

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**

.....

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

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

O-tilläggstid 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 Kommunalarbetareförbundets 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 avvikelser

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

För tid därutöver under kalenderveckan

fr.o.m. 2020-11-01	fr.o.m. 2021-04-01	fr.o.m. 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 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.

§ 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 med månadslön 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 deltidanställd 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.

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)

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)