

## **Redogörelsetext för ändringar i Allmänna bestämmelser (AB) samt bilagor**

Ändringarna i Allmänna bestämmelser (AB) gäller med Svenska Kommunalarbetsareförbundet (Kommunal) från och med 2017-05-01 om inte annat anges.

Förhandlingar om AB pågår med övriga arbetstagarorganisationer.

### **§ 1 Inledning**

Centrala parter uttrycker i bestämmelsen vikten av att villkorens tillämpning skapar förutsättningar för ett friskt arbetsliv och en god arbetsmiljö.

Det tillförs även en skrivning om att delaktighet och inflytande i arbetstidens förläggning skapar goda förutsättningar för engagemang, arbetsglädje och ansvarstagande i verksamheten.

### **§ 4 Anställningsform**

En ändring har gjorts i mom. 4 första stycket och i anmärkning 2. Som en konsekvens av att det 2016 gjordes ändringar i LAS avseende konvertering av vikariat och allmän visstidsanställning till tillsvidareanställning så ändras hänvisningen till 5 a § LAS.

### **§ 8 Bisysslor**

I mom. 1 har en ändring gjorts gällande anmälan av bisyssla. Tidigare har en arbetstagare på arbetsgivarens begäran varit skyldig att anmäla bisyssla samt lämna de uppgifter som arbetsgivaren behöver för att kunna bedöma dessa. Ändringen innebär att arbetstagaren är skyldig att på eget initiativ anmäla bisyssla till arbetsgivaren.

En arbetstagare som avsiktligt underlåter att anmäla bisyssla kan bli föremål för disciplinära åtgärder. Detta förutsätter att arbetsgivaren har medvetandegjort arbetstagaren om skyldigheten att anmäla bisyssla och lämna uppgifter.

Observera att reglerna om förtroendeskadlig bisyssla i 7 § lagen om offentlig anställning (LOA) gäller för arbetstagare inom kommun, landsting eller kommunalförbund.

## **§ 13 Arbetstid**

Det införs i mom. 7 b) och c) en möjlighet för arbetsgivare och arbetstagarorganisation att teckna lokala kollektivavtal om avvikelser från 8 a och 10 a §§ i ATL som reglerar uttag av extra övertid/mertid. Det innebär att lokala parter nu kan förfoga över såväl allmän som extra övertid/mertid. Detta möjliggör exempelvis att lokala parter kan komma överens om en annan gräns för vad som ska vara allmän övertid/mertid respektive extra övertid/mertid.

## **§ 20 Övertid m.m.**

Ett tillägg har gjorts till § 20 mom. 4 som begränsar möjligheten att spara ersättning för övertid i form av ledighet. Bestämmelsen innebär att det från och med 2017-05-01 inte går att spara mer än 200 timmar i ledighet. Med 200 timmar avses värdet av övertidsarbete och inte antalet arbetade timmar.

Saldon som 2017-04-30 överstiger 200 timmar finns kvar men kan inte adderas med ny tid (dvs. tid som intjänats fr.o.m. 2017-05-01). För överstigande timmar utges ekonomisk ersättning nästkommande kalendermånad.

Parterna vill i samband med denna ändring betona vikten av att övertid i form av ledighet ska förläggas så snart verksamheten medger.

Ett tillägg har gjorts till mom. 8 som innebär arbetsgivare och arbetstagarparterna kan träffa överenskommelse om avvikelser från den nya bestämmelsen.

## **§ 21 Obekväm arbetstid**

Ersättningen för obekväm arbetstid räknas för 2017 upp med 2,2 procent, för 2018 med 2,0 procent och för 2019 med 2,3 procent.

Mom. 1 punkten 1 har tillförts en anmärkning som innebär att med helgdag likställs påsk-, pingst-, midsommar-, jul-, och nyårsafton. Det innebär att förhöjt O-tillägg A som utges mellan 22–06 nu utges även natt mot helgdagsafton.

## **§ 22 Jour och beredskap**

I mom. 1 har tredje stycket flyttats upp och utgör istället det första stycket i bestämmelsen. Parterna vill med denna ändring betona vikten av att jour och beredskap endast bör förekomma då det är helt nödvändigt för verksamheten. Vid förläggning av jour och beredskap ska hänsyn tas till hur det påverkar arbetstagarens arbetsmiljö och att det finns möjlighet till vila och återhämtning. Arbetsgivaren bör mot bakgrund av detta säkerställa att jour och beredskap inte förläggs för ofta samt eftersträva att uttaget fördelas jämt mellan alla arbetstagare.

Procentsatserna avseende ersättning för jour och beredskap i mom. 2 höjs. Vidare sänks gränsen för när den högre ersättningen ska utges för beredskap från 150 till 130 timmar. Det innebär att arbetstagaren får en högre ersättning tidigare. Därutöver höjs ersättningen i mom. 2 a)–f) som utges i samband med helger och storhelger från 100 till 110 procent.

## **§ 27 Semester**

Arbetsgivaren ska förlägga den semesterledighet som arbetstagaren har rätt till i syfte att ge arbetstagaren möjlighet till vila och rekreation.

I mom. 18 och 19 har en ändring gjorts angående arbetstagares rätt att spara semesterdagar. Från och med den 1 januari 2018 sänks det högsta antalet semesterdagar som kan sparas från 40 till 30 dagar.

En övergångsbestämmelse har införts som innebär att arbetstagare som den 31 december 2017 har fler än 30 sparade dagar kan ta ut de överskjutande dagarna under en femårsperiod så att hon eller han inte har fler än 30 sparade dagar den 31 december 2022. Om arbetstagare tackar nej utges semesterlön för de dagar som den 1 januari 2023 överstiger 30. Om arbetsgivaren av verksamhetsskäl inte beviljar sökt semester eller kan erbjuda semesteruttag så får arbetstagare ta med outtagna semesterdagar även om det innebär att antalet sparade semesterdagar hamnar mellan 30–40 dagar den 1 januari 2023.

## **§ 28 Sjukdom m.m.**

§ 28 mom. 9 upphör att gälla fr.o.m. den 1 januari 2018, se information Principöverenskommelse – Ändring i Allmänna bestämmelser § 28 samt tillförande av ny bestämmelse i AGS-KL.

Mom. 11 har tillförts rätt till ledighet med bibehållen lön för förstagångsbesök hos tandläkare vid akut sjukdom eller olycksfall om det är nödvändigt att det sker på arbetstid.

## **Bilagor**

### ***Arbetstider m.m. inom räddningstjänsten, bilaga E till AB***

Det schabloniserade tillägget för obekvämt arbetstid och storhelgstillägget räknas upp med 2,2 procent för 2017, 2,0 procent för 2018 och 2,3 procent för 2019.

Punkten 3 b) har tillförts en anmärkning som innebär att med helgdag likställs påsk-, midsommar-, jul-, och nyårsafton. Det innebär att förhöjt O-tillägg A utges 22–06 natt mot dessa aftnar.

## *Särskilda bestämmelser för viss jourtjänstgörande personal, bilaga J till AB*

### **Struktur och begrepp**

Strukturen i bilagan ändras och vissa begrepp försvinner. Begreppet morgon och kväll biträda med förberedelse- och avslutningsarbeten avseende löpande göromål, utgår och ersätts av arbetstid kopplat till jourtjänstgöring. Ändringen innebär att de begränsningar som tidigare fanns vad gäller vilken typ av arbetsuppgifter som arbetstagaren kunde utföra när arbetstagaren biträdde med förberedelse- och avslutningsarbeten inte längre föreligger. Arbetstagaren kan under den arbetstid som förläggs i början och slutet av jourpasset utföra de arbetsuppgifter som verksamheten kräver. Begreppet omedelbar tillsyn utgår. Ett nytt begrepp, planerade insatser, införs. Med planerade insatser avses sådana insatser som kan planeras in under tiden 00–06 utifrån behovet av stöd och omvårdnad förutsatt att lokalt kollektivavtal finns.

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

Arbetsgivaren kan förlägga arbetstid i början och slutet av jourpasset enligt verksamhetens behov.

Mellan klockan 00–06 utför arbetstagaren enbart akuta insatser som initieras av brukaren. Mot bakgrund av att det rör sig om akuta insatser kan det vara svårt att fullt ut förutsäga omfattningen av och antalet insatser samt tidpunkten för när insatserna kommer att infalla. Arbetsgivaren behöver mot bakgrund av detta ta hänsyn till att tid behöver avsättas för eventuella akuta insatser när arbetstiden förläggs i början och slutet av jourpasset. Det är verksamhetens behov som styr omfattningen av arbetet under det enskilda jourpasset. Utgångspunkten är att arbetstagaren sover under jourtiden och enbart går upp för att utföra akuta insatser och om kollektivavtal finns, planerade insatser.

Under tiden 00–06 kan även enstaka planerade insatser som är nödvändiga utifrån brukarens omvårdnadsbehov utföras. Detta kan exempelvis omfatta 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. 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.

Vid beräkning av arbetstid utgör genomsnittligen hälften av jourpasset ordinarie arbetstid och hälften utgör jour. Genomsnittsberäkning av jour och arbetstid görs dels under jourpasset, dels under beräkningsperioden. Konstruktionen är sådan att varje timme utgörs till hälften av arbetstid och till hälften av jour.

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

I bilagan finns en beräkning för lön och jourersättning per timme utifrån ovanstående genomsnittliga beräkning av jour och arbetstid. Syftet med ändringen är att tydliggöra vilken ersättningen som utgår när lön och jour sammanräknas.

Beräkningen har inte ändrats från tidigare avtal. Lön respektive jour beräknas på samma sätt som tidigare vilket anges i punkt 2 a)–b). Det som har tillförts i det nya avtalet är en skrivning om beräkning av lön och jourersättning för timavlönade arbetstagare.

Jourersättning har höjts med motsvarande höjning som görs i AB § 22.

## **Arbetsmiljö**

En god och väl fungerande arbetsmiljö förutsätter planering, genomförande och uppföljning med ett hälsofrämjande perspektiv.

I arbetsgivarens arbetsmiljöarbete är det av vikt att ta hänsyn till att arbetsmiljön sätts i relation till den verksamhet som bedrivs och anpassas till medarbetarnas olika förutsättningar. Arbetsgivaren ska vidta alla åtgärder som behövs för att förebygga att arbetstagaren utsätts för ohälsa eller olycksfall.

Arbetstagaren ska medverka i arbetsmiljöarbetet och använda de hjälpmedel som tillhandahålls i verksamheten.

Om det inte är möjligt att helt undanröja risken så ska istället åtgärder vidtas som kan minska den.

### ***Särskilda bestämmelser för lägerverksamhet och tillfälligt utflyttad verksamhet, bilaga L till AB***

Beloppet som utges vid lägerverksamhet räknas upp med 2,2 procent för 2017, 2,0 procent för 2018 och 2,3 procent för 2019.

## **Principöverenskommelse – Ändring i Allmänna bestämmelser § 28 samt tillförande av ny bestämmelse i AGS-KL**

En principöverenskommelse har träffats om att AB § 28 mom. 9 utmönstras ur AB fr.o.m. 1 januari 2018 och ersätts med en försäkringslösning i AGS-KL. Den nya förmånen från AGS-KL utbetalas som längst under 180 dagar.

Parternas ambition är att förebygga ohälsa och verka för att arbetstagare som är sjukskrivna snabbare ska komma tillbaka i arbete. Detta kräver att rehabiliteringsarbetet bedrivs seriöst och utan onödig tidsutdräkt och att arbetstagarens förutsättningar för återgång i arbete ökar. Långa sjukskrivningsperioder

försvårar mångas återgång i arbete. För att stimulera en tidig återgång kan arbetstagaren ges möjlighet till omställningsåtgärder med stöd av Tidig lokal omställning, TLO-KL.

Bestämmelsen i AGS-KL kommer att gälla för samma krets och på samma premisser som tidigare men arbetsgivarna kommer inte längre att hantera dessa ärenden. Ärendena kommer istället att hanteras av AFA Försäkring.

De arbetstagare som får ersättning via försäkringen kan samtidigt ta del av omställningsåtgärder inom ramen för TLO-KL som är en del av Omställningsavtalet KOM-KL.

KOM-KLs huvudsyfte är att stödja och hjälpa arbetstagare i omställning till nytt arbete. Insatser inom ramen för TLO-KL måste därför alltid gå att koppla till detta huvudsyfte. Genom TLO-KL ges arbetsgivaren en möjlighet att sätta in tidiga lokala insatser för att ställa om arbetstagare och organisation så att framtida eller aktuella arbetsbristsituationer minimeras eller undviks helt.

Arbetstagare som inte kan återgå till sin ursprungliga tjänst efter avslutad rehabilitering, men som har en konstaterad arbetsförmåga, kan genom TLO-KL erbjudas insatser i syfte att hitta ett nytt arbete.

Stödet kan avse utbildningsinsatser för annat arbete inom arbetsgivarens verksamhet men även insatser för att arbetstagaren ska få kompetens för arbete utanför arbetsgivarens verksamhet. Det kan innefatta coaching/samtalsstöd. Stödet kan även avse köp av fondens tjänster i samband med/efter avslut av anställning.

Vid användning av medel för tidig lokal omställning TLO-KL är huvudregeln att rehabiliteringen av arbetstagaren ska vara avslutad. Men i de fall arbetsgivaren med säkerhet kan bereda arbetstagaren annat arbete hos arbetsgivaren genom att först vidta en kompetensutvecklingsinsats är det möjligt att tillämpa TLO-KL även för arbetstagare vars rehabiliteringsprocess inte är avslutad.

## **Kompletterande redogörelsetext avseende turordning**

Den 1 januari 2017 trädde nya regler om turordning och företrädesrätt i kraft med Kommunal, OFR Allmän kommunal verksamhet (Vision, Akademikerförbundet SSR, Ledarna och Teaterförbundet), OFR Hälso- och sjukvård (Vårdförbundet och Fysioterapeuterna) samt AkademikerAlliansen. Följande tillägg kommer att göras till den redogörelsetext som har tagits fram med anledning av de nya reglerna.

För det fall det efter sammanläggning av driftsenheter som beslutats av arbetsgivaren identifieras turordningskrets som endast består av en person ska på

begäran av berörd facklig organisation, men enbart för den befattning som utgör enmanskretsen, sammanläggning ske av samtliga driftsenheter inom förvaltningen på orten.