

Överenskommelse om Bestämmelser för arbetstagare i arbetslivsintroduktionsanställning – BAL 16

Parter

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

Svenska Kommunalarbetareförbundet å den andra.

§ 1 Innehåll m.m.

Parterna träffar detta kollektivavtal, Bestämmelser för arbetstagare i arbetslivsintroduktionsanställning – BAL 16. Till avtalet hör även bestämmelser enligt följande bilagor

- a)** Bestämmelser för arbetstagare i arbetslivsintroduktionsanställning – BAL 16 (bilaga 1),
- b)** Centrala parterers syn på Bestämmelser för arbetstagare i arbetslivsintroduktionsanställning – BAL 16 (bilaga 2),
- c)** Tvisters handläggning (bilaga 3) samt
- d)** Lokalt kollektivavtal om Bestämmelser för arbetstagare i arbetslivsintroduktionsanställning – BAL 16 (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

Parterna är överens om att komplettera förteckningen över förslag till utbildnings- och introduktionsområden vid arbetslivsintroduktionsanställning med moment anpassade till området barn och fritid.

§ 4 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.

§ 5 Fredsplikt

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

§ 6 Rekommendation om lokalt kollektivavtal

Parterna rekommenderar berörda arbetsgivare som utgör landsting/region, kommun eller kommunalförbund och berörd arbetstagarorganisation att träffa lokalt kollektivavtal om Bestämmelser för arbetstagare i arbetslivsintroduktion – BAL 16 – med den utformning och det innehåll som framgår av bilaga 4.

För övriga arbetsgivare anslutna till Arbetsgivarförbundet Pacta och berörd arbetstagarorganisation träffas härmed lokalt kollektivavtal om Bestämmelser för arbetstagare i arbetslivsintroduktionsanställning – BAL 16 – enligt bilaga 4 a.

§ 7 Giltighet och uppsägning

Detta kollektivavtal om Bestämmelser för arbetstagare i arbetslivsintroduktionsanställning – BAL 16, – gäller från och med 2016-05-01 tills vidare med en ömsesidig uppsägningstid av 3 kalendermånader. Uppsägning ska vara skriftlig.

§ 8 Avslutning

Förhandlingarna förklaras avslutade.

Vid protokollet

Justeras

För **Sveriges Kommuner och Landsting**

För **Arbetsgivarförbundet Pacta**

För **Svenska Kommunalarbetsareförbundet**

Bestämmelser för arbetstagare i arbetslivsintroduktionsanställning – BAL 16

Kap. 1 Inledande bestämmelser

§ 1 Inledning

Mom. 1 Avtalet syftar till att erbjuda arbetslivsintroduktionsanställningar i vård- och omsorg samt barn- och fritidsverksamhet för personer som är arbetslösa och behöver en arbetslivsintroduktion för att komma in på arbetsmarknaden.

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

Vid handledning 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

Mom. 2 Arbetsgivare och arbetstagarorganisation kan träffa lokalt kollektivavtal om att erbjuda arbetslivsintroduktionsanställningar även i andra verksamheter.

§ 2 Befintliga lokala kollektivavtal

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

§ 3 Lokal överläggning

Innan kollektivavtalet BAL 16 kan tillämpas inom vård och omsorg eller barn och fritid 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.

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 anställde 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 Arbetstagaren ska på begäran anmäla bisyssla och lämna de uppgifter, som arbetsgivaren anser behövs för bedömning av bisysslan.

Arbetsgivaren kan förbjuda bisysslan om arbetsgivaren finner att den kan

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

Anmärkning

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

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

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

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

§ 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 försummelse kan meddelas disciplinpåföljd i form av skriftlig varning.

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

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

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

Anmärkning

Denna bestämmelse ersätter 11, 12 och 14 §§ 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 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.

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 arbetstidschema eller liknande, som överenskoms med företrädare för arbetstagarorganisationen.

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 samt kompensationsledighet inte som arbetad tid,

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

d) anses förskjuten arbetstid eller byte av schema inte som mer- eller övertid,

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

f) kan en beräkningsperiod omfatta högst 16 veckor,

Anmärkning

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

g) kan en arbetstagares sammanhängande dygnsvila uppgå till minst 9 timmar vid förläggning av ordinarie arbetstid under förutsättning att dygnsvilan inte understiger ett genomsnitt av 11 timmar under varje period av 24 timmar under beräkningsperioden,

- h)** kan en arbetstagares dygnsvila vid tillfällig avvikelse understiga den planerade dygnsvilan under förutsättning att den inte understiger ett genomsnitt av 11 timmar under varje period av 24 timmar under beräkningsperioden,
- i)** kan en arbetstagares sammanhängande veckovila vid tillfällig avvikelse uppgå till minst 24 timmar.

Möjlighet till lokal avvikelse

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

- a)** har upphört att gälla,
- b)** 8 § ATL om annat uttag av övertid och annan begränsningsperiod för övertid,
- c)** 10 § andra stycket ATL om annat uttag av mertid,
- d)** 13 § ATL om dygns- och nattvila,
- e)** 14 § ATL om veckovila,
- f)** 15 § tredje stycket ATL om förläggning av raster och
- g)** 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 f) och mom. 7 a) samt g)–i).

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 övertidsarbete, 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 fastställts.

Anmärkningar

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

§ 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 Kommunalarbetsförbundets Huvudöverenskommelse, HÖK, gäller att månadslönen utgör 75 procent av lägsta lön för arbetstagare som fyllt 19 år.
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. Motsvarande ska gälla vid sjukledighet under påbörjad semester.

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 deltidсанställd ska lönen först uppräknas till lön som om arbetstagaren är heltidсанställd 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.

§ 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.

Deltid

Mom. 3 En deltidsanställd arbetstagarare, 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 arbetstagararen kan fyllnadstidsarbete i stället ersättas med ledighet av motsvarande längd.

En deltidsanställd arbetstagarare, som arbetar utöver den för motsvarande heltidsanställning enligt detta avtal fastställda arbetstiden (overtidsarbete), 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 overtid och
- b) arbetstid som överstiger 8 timmar per dag, eller i schema upptagen längre ordinarie arbetstid, utgöra arbete på overtid.

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

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

Anmärkning

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

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

Mom. 5 Som overtidsarbete 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 arbetstagarare för fullgjord ordinarie arbetstid som förlagts enligt nedan. Tillägget utges inte vid overtidsarbete.

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-tilläggs-tid	Kr/tim
-----------------------	---------------

1. O-tilläggs-tid A	101,50
----------------------------	--------

- Tid från kl. 18.00 på dag före långfredagen till kl. 07.00 på dagen efter annandag påsk.
- Tid från kl. 18.00 på dag före pingstafton eller midsommarafton till kl. 07.00 på vardag närmast efter helgdagsaftonen.
- Tid från kl. 18.00 på dag före julafton eller nyårsafton till kl. 07.00 på vardag utom lördag närmast efter helgdagsaftonen.

Under tid från kl. 22.00–06.00 natt mot helgdag höjs O-tillägg A till 121,80.

2. O-tilläggs-tid B (Dock inte i fall som avses med O-tilläggs-tid A)	51,90
--	-------

- Tid från kl. 00.00 till kl. 24.00 på lördag, söndag, helgdag eller dag som både föregås och efterföljs av söndag eller helgdag, varvid jul- och nyårsafton jämställs med helgdag.
- Tid från kl. 16.00 till kl. 24.00 vardag närmast före trettondag jul, första maj, Kristi himmelfärdsdag, nationaldagen eller alla helgons dag.
- Tid från kl. 00.00 till kl. 07.00 måndag eller vardag närmast efter trettondag jul, första maj, Kristi himmelfärdsdag eller nationaldagen.

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

Under tid från kl. 22.00–06.00 natt mot lördag, söndag och helgdag höjs O-tillägg B till 59,70.

3. O-tilläggstid C (Dock inte i fall som avses med O-tilläggstid A eller B) 44,40

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

4. O-tilläggstid D (Dock inte i fall som avses med O-tilläggstid A eller B) 21,00

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

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

§ 20 Förskjuten arbetstid

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

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

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

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

Anmärkning

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

Tillägg vid förskjuten arbetstid utges per fullgjord timme enligt följande.

För dag som enligt näst föregående schema skulle varit fridag	För övrig tid
78,70	39,40

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

64,70

För tid därutöver under
kalenderveckan

129,50

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 arbetsoförmågan 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, semesterlön och lön under ledighet 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)** semesterlön; till vad arbetstagaren för perioden enligt då gällande semesterförläggning skulle ha fått, för en arbetstagare med fast kontant lön dock utan semesterdagstillägg,
- c)** lön under ledighet; till vad arbetstagaren för perioden enligt då gällande överenskommelse skulle ha fått och

d) tillägg för obekväm 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 förstagångsbesök hos läkare vid akut sjukdom eller olycksfall.

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

Anmärkning

Momentet ska inte tillämpas vid ledighet som avses i mom. 1 a) och b) för tid då sjuklön utges enligt 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 overtidsarbete, fyllnadslön, färdtidsersättning, och
- b) sådana ersättningar som har karaktären av kostnadsersättning, som exempelvis traktaments- och resekostnader och liknande.

Anmärkning

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

Mom. 2 Vid tillämpning av mom. 1 ska

- a) tillägg för obekvämt arbetstid beräknas till vad som arbetstagaren enligt gällande arbetstidsförläggning skulle ha fått.

§ 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 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 arbets-skada.

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

Arbetstagaren omfattas av vid varje tidpunkt gällande pensionsbestämmelser.

Centrala parter syn på Bestämmelser för arbetstagare i arbetslivsintroduktion – BAL 16

SKL/Pacta och Svenska Kommunalarbetsförbundet är överens om att det är en gemensam utmaning att bidra till att fler personer som står utanför arbetsmarknaden kan få arbete.

Kommun- och landstingssektorn 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 landstingssektorns långsiktiga kompetensförsörjningsbehov.

För att underlätta ett inträde eller ett återinträde på arbetsmarknaden har parterna enats om Bestämmelser för arbetstagare i arbetslivsintroduktion – BAL 16.

Syftet med bestämmelserna är att stimulera kommuner, landsting, regioner och Pactaföretag 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 mellan som är arbetslösa och behöver en arbetslivsintroduktion för att komma in på arbetsmarknaden. Det är bara möjligt att anställa en arbetstagare i arbetslivsintroduktion en gång hos samma arbetsgivare.

Överläggning

Innan Bestämmelser för arbetstagare i arbetslivsintroduktion tillämpas inom vård och omsorg eller barn och fritid ska en överläggning äga rum. Då ges möjlighet för parterna att tillsammans skapa goda förutsättningar för kommande arbetslivsintroduktion.

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.

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 Svenska Kommunalarbetsförbundet underlättas om de anställningsavtal samt den introduktionsplan som träffas om arbetslivsintroduktionsanställning och har då möjlighet att begära överläggning.

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 den handledarutbildning som godkänts av vård- och omsorgscollege eller har motsvarande kompetens och att tid avsätts för uppdraget.

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. 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.

Inom de områden som arbetslivsintroduktionen omfattar 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 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 16

§ 1 Innehåll m.m.

Nedan nämnd arbetsgivare och arbetstagarorganisation träffar denna dag detta kollektivavtal – BAL 16 – Bestämmelser för arbetstagare i arbetslivsintroduktionsanställning.

Till avtalet hör

1. mellan de centrala parterna träffade överenskommelsen BAL 16 § 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 16 – Bestämmelser för arbetstagare i arbetslivsintroduktionsanställning gäller från och med detta datum tills vidare med en ömsesidig uppsägningstid av 3 kalendermånader. Uppsägning ska vara skriftlig.

Säger central part upp BAL 16 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 16

§ 1 Innehåll m.m.

Till kollektivavtalet mellan de lokala parterna – BAL 16 – hör mellan de centrala parterna överenskomna bestämmelser enligt BAL 16 § 1 – bilagorna 2–4 a undantagna – §§ 2 och 4.

§ 2 Giltighet och uppsägning

Säger central part upp BAL 16 upphör även detta lokala kollektivavtal att gälla vid samma tidpunkt som det centrala avtalet om inte annat överenskoms mellan de centrala parterna.