt socialförsäkringsbalken (SFB).

Mom. 2 För anställnings upphörande före den avtalade anställningstidens utgång av andra skäl än som avses i mom. 1 första stycket gäller en ömsesidig uppsägningstid av 14 dagar.

Uppsägningstid tillsvidareanställd OSA

Mom. 3 För arbetstagare anställd tillsvidare i OSA gäller en ömsesidig uppsägningstid av 1 månad.

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

Mom. 5 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 i 15, 30 och 30 a §§ lagen om anställningsskydd (LAS) föreskrivs gäller inte någon skyldighet att ge underrättelse, varsel och besked.

Mom. 7 Oavsett vad i 1 § LAS föreskrivs gäller 18–20 och 30 §§ LAS för samtliga arbetstagare vid avsked.

§ 27 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 obekväm arbetstid beräknas till vad som arbetstagaren enligt gällande arbetstidsförläggning skulle ha fått,
- b) jour- och beredskapsersättning beräknas till vad som arbetstagaren enligt gällande jour- eller beredskapslista skulle ha fått, och
- c) ackordslön beräknas till vad som arbetstagaren genom att utföra sitt ordinarie arbete skulle ha fått.

§ 28 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 22 och 25 a §§ LAS gäller inte.

Kap. 8 Övriga förmåner och bestämmelser

§ 29 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 § 17 mom. 4. I ersättningen ingår semesterlön och semesterersättning med belopp som förutsätts i semesterlagen (SemL).

§ 30 Avtalsförsäkringar m.m.

AGS-KL

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

TFA-KL

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

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

TGL-KL

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

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

§ 31 Pension

Mom. 1 Arbetstagaren omfattas av vid varje tidpunkt gällande pensionsbestämmelser.

Mom. 2 För arbetstagare hos berörda arbetsgivare fortsätter tjänstepensionsavtalet PA-KFS 09 med därtill hörande försäkringar att gälla fram till att en övergång från PA-KFS 09 till kommunalt pensionsavtal har överenskommit mellan parterna.

Centrala och lokala protokollsanteckningar

1. 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.
2. Parterna är ense om att 33 § medbestämmandelagen (MBL) inte är tillämplig på bestämmelserna i BEA § 22 Semester eller på bestämmelserna i lokal överenskommelse som kan ha träffats med stöd av BEA § 22 mom. 4.
3. Parterna är ense om att bestämmelserna, med undantag av BEA §9, § 10 mom. 5, §19 mom.5 och § 22 mom. 4, inte innebär någon reglering av de dispositiva reglerna i MBL.
4. 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 Arbetsförmedlingens arbetsmarknadspolitiska program, har Arbetsförmedlingen det yttersta ansvaret.
5. Dygnsvilan enligt arbetstidslagen (ATL) bör så långt det är möjligt följas vid förläggning av ordinarie arbetstid.

Om dygnsvilan 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. 7 h)–i). Parterna anser att arbetstagare därigenom erhåller lämpligt skydd enligt EG:s arbetstidsdirektiv 2003/88/EG, artikel 18, genom kollektivavtals reglering och lagstiftning.

6. För arbetstagare medmånadslön enligt BEA § 13 Löneform, ska följande tillämpas:

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 arbetstagare, vars ordinarie arbetstid är förlagd till 5 dagar per vecka eller vid annan beräkningsperiod till genomsnittligt 5 dagar per vecka och

b) för annan arbetstagare den faktor, med 2 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 2 decimaler bortses från denna/dessa.
- 2.** Vid ledighet enligt § 23 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.
- 3.** Vid ledighet del av enstaka dag ska löneavdrag göras med $1/165$ av arbetstagarens månadslön för varje frånvarotimme med undantag för ledighet på grund av sjukdom eller tillfällig föräldrapenning. Är arbetstagaren deltidсанställd ska lönen först uppräknas till lön som om arbetstagaren är heltidsanställd med full ordinarie arbetstid.

Övrigt

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

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

Möjlighet till lokal avvikelser

Mom.6 Arbetsgivare och arbetstagarorganisation kan träffa kollektivavtal om att beräkna lön med löneavdrag per timme vid ledighet under del av månad i stället för att tillämpa kalenderdagsfaktor enligt mom. 3. Överenskommelse om timavdrag behöver inte omfatta alla ledighetsorsaker.

Anmärkning

Vid ledighet enligt § 23, ska bilaga 1, § 15 Avlöningsförmåner, mom. 4 a) eller b) tillämpas för beräkning av karensavdrag.

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.

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. Parterna är ense om att företrädesrätt till återanställning inte gäller arbete som är en arbetsmarknadspolitisk insats enligt författning eller kollektivavtal om BEA.
3. 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.

Centrala parter stöd

4. Centrala parter står till förfogande för att på initiativ från lokala parter, bistå vid diskussioner om principiella och övergripande frågor rörande avtalets tillämpning. Centrala parter ser att detta bidrar verksamt till en god tillämpning av avtalet. Tillämpningen av avtalet hänger samman med hur väl lokala parter var för sig och gemensamt har diskuterat dessa förutsättningar.

Centrala parter dialog

5. Centrala parter är överens om betydelsen av att kunna bistå lokala parter om tillämpningen av det centrala avtalet. Utifrån detta är centrala parter överens om att ha regelbundna kontakter om avtalstillämpningen av nya arbetsmarknadsinsatser för att vid behov vägleda och stödja tillämpningen av det centrala avtalet.

Partsgemensamt arbete om följsamhet till LAS-åldern vid medfinansiering

6. Anställning enligt detta avtal upphör vid 65 års ålder då Arbetsförmedlingen som längst medfinansierar anställning till den månad arbetstagaren fyller 65 år.

Centrala parter åtar sig att partsgemensamt verka för att åldersgränsen höjs i de förordningar och regelverk som berör medfinansiering av anställningar.

Centrala parter har för avsikt att genomföra det gemensamma arbetet 2021.

Bilaga 4 till BEA 20

Lokalt kollektivavtal om BEA

§ 1 Innehåll m.m.

Nedan nämnd arbetsgivare och arbetstagarorganisation träffar denna dag detta kollektivavtal – LOK BEA 20 - om lön och anställningsvillkor m.m. för arbetstagare för vilka omfattas av BEA 20.

Till avtalet hör

1. Bestämmelser för arbetstagare som omfattas av BEA 20 med tillhörande bilaga 1,
2. Centrala och lokala protokollsanteckningar enligt bilaga 2, och
3. bestämmelser enligt §§ 1 (bilaga 3, 4 och 4 a undantagna), 2–4, till förhandlingsprotokoll mellan de centrala parterna.

§ 2 Giltighet och uppsägning

Detta kollektivavtal, BEA 20, ersätter tidigare gällande kollektivavtal med berörd arbetstagarorganisation och gäller fr.o.m. 2020-11-01 tills vidare med en ömsesidig uppsägningstid av 3 kalendermånader. Uppsägning av BEA 20 ska vara skriftlig och åtföljd av förslag till nytt kollektivavtal.

Säger central part upp BEA 20 upphör LOK 20 BEA att gälla vid samma tidpunkt som BEA 20 om inte annat överenskomms mellan de centrala parterna.

§ 3 Avslutning

Förhandlingen förklaras avslutad.

..... den

För

(arbetsgivarparten)

(underskrift)

För

(arbetstagarparten)

(underskrift)

Bilaga 4 a
till BEA
20

Lokalt kollektivavtal om BEA

§ 1 Innehåll m.m.

Nedan nämnd arbetsgivare och arbetstagarorganisation träffar denna dag detta kollektivavtal – LOK BEA 20 - om lön och anställningsvillkor m.m. för arbetstagare för vilka omfattas av BEA 20.

Till avtalet hör

1. Bestämmelser för arbetstagare som omfattas av BEA 20 med tillhörande bilaga 1,
2. Centrala och lokala protokollsanteckningar enligt bilaga 2, och
3. bestämmelser enligt §§ 1 (bilaga 3, 4 och 4 a undantagna), 2–4, till förhandlingsprotokoll mellan de centrala parterna.

§ 2 Giltighet och uppsägning

Detta kollektivavtal, BEA 20, ersätter tidigare gällande kollektivavtal med berörd arbetstagarorganisation och gäller fr.o.m. 2020-11-01 tills vidare med en ömsesidig uppsägningstid av 3 kalendermånader. Uppsägning av BEA 20 ska vara skriftlig och åtföljd av förslag till nytt kollektivavtal.

Säger central part upp BEA 20 upphör LOK 20 BEA att gälla vid samma tidpunkt som BEA 20 om inte annat överenskoms mellan de centrala parterna.

§ 3 Avslutning

Förhandlingen förklaras avslutad.

..... den

För

(arbetsgivarparten)

(underskrift)

För

(arbetstagarparten)

(underskrift)

Huvudöverenskommelse om lön och allmänna anställningsvillkor samt rekommendation om lokalt kollektivavtal m.m. – HÖK 20

Parter

Sveriges Kommuner och Regioner och Sobona - Kommunala företagens arbetsgivarorganisation 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 20 – för arbetstagare för vilka gäller Allmänna bestämmelser – AB 20 – fr.o.m. 2020-11-01. Till avtalet hör även bestämmelser enligt följande bilagor 1–6 a.

a) Löneavtal (bilaga 1) fr.o.m. 2020-04-01,

b) Allmänna bestämmelser — AB 20 fr.o.m. 2020-11-01 — med ändringar i §§ 4, 5, 6, 12, 13, 20, 21, 22, 27, 29, 30 och 39 (bilaga 2), med följande underbilagor. O-tillägg enligt § 21 räknas upp fr.o.m. 2021-04-01.

D, anställning i personalpool,

L, lägerverksamhet m.m.,

U, uppehållsanställning,

c) Centrala och lokala protokollsanteckningar (bilaga 3),

d) Centrala protokollsanteckningar (bilaga 4),

e) Centrala parter syn på förutsättningar för en väl fungerande individuell lönesättning (bilaga 5) och Centrala parter syn på förutsättningar för en väl fungerande arbetstidsförläggning (bilaga 5 a),

f) LOK 20 (bilaga 6 och 6 a).

§ 2 Ändringar och tillägg

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

§ 3 Fredsplikt

Förhandlingar under avtalsperioden enligt denna överenskommelse ska föras under fredsplikt.

§ 4 Rekommendation om LOK 20 m.m.

Parterna rekommenderar berörda arbetsgivare som utgör region, kommun eller kommunalförbund och berörda arbetstagarorganisationer att träffa kollektivavtal – LOK 20 – med den utformning och det innehåll som framgår av bilaga 6.

För övriga arbetsgivare anslutna till Sobona - Kommunala företagens arbetsgivarorganisation och berörda arbetstagarorganisationer träffas härmed det lokala kollektivavtalet – LOK 20 – enligt bilaga 6 a.

§ 5 Giltighet och uppsägning

Såvida inte särskilt anges gäller HÖK 20 för perioden 2020-11-01–2024-03-31 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.

§ 6 Avslutning

Förhandlingarna förklaras avslutade.

Vid protokollet

.....

Justeras

För **Sveriges Kommuner och Regioner**

.....

För **Sobona - Kommunala företagens arbetsgivarorganisation**

.....

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

Vision

Akademikerförbundet SSR

.....

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 20 har de centrala parterna angivit ”Centrala parternas 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. Lokala parter kan 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. Arbetsstagare 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 20.

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.

§ 3 Övriga överenskommelser om lön

Förhandlingar om lön upptas då part så begär.

Överenskommelse om lön får träffas med enskild arbetstagare.

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

§ 4 Fredsplikt

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

§ 5 Klassificering

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

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

§ 6 Förhandlingsordning

Central förhandling

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

Skiljenämnd

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

Bilaga 2 till HÖK 20

Allmänna bestämmelser

Se särtryck

Centrala och lokala protokollsanteckningar

Anteckningar till Löneavtal

OFR:s förbundsområde Allmän kommunal verksamhet

1. I förbundsområdet OFR 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.

Oprövad arbetstagare

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

Löneavtalets tillämpning

5. 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.

Lokala parter dialog om lönespridning och lönekarriär

6. En lång avtalsperiod ger förutsättningar för ett strategiskt och långsiktigt arbete, där frågor av stor betydelse för verksamhetens utveckling är den långsiktiga kompetensutvecklingen och kompetensförsörjningen. I SKR:s program för en jämställd arbetsgivarpolitik är två av de nio programpunkterna ökad lönespridning i kvinnodominerade yrken och att fler utvecklingsvägar ska skapas inom välfärden; ”för arbetsgivaren ger ökad lönespridning bättre förutsättningar att använda lönen som ett verktyg för att utveckla verksamheten och uppnå målen”. Med anledning av detta har centrala parter enats om följande:

Under avtalsperioden med start hösten 2021 - Lokal dialog mellan arbetsgivare och OFR AKV gemensamt om utveckling av lönespridning och lönekarriär för några av arbetsgivarens yrkesgrupper. Dialogen utgår från verksamhetens behov samt löneavtalets grund i en lönesättning som är individuell och differentierad och som ska stimulera till förbättringar av verksamhetens effektivitet, produktivitet och kvalitet.

- Arbetet inleds med gemensam dialog om former och vilken eller vilka yrkesgrupper som ska omfattas.

- Arbetsgivaren analyserar utgångsläget för de valda yrkesgrupperna varefter parterna gemensamt för en dialog kring detta med utgångspunkt i verksamhetens behov.

- Därefter följer en årlig avstämning gemensamt för OFR AKV om utveckling av lönespridning och lönekarriär.

Av medlemmar i Sobona omfattas endast de fyra stora akutsjukhusen samt Folk tandvården.

Som stöd för lokala parter kommer centrala parter ta fram goda exempel på karriärutveckling samt verktyg och inspiration i att uppnå en önskvärd lönestruktur och ökad lönespridning i enlighet med de partsgemensamma arbetena i centrala protokollsanteckningar, bilaga 4.

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.** Arbetsgivaren och arbetstagaren kan träffa överenskommelse om avvikelser från § 13 mom. 5. Om förutsättningarna ändras bör en översyn ske av överenskommelsen eller en diskussion upptas om återgång till AB:s bestämmelser.
- 3.** Förlängs beräkningsperioden med stöd av § 13 mom. 7 g) och arbete därmed förläggs till lördag–söndag i större utsträckning än tidigare fordras lokalt kollektivavtal.
- 4.** 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 regionsektorn gäller

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

Arbetstid natt

7. Vid tillämpning av § 13 gäller vid ständig nattjänstgöring följande för heltidsanställd arbetstagarare:

är den ordinarie arbetstiden förlagd till vardag såväl som sön- och helgdag eller till vardag och helgdag ska den genomsnittliga veckoarbetstiden utgöra 34 timmar och 20 minuter per vecka under beräkningsperioden.

Anmärkningar

1. Bestämmelsen om 34 timmar och 20 minuter per vecka vid ständig natt ska omfatta alla arbetstagarare som arbetar ständig natt. För dessa arbetstagarare gäller bestämmelsen fr.o.m. 2022-04-01 om inte annat överenskomms mellan lokala parter.
2. Vid införande av bestämmelsen om 34 timmar och 20 minuter per vecka vid ständig natt ska avräkning på löneutrymmet göras i löneöversynen 2022. Den lokala avräkningens storlek beror på andelen medlemmar i arbetstagarorganisationen som arbetar ständig natt.
3. Om lokala parter inte enas om annat i löneöversynen görs avräkningen med beräkning enligt Centrala och lokala protokollsanteckningar Bilaga 3, Anteckningar till löneavtalet, punkt 2, *Annan åtgärd än lön*, för det kollektiv arbetsgivaren beslutar.
4. Om redan träffade lokala kollektivavtal innebär en arbetstidsförkortning med ett värde som motsvarar eller överstiger värdet av den nya bestämmelsen görs ingen avräkning. Om värdet i träffade lokala kollektivavtal understiger värdet av den nya bestämmelsen avräknas mellanskillnaden på löneutrymmet i löneöversynen 2022.

Uppehållsanställning

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

Övertid

9. 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 regionsektorn gäller

10. Förvaltningschef eller avdelningschef direkt underställd regiondirektör eller regionstyrelse har inte rätt till kompensation för övertidsarbete, såvida inte annat överenskoms.

Jour och beredskap

11. 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

12. 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

13. Arbetsgivaren och arbetstagaren kan, i samband med anställningens ingående eller under pågående anställning, träffa överenskommelse om avvikelse från §§ 20–24 utöver vad som följer av bestämmelserna i AB. Sådan överenskommelse kan innehålla en reglerad uppsägningstid. I samband med överenskommelsen ska arbetsgivaren tydliggöra vilka grunder överenskommelsen bygger på. Om förutsättningarna ändras bör en översyn ske av överenskommelsen av lönesättningen och ersättningen eller en diskussion upptas om återgång till AB:s bestämmelser. Sådan översyn kan initieras av såväl arbetsgivare som arbetstagare. Ändrade förutsättningar skulle exempelvis kunna vara att arbetstagaren arbetar övertid i högre utsträckning än förväntat eller att arbetstagare som inte tidigare haft beredskap beordras att ha det. Avvikelse kan även ske genom kollektivavtal. Om kollektivavtalet reglerar samma fråga som den enskilda överenskommelsen gäller den enskilda överenskommelsen.

För vissa arbetsgivare anslutna till Sobona gäller

14. Följande arbetsgivare ska tillämpa § 27 mom. 21 a).

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

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

15. För arbetstagare som per 2021-12-31 är anställda hos arbetsgivare som tillämpar KFS Branschavtal (i lydelse 2020-11-01) och har rätt till arbetstidsförkortning (ATK) tillämpas följande avvikelse från § 27 mom. 5 från och med 2022-01-01:

Arbetstagare som under intjänandeåret är under 40 år kvalificerar sig för 28 semesterdagar.

Till och med 2023-12-31: Arbetstagare som under intjänandeåret fyller 40 år eller mer kvalificerar sig för 30 semesterdagar.

Bestämmelsen gäller under förutsättning att ATK inte har lösts in före 2021-12-31.

Sjuklön m.m.

16. 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.

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

Uppsägningstider för arbetsgivare som är medlem i Sobona

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

För vissa arbetsgivare anslutna till Sobona gäller

19. 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 Sobona.

20. För arbetstagare som per den 2021-12-31 är anställd hos arbetsgivare som tillämpat KFS Branschavtal Trafikhuvudmännen ska uppsägningstiderna i § 33 mom. 1 a) tillämpas.

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 överenskoms 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.

Löneväxling enligt KAP-KL och AKAP-KL

4. Sedan lokalt kollektivavtal om löneväxling träffats kan arbetsgivaren och arbetstagaren överenskomma om att arbetstagaren får avsätta del av avlöningsförmåner till avgiftsbestämd ålderspension enligt KAP-KL §§ 13–14 och AKAP-KL bilaga 2 punkt 6.

Pensionsavgifter

För kommunsektorn gäller

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

Bestämmelser för arbetstagare som även har anställning enligt kollektivavtalet Räddningstjänstpersonal i beredskap, RiB

6. Oavsett vad 14 § 1 st. arbetstidslagen föreskriver kan beredskap enligt kollektivavtalet RiB förläggas under en arbetstagares veckovila. Sker aktivt

arbete under beredskapen ska arbetstagaren ges motsvarande kompensationsledighet eller annat lämpligt skydd.

7. Anställningstid som har intjänats enligt kollektivavtalet RiB tillgodoräknas inte tidsmässigt vid tillämpning av 5, 5 a, 22, 25 §§ lagen om anställningsskydd.

Krislägesavtalet

8. För den arbetstagare som vid krisläge anvisas att arbeta under förutsättningarna som anges i Krislägesavtalet gäller Krislägesavtalets villkor under den tid arbetstagaren utför arbete enligt det avtalet.

Centrala protokollsanteckningar

Anteckningar till Löneavtal

Skiljenämnd

1. Skiljenämnden består av 3 ledamöter av vilka Sveriges Kommuner och Regioner 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.

Partsgemensamt arbete om karriärutveckling

2. Parterna delar uppfattningen om att fler utvecklingsvägar inom välfärden och lokala modeller för karriärutveckling och specialisering kan bidra till och stimulera verksamhetens utveckling. Centrala parter har därför enats om att gemensamt:

- Inventera lokala modeller för karriärutveckling och specialisering.
- Genomföra studiebesök i syfte att partsgemensamt lära av goda exempel på hur lokala modeller kan arbetas fram, implementerats och tillämpas.
- Sprida goda exempel av sådana modeller, både i skriftligt format och i form av en gemensam konferens.

Partsgemensamt arbete om lönespridning

3. Löneavtalet utgår från en lönesättning som är individuell och differentierad och som ska stimulera till förbättringar av verksamhetens effektivitet, produktivitet och kvalitet. I arbetsgivarens strategiska arbete med lönebildningen är det av stor vikt att lönespridningens betydelse för goda resultat uppmärksammas, och är föremål för lönepolitiska beslut. Lönespridning inom och mellan yrkesgrupper visar på de förutsättningar till löneutveckling som finns över tid. De lönepolitiska ställningstagandena avseende lönerelationer

och lönespridning ska vara kända och bidra till det positiva sambandet mellan lön, motivation och resultat. Detta förutsätter att de lönepolitiska ställningstagandena synliggörs för lönesättande chefer.

Centrala parter vill fortsätta att stödja utvecklingen genom ett partsgemensamt arbete som syftar till att stärka det lönepolitiska arbetet med lönestruktur och ändamålsenlig lönespridning.

Centrala parter har för avsikt att anordna workshops där fokus ligger på inspiration och erfarenhetsutbyte i syfte att främja en ändamålsenlig lönespridning.

Genom workshops ges verktyg till lokala parter för att kunna arbeta metodiskt med lönestrukturen och hur den ska synliggöras för lönesättande chefer.

Centrala parter har för avsikt att 2020 fortsätta det gemensamma arbetet som påbörjades 2018.

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 h)–i). 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.

Antagande om centrala parters syn om arbetstidsförläggning

2. Parterna är överens om att intentionerna i bilaga 5 a Centrala parters syn på förutsättningar för en väl fungerande arbetstidsförläggning bör ligga till grund för arbetstidsförläggning på arbetsplatsnivå.

Hållbarhetsfrågor

3. Parterna ser vikten av att frågor relaterade till Agenda 2030 diskuteras inom ramen för välfärdsavtalet.

Partsgemensamt arbete om distansarbete

4. Parterna är överens om att gemensamt utarbeta råd och stöd kopplat till distansarbete utifrån lokal och central protokollsanteckning om distansarbete samt annan relevant information.

Arbetet ska vara klart 2021-12-31.

Friska arbetsplatser

5. Kommuner, regioner och kommunala företag har stora utmaningar med omfattande påverkan på verksamheten. Det gäller exempelvis kompetensförsörjning, pandemins effekter för medarbetarnas hälsa och arbete samt digitalisering av verksamheten. Parterna initierar en gemensam kunskapssatsning med fokus på friskfaktorer i syfte att skapa en långsiktigt hållbar och hälsosam arbetsmiljö.

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 samverkanssystemers 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 på grund av 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 löneökningsbehoven 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 löne-

ökning över tid ska för den enskilde vara något som framgått och motiverats i dialog mellan arbetstagare och chef.

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

Löneutveckling för äldre arbetstagare

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

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

Centrala parter syn på förutsättningar för en väl fungerande arbetstidsförläggning

Syfte

Syftet med denna bilaga är att stödja arbetet med en väl fungerande arbetstidsförläggning. En förutsättning är att dialog förs mellan chefer och medarbetare samt mellan lokala parter om hur arbetstidsförläggningen planeras och hanteras lokalt. Dialogen kan med fördel föras inom ramen för samverkanssystemet, där forum finns för att hantera inflytande och delaktighet i frågor om verksamhet och arbetsmiljö.

Centrala parter syn på förutsättningar för en väl fungerande arbetstidsförläggning är avsedd som ett stöd i det lokala arbetet. Bilagan innebär inga nya bestämmelser eller avsteg från gällande regelverk om arbetsmiljö och arbetstider.

Bakgrund

Utgångspunkten för arbetstidens förläggning är invånarnas behov av välfärdstjänster. Det innebär att många verksamheter i välfärden behöver bedrivas oavsett tidpunkt på dygnet, veckodag eller årstid.

Utveckling av verksamhet, organisation, arbetssätt, digitalisering och demografiska förändringar ställer krav på kompetensförsörjningen och hur välfärdens resurser används på bästa och effektivaste sätt. En viktig förutsättning för att klara dessa krav är en verksamhetsanpassad och hälsosam arbetstidsförläggning som främjar heltidsarbete och stödjer ett långt, utvecklande och hållbart arbetsliv.

Ansvar för arbetstidsförläggningen

Arbetsgivaren ansvarar för arbetstidsförläggningen. Chefen företräder arbetsgivaren och ansvarar för att förläggningen motsvarar verksamhetens behov, att resurserna används effektivt och att kraven på en god arbetsmiljö tillgodoses.

Även om arbetsgivaren har det yttersta ansvaret behöver varje medarbetare, utifrån de möjligheter som finns att påverka arbetstidsförläggningen, själv vara uppmärksam på verksamhetens behov och hur den egna arbetsmiljön och hälsan påverkas.

Förutsättningar för en väl fungerande arbetstidsförläggning

- Att det finns kunskap hos chefer om verksamhetsmål, ekonomi, arbetsmiljö, relevanta lagar och kollektivavtal samt hur detta påverkar arbetstidsförläggningen. En förutsättning är att arbetsgivaren ger chefer stöd, rådgivning och utbildning även i frågor som rör arbetstidsförläggning.
- Att chefer informerar och för dialog om arbetstidsförläggningen och de frågor som påverkar denna med medarbetarna. Ett viktigt forum för dialog med individen är medarbetarsamtalet och ett viktigt forum för dialog med arbetsgruppen är arbetsplatsträffen (APT).
- Att arbetsgivaren beaktar att det också finns kunskap om arbetstidsförläggning hos medarbetare, fackliga företrädare och skyddsombud. Det är särskilt viktigt när medarbetarna själva förutsätts ta aktiv del i planering och hantering av arbetstidsförläggningen.
- Att arbetsgivaren tillhandahåller verktyg som stödjer en arbetstidsförläggning som är verksamhetsanpassad, effektiv och hälsosam. Det kan t.ex. vara i form av lokala riktlinjer, metoder och IT-stöd.
- Att det i verksamheter som bedrivs dygnet runt kan behövas särskild information och stöd för hur arbetstiden förläggs hälsosamt vid skift- och nattarbete. Här kan lokala riktlinjer om hälsosam arbetstidsförläggning vara en vägledning för chefer, medarbetare, fackliga företrädare och skyddsombud.
- Att arbetsgivaren i sitt systematiska arbetsmiljöarbete t.ex. inför större verksamhetsförändringar och vid skyddsronder, följer upp och tar hänsyn till arbetstidsförläggningens effekter på arbetsmiljö, verksamhet och resurser. Att information och dialog sker på APT samt partsgemensamt, t.ex. i samverkansgruppen.

Att beakta vad gäller arbetstidsförläggning och arbetsmiljö

En välfungerande arbetstidsförläggning ska också tillgodose kraven på en god arbetsmiljö. I forskningen lyfts flera viktiga frågor fram. Nedan ges exempel som kan vara underlag för dialog i medarbetarsamtal, på APT eller i samverkansgrupp.

Hur fungerar planeringen av arbetstiden? Vilka möjligheter har medarbetarna till delaktighet och påverkan?

Hur fungerar förläggningen av arbetstiden?

- Hur motsvarar bemanningen vid olika tidpunkter verksamhetens behov och kraven på en god arbetsmiljö?
- Hur långa är vanligen arbetspassen och vilka möjligheter finns till rast och paus?
- Hur tillgodoses behoven av dygns- och veckovila?
- Vilka möjligheter finns att, under arbetstid, delta i utvecklingsaktiviteter, arbetsmöten och APT?
- Hur är omfattningen av mertid/övertid och hur jämn är fördelningen mellan medarbetare och verksamheter?
- Vilka krav finns på tillgänglighet utanför ordinarie arbetstid, t.ex. vad gäller mertid/övertid samt att delta i jour och beredskap?
- Hur fungerar gränsdragningen mellan arbete och fritid, t.ex. effekter av digitaliseringen och möjligheter att vara ständigt nåbar?
- Ges tillräckligt med möjlighet till vila och återhämtning? Tas då hänsyn till helheten i arbetstidsförläggningen, t.ex. även de krav som kan finnas på tillgänglighet utanför ordinarie arbetstid? Hur påverkas vila och återhämtning av eventuella bisysslor?

Finns kunskap hos chefer och medarbetare om hur förläggningen kan påverka arbetsmiljö och hälsa, samt om metoder och råd för att hantera detta?

Lokala kollektivavtal om arbetstidsförläggning

I lagstiftning och centrala kollektivavtal finns bestämmelser som rör arbetstider och arbetstidens förläggning. I de centrala kollektivavtalen framgår också vilka möjligheter som finns att träffa lokala kollektivavtal om dessa frågor.

Ett syfte med lokala kollektivavtal kan vara att öka möjligheterna att verksamhetsanpassa arbetstidsförläggningen. Den lokala hanteringen och utformningen ger också möjlighet att öka medarbetarnas delaktighet i frågor om arbetstider och arbetstidsförläggning.

Det är lokala parter som ansvarar för avtalens utformning och innehåll och att dessa stödjer en välfungerande arbetstidsförläggning.

Lokalt kollektivavtal om lön och allmänna anställningsvillkor m.m. – LOK 20

§ 1 Innehåll m.m.

Nedan nämnd arbetsgivare och arbetstagarorganisation träffar denna dag detta kollektivavtal – LOK 20 – 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 20 § 1 – bilagorna 4, 5, 5 a 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 17 – och gäller t.o.m. 2024-03-31 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 20.

Säger central part upp HÖK 20 upphör LOK 20 att gälla vid samma tidpunkt som HÖK 20 om inte annat överenskoms mellan de centrala parterna.

§ 3 Avslutning

Förhandlingarna förklaras avslutade.

.....den.....2020

För

(arbetsgivarparten)

.....

(underskrift)

För

(arbetstagarparten)

.....

(underskrift)

Lokalt kollektivavtal om lön och allmänna anställningsvillkor m.m. – LOK 20

§ 1 Innehåll m.m.

Till kollektivavtalet mellan de lokala parterna – LOK 20 – hör mellan de centrala parterna överenskomna bestämmelser enligt HÖK 20 § 1 – bilagorna 4, 5, 5 a, 6, 6 a undantagna – §§ 3 och 4.

§ 2 Giltighet och uppsägning

Säger central part upp HÖK 20 upphör LOK 20 att gälla vid samma tidpunkt som HÖK 20 om inte annat överenskoms mellan de centrala parterna.