

# P A C T A

## CIRKULÄR 17:55

---

Avdelningen för arbetsgivarpolitik  
Marianne Albemark  
Agnes Gradstock

Nyckelord: Bilaga J

Kommunstyrelsen  
Landstingsstyrelsen  
Regionstyrelsen  
Medlem i Pacta  
Arbetsgivarpolitik

### Kompletterande cirkulär till cirkulär 17:15 avseende Bilaga J

I cirkulär 17:15 bifogas redogörelsetext för ändringar i Allmänna bestämmelser (AB) samt bilagor. Detta cirkulär kompletterar cirkulär 17:15.

Förtydliganden har gjorts främst gällande vissa begrepp och kring arbetstidens förläggning, men även utifrån beräkning av lön och ersättningar.

Frågor kan ställas till Marianne Albemark och Agnes Gradstock.

Sveriges Kommuner och Landsting  
Avdelningen för arbetsgivarpolitik



Jeanette Hedberg



Marianne Albemark

**Pacta – arbetsgivarorganisationen med kommunala avtal  
för kommunala bolag och kommunalförbund.**

---

**Sveriges Kommuner och Landsting**  
Post: 118 82 Stockholm, Besök: Hornsgatan 20  
Tfn växel: 08-452 70 00, Fax diarier: 08-452 70 50  
Org nr: 222000-0315, [info@skl.se](mailto:info@skl.se) • [www.skl.se](http://www.skl.se)

**Pacta**  
Post: 118 82 Stockholm, Besök: Hornsgatan 20  
Tfn växel: 08-452 77 00  
[kontakt@pacta.se](mailto:kontakt@pacta.se) • [www.pacta.se](http://www.pacta.se)

## **Kompletterande text till ändringar av jour/arbetstidens förläggning m.m. i Bilaga J**

### **Inledning**

Bilagan är tillämplig för arbetstagare inom verksamhet med behov av arbete och jour nattetid (jourpass) och gäller för

- a) all jourtjänstgöring inom handikappomsorgen för arbetstagare i verksamhet som riktar sig till personer med funktionshinder och
- b) arbetstagare särskilt anställda för jourtjänstgöring nattetid om inte lokala parter har överenskommit om annat.

Det innebär att lokala parter i ett lokalt kollektivavtal kan komma överens om att tillämpa motsvarande bestämmelser även i verksamheter som exempelvis förskola med behov av förläggning av arbetstid nattetid, även om arbetstagaren arbetar i den dagliga verksamheten också.

### **Begrepp**

Bilaga J är tillämplig för arbetstagare inom verksamhet med behov av arbete och jour nattetid (jourpass). Grundprincipen för jourpass är att genomsnittligen hälften av jourpasset består av ordinarie arbetstid (arbete) och hälften av jour. Arbetstagaren kan under den arbetstid som förläggs i början och/eller slutet av jourpasset utföra alla slags arbetsuppgifter som verksamheten kräver. Alla typer av insatser som påkallas av den funktionshindrade, så kallade akuta insatser, ska utföras. Även arbetsuppgifter som är utöver stöd och service till den funktionshindrade såsom administrativa uppgifter kan utföras under jourpasset. Detta uttrycks i avtalet med att arbete kan förläggas i början och slutet av jourpasset. Detta innebär att det inte längre finns någon begränsning till att det bara ska vara arbetsuppgifter som är kopplade till att biträda med förberedelse- och avslutningsarbeten avseende löpande göromål. Arbetsuppgifterna kan nu planeras helt med utgångspunkt i verksamhetens behov.

Den tidigare skrivningen om omedelbar tillsyn har utgått i avtalet och har ersatts med planerade insatser, utifrån verksamhetens behov. Ändringen innebär att både arbetstagare inom handikappomsorgen med jourtjänstgöring och arbetstagare särskilt anställda för jourtjänstgöring nattetid kan utföra enstaka planerade insatser även under tiden 00-06. Planerade insatser avser sådana insatser som kan planeras in under tiden 00-06 utifrån behovet av stöd och omvårdnad. Detta förutsätter att det är reglerat i lokalt kollektivavtal.

### **Arbetstid (§13) och jour (§ 22)**

Grundprincipen för jourpass enligt Bilaga J är att genomsnittligen hälften av jourpasset består av ordinarie arbetstid (arbete) och hälften av jour. Genomsnittsberäkningen gäller för varje enskilt jourpass och för den aktuella beräkningsperioden. Detta innebär då att eftersom upp till halva jourpasset utgörs av arbetstid så ingår halva jourpassets längd i beräkningen av den totala ordinarie arbetstiden per vecka.

Utgångspunkten för jourpassets längd och förläggning utgår utifrån de behov av stöd och service som den funktionshindrade och verksamheten har och att hälften av jourpasset utgör arbete. Detta innebär att det inte finns någon begränsning i jourpassets längd eller mellan vilka klockslag som jourpasset bör ligga. Det är dock viktigt att tänka på att ta hänsyn till arbetsmiljön vid förläggning av jourpass.

Exempel 1: Den funktionshindrade sover vanligen mellan 23-06. Jourpasset är förlagt mellan kl. 21-07. Mellan klockan 21-00 och 06-07 kan arbete, utifrån verksamhetens behov planeras in. Detta innebär att 4 timmars arbete är inplanerat vilket ger utrymme för akuta insatser motsvarande en timme mellan kl. 00-06.

Utgångspunkten är att arbetstagaren sover under jourtiden, dvs. arbetstagaren har rätt att sova i den mån arbetsuppgifterna medger det, och går enbart upp för att utföra akuta insatser som påkallas av den funktionshindrade och om kollektivavtal finns, planerade insatser.

Exempel 2: Jourpasset är förlagt mellan kl. 22-08. Den funktionshindrade sover normalt mellan 00-07. Mellan klockan 22-00 kan arbete, utifrån verksamhetens behov, planeras. Mellan kl. 06-08 planeras också arbete. Mellan kl. 00-06 är det bara akuta insatser som utförs. Den funktionshindrade lägger sig kl. 00, vaknar och påkallar stöd klockan 01 och klockan 05. Sammanlagt har de akuta insatserna tagit 60 min.

Under det här jourpasset blev det 5 timmars arbete och 5 timmars jour.

Exempel 3: Jourpasset ligger mellan kl. 20-06.30 Mellan klockan 20-00 kan arbete, utifrån verksamhetens behov, planeras. Mellan kl. 06-06.30 planeras också arbete. Mellan kl. 00-06 är det bara

akuta insatser som utförs. Den funktionshindrade lägger sig kl. 22, vaknar och påkallar stöd klockan 00, 00.45 och klockan 05. Sammanlagt har de akuta insatserna tagit 45 min.

Under det här jourpasset blev det 5,25 timmars arbete och arbete och 5,25 timmars jour.

Mellan klockan 00-06 utför arbetstagaren således enbart akuta insatser, d.v.s. insatser som den funktionshindrade påkallar. Vid förläggning av jourpass är det viktigt att ha i åtanke att det kan vara svårt att veta omfattningen av och tidpunkt för akuta insatser då dessa påkallas av den funktionshindrade så det är viktigt, inte minst ur ett arbetsmiljöperspektiv att ta viss höjd för sådana vid planeringen av jourpassets förläggning och längd.

### **Akuta insatser och förläggning av arbetstid**

Om den funktionshindrade någon enstaka natt inte lagt sig innan kl. 00 så betraktas detta som en akut insats vid arbete efter kl. 00.

Exempel 1: Den funktionshindrade brukar vanligen lägga sig 23.30. En enstaka natt kommer denne inte i säng förrän 01. Detta betraktas som en akut insats då det är vid ett enstaka tillfälle och det är den funktionshindrade som påkallar insatsen.

Om det däremot är så att den funktionshindrade inte brukar gå och lägga sig innan kl. 00 så är det inte att betrakta som en akut insats. I detta fall förläggs ordinarie arbetstid fram till när den funktionshindrade vanligen lägger sig och därmed flyttas starten för jourpasset fram.

Exempel 2: Den funktionshindrade lägger sig vanligen inte förrän 01. I detta fall ska arbetstid förläggas fram till 01 eftersom arbete under tiden 00-06 endast kan utgöras av akuta insatser. Med anledning av att grundprincipen på Bilaga J är att upp till hälften av jourpasset utgör arbete så kan man exempelvis då lägga jourpasset mellan kl. 01-00 -10.00. Jourpasset är då 9 timmar. Under tiden kl. 01-06 ska då endast akuta insatser utföras (om inte lokalt kollektivavtal finns som säger att enstaka planerade insatser kan utföras). Under tiden kl. 06-10.00 kan då 4 timmars arbete planeras. Det finns då möjlighet till 30 minuters akuta insatser under tiden 01-06 om den funktionshindrade påkallar någon typ av akut insats.

För det fall den funktionshindrade undantagsvis planerat någon aktivitet som förväntas pågå till efter kl.00 så ska arbetstid förläggas fram till att den planerade aktiviteten förväntas ta slut.

Exempel 3: Den funktionshindrade lägger sig vanligen 22.30. Denne planerar en födelsedagsfest som planeras vara klar 00.30. I detta fall förläggs arbetstid till 00.30 och jourpasset 00.30- exempelvis 11.00. Jourpasset är då 10,5 timmar. Arbete kan då förläggas kl. 06-11.00 d.v.s. 5 timmar. Det finns då möjlighet till 15 min till akuta insatser under tiden 00.30-06 om brukaren påkallar någon typ av akut insats.

Exemplen visar att det kan se olika ut för olika jourpass, hur arbetet planeras och hur utfallet blir. Ibland är de akuta insatserna i något större omfattning än vad som planerats för, ibland påkallar den funktionshindrade inga alls.

### **Arbetstid vid s.k. rotationstjänstgöring**

Enligt central och lokal protokollsanteckning till AB punkt 1 om arbetstid, så kan den genomsnittliga arbetstiden bli 36 timmar och 20 minuter istället för 38 timmar 15 minuter beroende på arbetstidens förläggning under beräkningsperioden.

Ett jourpass med arbetstiden förlagd 21-07 betraktas som ett nattarbetspass eftersom hälften (3 timmar) av tiden mellan kl. 00-06 anses utgöra arbetstid. Om jourpasset börjar senare med anledning av att planerade insatser pågår fram till exempelvis 00.30, så kan jourpasset tidigast förläggas från kl. 00.30.

Om jourpasset i detta fall förläggs kl. 00.30-09.30, så är det därmed inte att betrakta som ett nattpass eftersom det mellan kl. 00.30-06.00 endast är 2,75 timmar som anses som arbetstid. Då det är mindre än 3 timmar som anses utgöra arbetstid mellan kl. 00-06 så betraktas det inte som ett nattpass. Därmed ingår ett sådant jourpass inte i beräkningen för annan arbetstid där nattpassen ska utgöra 20 % av den totala arbetstiden under beräkningsperioden.

## **Lön (§ 16) och jourersättning (§ 22)**

### **Inledning beräkning**

Beräkningen av lön och ersättning sker på samma sätt som i tidigare avtal. Bestämmelsen inleds med att lön och jourersättning sammanlagt utges med 65 procent av timlön eller 81,5 procent av timlön. Principen är att varje timme på Bilaga J ersätts till med hälften lön, till hälften med jourersättning. Den delen av jourpasset som är förlagd som arbetstid ersätts med lön som ingår i beräkning av månadslönen. Den andra halvan av jourpasset ersätts med jourersättning enligt AB § 22.

65 procent är en sammanläggning av lön, 50 procent, och jourersättning 15 procent. De 15 procenten hänför sig till hälften av jourersättningen i

AB § 22 som är 30 procent. 15 procent jourersättning på Bilaga J är alltså hälften av denna.

81,5 procent är sammanläggning av lön, 50 procent och förhöjd jourersättning om 31,5 procent (110 procent av 15 procent som är den ordinarie jourersättningen).

#### **Lön a)**

Det som har tillförts i det nya avtalet är en skrivning om beräkning av lön och jourersättning för timavlönade arbetstagare. Vid timanställning betalas timlön för timmar motsvarande hälften av passets längd, och liksom för månadsavlönade så ersätts den andra halvan av jourpasset med jourersättning enligt § 22 i AB.

#### **Ersättning b)**

Ersättningsnivåerna för jour på Bilaga J följer § 22 i AB fullt ut. Eftersom konstruktionen på Bilaga J är sådan att hälften av varje timme ersätts med lön och hälften med jourersättning så blir jourersättning på Bilaga J alltid hälften av motsvarande belopp i § 22.

Som grund utges jourersättning i AB § 22 med 30 procent. Detta blir således 15 procent på Bilaga J ( $30 \text{ procent} / 2 = 15 \text{ procent}$ ).

Den förhöjda jourersättningen som utges i samband med helger och storhelger enligt AB § 22 mom. 2a)-f) är 110 procent. Detta innebär att på Bilaga J blir motsvarande 31,5 procent ( $15 \text{ procent} \times 110 \text{ procent} = 31,5 \text{ procent}$ ).

Enligt AB § 22 så utges jourersättning med 59 procent för tid utöver 50 jourtimmar per kalendermånad. På Bilaga J räknas ju halva timmen som jour, varpå för tid utöver 100 jourpasstimmar per kalendermånad utges ersättning med 29,5 procent ( $59 \text{ procent} / 2 = 29,5 \text{ procent}$ ).

Vid förhöjd jourersättning på tid enligt AB § 22 mom. 2 utges 61,95 procent ( $29,5 \text{ procent} \times 110 \text{ procent} = 61,95 \text{ procent}$ ).

Exempel 1: En person har jourpass en vardag kl. 20.30 till en vardag kl. 07.30. Arbetstagaren får då 65 procent ersättning per timme. 50 procent av dessa är lön och 15 procent är jourersättning, d.v.s. 50 procent.

Exempel 2: En person har jourpass från kl. 21 dagen före midsommarafton till kl. 07 på midsommarafton. Arbetstagaren får då 81,5 procent i ersättning per timme. 50 procent av dessa 81,5 procent är lön och 31,5 procent är förhöjd jourersättning, d.v.s. 110 procent.

## **Övertid m.m. (§ 20)**

Under ordinarie jourpass utgår ingen övertidsersättning. Inte heller i de fall då de akuta insatserna överstiger den planerade tiden. Grunden till det är att fördelningen av arbetstid och jour med 50 procent vardera beräknas genomsnittligt under beräkningsperioden.

Exempel 1: Jourpass ligger mellan kl. 21.30–08.00. Jourpasset är då 10,5 timmar. 2,5 timmar fram till kl. 00 är planerade för arbete och 2 timmar är planerade för arbete mellan kl. 06-08.00. Detta gör då att 45 min under natten är beräknad för akuta insatser som påkallas av brukaren. Det visar sig att brukaren vaknar 00.30 och påkallar uppmärksamhet till 00.45, vaknar därefter 04.00 och påkallar uppmärksamhet fram till kl. 05.00. För de extra 30 min utgår ingen övertidsersättning.

För jourpass utöver den fastställda tiden, så kallade extrapass, utgår kompensation för övertid på den del av passet som utgör arbetstid, d.v.s. 50 procent av jourpasset.

Exempel 2: Arbetsgivaren beordrar en person till ett extra jourpass. Den del av jourpasset som utgör arbete, d.v.s. 50 procent, ersätts med lön och övertidsersättning.

Det är viktigt att vid planering av arbetstidsförläggningen följa arbetstidslagen och arbetsmiljölagen.

## **Obekväm arbetstid (§ 21)**

För den del av jourpasset som utgör arbete utges tillägg med obekväm arbetstid med 50 procent av angivna belopp i § 21 för fullgjord jourpasstimme på tid som anses utgöra obekväm arbetstid. Ersättningarna följer AB § 22 och höjs 1 maj år 2018 och 2019.

## **Förskjuten arbetstid (§ 23)**

Det har inte gjorts någon materiell förändring av bestämmelsen. Däremot har ett förtydligande gjorts som innebär att vid annan arbetstidsförläggning av ordinarie jour, då tid som skulle varit arbetstagarens fritid tas i anspråk, utges tillägg för förskjuten arbetstid enligt § 23.

Exempel. Jourpass är planerat mellan kl. 22.30–07.30. Den funktionshindrade vill spontant bjuda in gäster och bjudningen beräknas avslutas kl. 00.30. Jourpasset ändras då genom att läggas mellan kl. 00.30-09.30. Halva tiden 00.30- 07.30 är ordinarie arbetstid och för tiden 07.30-09.30 utges tillägg för förskjuten arbetstid.

## **Möjlighet till lokal avvikelser**

Under tiden 00-06 kan enstaka planerade insatser som är nödvändiga utifrån brukarens omvårdnadsbehov utföras. Det kan till exempel handla om medicinering av föreskriven medicin vid viss tidpunkt eller andra liknande fastlagda insatser. Med enstaka planerade insatser avses en till två insatser och inte fler. Detta förutsätter dock ett lokalt kollektivavtal mellan arbetsgivaren och arbetstagarorganisationen.

## **HÖK Central lokal protokollsanteckning, Bilaga J**

I det fall det redan finns lokala kollektivavtal avseende planerade insatser under den aktuella tiden ska dessa fortsätta att tillämpas till dess att de sägs upp.