

## Centrala och lokala protokollsanteckningar

### 1. Anteckningar till AB 01

#### *Arbetstid*

1. Vid tillämpning av § 11 gäller vid ständigt nattjänstgöring följande för heltidsanställd arbetstagar:

Är den ordinarie arbetstiden förlagd till vardag såväl som sön- och helgdag eller till vardag och helgdag ska den genomsnittliga veckoarbetstiden utgöra 36 timmar 20 minuter per vecka under begränsningsperioden.

2. Förlängs begränsningsperioden med stöd av § 11 mom. 2 f) och arbete därmed förläggs till lördag-söndag i större utsträckning än tidigare fordras lokalt kollektivavtal.

#### *Semester*

3. För nattpersonal ska första arbetspass efter semester om minst en vecka infalla tidigast dagen efter semesterns slut.

#### *Sjuklön m m.*

4. Vid tillämpning av 7 § SjLL – sjuklöneperioden – ska utlagd jour och beredskap anses utgöra "arbete åt arbetsgivaren".

5. Om en arbetstagaras arbetspass sträcker sig över dygnsgränsen (midnatt) ska, vid beräkning av sjuklön enligt SjLL, ett sådant arbetspass jämföras med en dag, samt – för fastställande av sjuklöneperiodens startdatum – hänföras till det dygn som den övervägande delen av arbetspasset infaller.

6. Har arbetsgivare och arbetstagarorganisation träffat överenskommelse, som komplement till lön enligt §§ 6 och 18-19 om prestationslön – ackordslön, resultatlön eller liknande – eller andra alternativa löneformer, får parterna även träffa kollektivavtal om

huruvida och på vilket sätt sådan lön ska ingå i beräkningsunderlag för sjuklön enligt 6 § SjLL. Sådan förhandling får endast föras som lokal förhandling.

**7.** Arbetsgivaren kan efter prövning medge att ersätta arbetstagare för inkomstbortfall, i form av lön och andra anställningsförmåner enligt § 27 mom. 4, som uppstått i samband med personskada genom våld och/eller misshandel i arbetet. Ersättning utges endast för den del av lönebortfallet som inte ersätts på annat sätt. Ersättningen inbegriper semesterlön och semesterersättning enligt avtalet och semesterlagen.

### *Övertidsarbete*

**8.** Om sådan heltidsanställd arbetstagare som avses i § 20 mom. 1 och som enligt bestämmelserna i momentet inte har rätt till kompensation för övertidsarbete utför annat arbete än deltagande i sammanträde på tid överstigande den fastställda arbetstiden, får arbetstagaren om så är möjligt ledigt från arbetet för motsvarande tid.

**9.** För arbetstagare som har träffat överenskommelse om undantag från kompensation för övertidsarbete bör, om förutsättningarna härför förändras, en översyn ske av lönesättningen och övertidsrätten.

### *Jour och beredskap*

**10.** Organisatoriska och andra åtgärder bör vidtas så att jouruttag begränsas till vad som sägs i ATL.

Där detta av bl.a. sjukvårdsmässiga skäl inte går att genomföra är parterna beredda att träffa överenskommelse om erforderligt överuttag av jour i kollektivavtal.

### *Vissa avvikelser från bestämmelser i AB*

**11.** Utöver vad som följer av bestämmelserna i AB, får med enskild arbetstagare träffas överenskommelse om avvikelse från §§ 20-24 och från de till paragraferna hörande punkterna 1-5 enligt Bilaga A till AB. Avvikelse kan även ske genom kollektivavtal. Ett sådant kollektivavtal binder dock inte enskild arbetstagare i den del villkoren ingår i ovan träffad enskild överenskommelse.

## **2. Anteckningar till Löneavtal 00**

### *Annan åtgärd än lön*

**1.** Om löneöversyn innebär annan åtgärd än lön ska detta för berörd arbetstagare särskilt anges. Sådan åtgärd ska även beaktas när arbetsgivaren enligt jämställdhetslagen genomför kartläggning och analys av löner och andra anställningsvillkor.

Innehåller överenskommelse enligt ovan avkortad arbetstid ska den för jämförelse enligt jämställdhetslagen i lönehänseende beräknas på följande sätt:

arbetstagarens fasta kontanta lön efter arbetstidsförkortning delas med kvoten av ordinarie arbetstid för arbetstagaren efter arbetstidsförkortning per vecka genom ordinarie arbetstid för heltid enligt centralt kollektivavtal.

**2.** Parterna konstaterar med anledning av punkt 1 ovan att lokala avtal om arbetstid syftar till att anpassa arbetstidens förläggning till såväl verksamhetens krav som till de anställdas olika önskemål och behov. Därvid bör beaktas verksamhetens krav på en effektivare och mer flexibel organisation samt de anställdas krav på mer flexibla och individuella lösningar. Det är naturligt att utveckling och effektivisering av verksamheten bygger på en förtroendefull och ändamålsenlig samverkan mellan de lokala parterna och på att den enskilde får ett ökat ansvar och inflytande över sin egen arbetsituation.

## **3. Övriga anteckningar**

### *Kontraktsanställning*

**1.** Om undantagsvis anställning, som upptas i LOK 00 avses bli ändrad till eller ersatt med kontraktsanställning, ska förhandling enligt 11 § MBL dessförinnan äga rum mellan de lokala parterna. De centrala parterna ska därvid medverka om lokal part så begär det.

## *Pensionsfrågor*

- 2.** Utöver vad som sägs i PB § 8 avsätts för varje arbetstagare, för vilken PB gäller, en årlig pensionsavgift som tillföres arbetstagarens individuella del fr.o.m. år 2000. Avgiften utgör 0,1 % av avgiftsunderlaget enligt PB § 11.
- 3.** Är arbetstagare tillsvidareanställd samtidigt i flera anställningar hos samme arbetsgivare kan lokala förhandlingar upptas syftande till att anställningarna sammanläggs till en anställning. Tvist om sammanläggning i enskilt fall kan inte hänskjutas till central förhandling. Uppstår tvist om den principiella innebörden av denna rekommendation kan sådan tvist däremot föras som central förhandling.

## *Distansarbete*

- 4.** Parterna konstaterar att vissa frågor kan behöva regleras i samband med arbete på distans. Vid införande av distansarbete är det därför av vikt att t.ex. följande frågor beaktas: Omfattning av distansarbetet, arbetstagarens tillgänglighet, anställningsvillkor, arbetsuppgifter, teknisk utrustning, säkerhets- och skyddsfrågor, arbetsmiljöfrågor, uppföljning och utvärdering.

## *Verksamhetsutveckling*

- 5.** I Löneavtal 00 sägs bl.a. "Lönebildning och lönesättning ska bidra till att arbetsgivaren når målen för verksamheten. Lönen ska stimulera till förbättringar av verksamhetens effektivitet, produktivitet och kvalitet."

Svenska Kommunförbundet och Vårdförbundet har i ett dokument beskrivit gemensamma värderingar i avsikt att ge en plattform för verksamhetsutveckling. Syftet är att den gemensamma plattformen tillsammans med det nya avtalet ska ge en bra grund för utveckling av den kommunala hälso- och sjukvården. Dokumentet har inte kollektivavtals ställning.

Parterna gör bedömningen att en utveckling av verksamheten kommer att ge förutsättningar till en ökad lönespridning och en god löneutveckling.