

Arbets tid och arbetstidsberoende ersättningar m.m. för arbetstagare med s.k. listtjänstgöring

Med stöd av allmänt löne- och förmånsavtal (ALFA/ALFA-T) 1 kap 4 §, 5 kap 11 § och 6 kap 13 § sluter parterna följande lokala kollektivavtal om arbetstid och arbetstidsberoende ersättningar. Detta avtal reglerar förhållandena för arbetstagare enligt ALFA/ALFA-T 4 kap § 29.

Detta avtal är justerat enligt följande:

- 27 § uppdaterad 2016-09-19
- 28 -30 §, ang beräkning vid semester och sjukfråvaro utgår från och med 2016-09-19
- 38 § ang resor, utgår från och med 2016-09-19

Tillämpningsområde

1 §

Bestämmelserna i detta avtal gäller för arbetstagare med oregelbunden arbetstidsförläggning, vars arbetstid fastställs i lista.

Ersätter arbetstidslagen

2 §

Bestämmelserna i detta avtal ersätter arbetstidslagen (ATL).

I nedan angivna frågor skall dock ATL:s regler tillämpas.

- Nödfallsövertid (9 § ATL)
- Nödfallsmertid (10 § ATL)
- Arbetsgivarens skyldighet att föra anteckningar om jourtid, övertid och mertid (11 § ATL)
- Nattvila (13 § ATL)
- Veckovila (14 § ATL)
- Rast (15 § ATL)
- Måltidsuppehåll (16 § ATL)
- Paus (17 § ATL)



Arbets- och arbetstidsberoende ersättningar m.m. för arbetstagare med s.k. listtjänstgöring

Arbets- och arbetstidsberoende ersättningar m.m. för arbetstagare med s.k. listtjänstgöring

Arbete dagtid

3 §

För heltidsarbetande arbetstagare är den genomsnittliga ordinarie veckoarbetstiden antingen 37 timmar och 20 minuter per år (alt 1) eller 39 timmar per år (alt 2). Om det senare alternativet väljs har den anställde rätt till kompensationsledigt när den anställde arbetat på en så kallad lätthelgdag (se nedan). Den förstnämnda veckoarbetstiden är så bestämd att det inte skall ske någon kompensation för att den anställde har arbetat på lätthelgdag.

Med lätthelgdag avses sådan helgdag eller med helgdag likställd dag som infaller på måndag till och med lördag.

Den som enligt lista tjänstgör på lätthelgdag och har den veckoarbetstid som anges i alt 2 har rätt till befrielse från tjänstgöring på ordinarie arbetstid under ett kalenderdygn senast sex veckor efter lätthelgdagen, så vida inte överenskommelse har träffats om att arbetsbefrielsen skall regleras på annat sätt. Arbetsbefrielsen skall förläggas till en dag då arbetstiden är ungefär lika lång som arbetstiden på lätthelgdagen. Om arbetstagaren utan att själv ha begärt det tilldelas arbetsbefrielse på dag då arbetstiden är mer än 30 minuter kortare än arbetstiden på lätthelgdagen, uppkommer en övertidssituation. Övertiden anses förlagd till slutet av den enligt lista fullgjorda arbetstiden på lätthelgdagen.

Institutionen avgör om alternativ 1 eller 2 skall tillämpas för en viss arbetstagare. Innan beslut fattas skall samråd äga rum med den berörde arbetstagaren och förhandling äga rum med berörda arbetstagarorganisationer.

Nattarbete

4 §

För arbetstagare som regelbundet tjänstgör natt är den genomsnittliga ordinarie veckoarbetstiden 33 timmar och 40 minuter per år under förutsättning

1. att den i fast lista utlagda egentliga arbetstiden i genomsnitt för arbetstagare och vecka minst 1,4 gånger infaller på tid mellan klockan 22 och 6, samt
2. att den i fast lista utlagda egentliga arbetstiden i genomsnitt för arbetstagare och vecka med minst två timmar infaller på tid mellan klockan 22 och 6.

Begränsningsperiod

5 §

Begränsningsperioden skall normalt vara mellan fyra och sex veckor. Den bör inte överstiga åtta veckor.

Arbetstidens längd vid deltidarbete

6 §

Vid deltidarbete är veckoarbetstiden proportionell i förhållande till veckoarbetstiden vid heltidsarbete.

Med deltidarbete avses i detta avtal sådant arbete som utförs av

- deltidanställda arbetstagare,
- heltidanställda arbetstagare vilkas arbetstid under minst fyra hela kalenderveckor i följd är nedsatt genom partiell ledighet utan lön, samt
- delpensionslediga arbetstagare.

Mertid m.m.

7 §

En deltidarbetande arbetstagare är skyldig att arbeta utöver den ordinarie arbetstiden (mertid) när arbetsgivaren bedömer att det finns särskilda skäl för det. Mertidsarbetet får dock inte sträckas ut till tid som går utöver det ordinarie arbetstidsmåttet för heltidarbetande. Arbete på mertid anses som arbete på ordinarie arbetstid.

Utöver arbete på mertid kan en deltidarbetande arbetstagare vara skyldig att arbeta på övertid.

Under ett kalenderår får den uttagna mertiden och övertiden sammanlagt för en arbetstagare vara högst 200 timmar. Mertiden får dock inte överstiga 175 timmar under ett kalenderår.

För arbete på mertid skall i första hand anlitas arbetstagare som frivilligt åtar sig detta.

Den som är partiellt sjukskriven, partiellt ledig med stöd av lag eller för vård av barn är inte skyldig att arbeta på mertid. En delpensionsledig arbetstagare är skyldig att arbeta på mertid högst 25 timmar per kalenderår.

Ersättning för mertid

8 §

Arbetstagare som enligt arbetsgivarens beslut har arbetat på mertid har rätt till ersättning. Ersättning lämnas i form av ledighet eller pengar (mertidstillägg) och skall lämnas i den form som arbetstagaren önskar, om inte arbetsgivaren av särskilda skäl bestämmer något annat.

Beräkning av mertidstillägg

9 §

Mertidstillägg betalas med ett belopp för timme som motsvarar arbetstagarens individuella lön uppräknad till den lön som motsvarar full ordinarie arbetstid och därefter dividerad med 165.

Mertidstillägg betalas inte för kortare tid än 15 minuter i följd.

Beräkning av kompensationsledighet vid mertidsarbete

10 §

Ledigheten skall omfatta lika lång tid som mertiden.

Arbetstidens förläggning enligt fast lista

Fastställande av lista och förhandling

11 §

Förläggningen av den ordinarie arbetstiden bestäms normalt i förväg genom fast lista. Listan gäller antingen för bestämd tid eller tills vidare. Innan listan fastställs skall förhandling ske.

12 §

Förhandling om fast lista förs vid den berörda institutionen/motsvarande.

13 §

Förslag till ny lista skall föreligga i så god tid att den lokala förhandlingen är avslutad fyra veckor innan listan skall börja tillämpas.

Har lokal förhandling förts utan att enighet har kunnat nås får institutionen besluta att den nya listan ändå skall tillämpas. Institutionen bör dock dessförinnan samråda med personalavdelningen.

Om oenigheten gäller tolkningen av detta avtal eller den annars är av principiell betydelse skall personalavdelningen och berörda arbetstagarorganisationer överlägga angående frågan. Överläggningen hindrar inte att listan tillämpas. Om överläggningen leder till att listan bör ändras, skall detta ske så snart som verksamheten tillåter.

Om institutionen har fattat beslut trots oenighet, skall - om part så begär inom två månader från det man fick kännedom om beslutet - frågan om arbetstidens förläggning överlämnas till en lokal skiljenämnd.

Skiljenämnden skall bestå av en opartisk ordförande som parterna enas om samt en företrädare för arbetsgivarsidan respektive en företrädare för arbetstagersidan.

Förhandling enligt denna paragraf ersätter förhandlingsskyldigheten i MBL.

14 §

De nya listorna skall skriftligen delges varje arbetstagare minst tre veckor innan listan skall börja tillämpas.

Allmänna riktlinjer vid fastställande av lista

15 §

När en ny lista fastställs skall - förutom verksamhetens krav - beaktas att arbetstiden fördelas så lika som möjligt på de olika arbetsdagarna, att arbetstiden för dag förs samman för att bereda personalen så lång sammanhängande fritid som möjligt och för att minska antalet färder mellan bostaden och arbetsplatsen i möjlig mån samt att tjänstgöringsturernas längd anpassas efter den grad av ansträngning som tjänstgöringen medför.

Arbetsperiod

16 §

Med arbetsperiod avses tiden från den egentliga arbetstidens början efter en

viloperiod till den egentliga arbetstidens slut före nästa viloperiod.
Arbetsperioden får omfatta högst 13 timmar.

Arbetspass

17 §

Med arbetspass avses en period av egentlig arbetstid och annan tid, exempelvis paus, som helt tillgodoräknas som arbetstid.
Ett arbetspass får inte vara kortare än två timmar.

Viloperiod

18 §

Med viloperiod avses ett uppehåll i arbetet för sammanhängande vila.
En viloperiod skall omfatta minst 11 timmar.

Antal fridagar

19 §

Med fridag avses kalenderdygn som arbetstagaren har rätt att vara ledig.
I fast lista skall arbetstiden läggas ut så, att arbetstagare vid tjänstgöring helt år enligt listan får minst 104 fridagar per år.

Tillfällig lista

20 §

Om det med kort varsel uppkommer en situation - vilken inte kunnat förutses - som innebär att en temporär avvikelse måste göras i de fasta listorna får en tillfällig lista upprättas.

21 §

Besked om tjänstgöring enligt tillfällig lista skall lämnas senast vid arbetsdagens slut dagen före den dag då listan skall börja tillämpas.

22 §

Information om den tillfälliga listan skall lämnas till de fackliga organisationerna så snart som möjligt. Utgångspunkten skall vara att informationen lämnas innan listan börjar tillämpas. Informationen skall innehålla de skäl som gör att tillfälligt lista måste tillämpas. De fackliga organisationerna har rätt att begära förhandling i frågan inom fem arbetsdagar från det informationen delgavs dem.
Bestämmelserna i denna paragraf ersätter förhandlingsskyldigheten i MBL.

23 §

Vid fastställande av den tillfälliga listan skall bestämmelserna i 15-18 §§ beaktas.

24 §

En tillfällig lista får tillämpas högst så lång tid som den oförutsedda situationen varar, dock längst sex veckor. För att den tillfälliga listan därefter skall få tillämpas måste förhandling påkallas med de fackliga organisationerna. Kan enighet inte nås vid denna förhandling upphör den tillfälliga listan dagen efter förhandlingens avslutande.

25 §

När den tillfälliga listan upphör skall avstämning göras mot den fasta listan. Om arbetstagaren har arbetat mer - enligt den tillfälliga listan - än vad vederbörande skulle ha gjort enligt den fasta listan - under motsvarande period - har arbetstagaren rätt till övertid. Övertiden läggs ut omedelbart efter den sista tjänstgöringen enligt den tillfälliga listan. Om arbetstagaren däremot har arbetat mindre - enligt den tillfälliga listan - än vad vederbörande skulle ha gjort enligt den fasta listan behöver denna tid inte arbetats in.

Koncentrerat arbete

26 §

Koncentrerat arbete innebär att arbetstiden är förlagd så att antalet arbetsdagar per vecka eller i genomsnitt för en vecka normalt understiger fem eller att antalet timmar varierar från en dag till en annan.

27 §

När arbetstagare med koncentrerad arbetstid är ledig skall den ordinarie arbetstiden minskas enligt bestämmelserna nedan. Detsamma gäller när sådana arbetstagare enligt arbetsgivarens beslut deltar i en utbildningskurs som pågår mer än 14 dagar i följd.

Det tillämpliga ordinarie arbetstidsmåttet i varje begränsningsperiod som helt eller delvis berörs av frånvaron divideras med det antal dagar under begränsningsperioden som genomsnittligt kan anses vara arbetsdagar för arbetstagare som inte har koncentrerat arbete. Den för varje begränsningsperiod erhållna kvoten multipliceras med det antal arbetsdagar som infaller under frånvarotiden. Produkten eller, om mer än en begränsningsperiod berörs av frånvaron, summan av produkterna är **normalarbetstiden**.

Normalarbetstiden är "Ordinarie antal schemalagda arbetstimmar under avgränsningsperioden" dividerat med "Ordinarie antal arbetsdagar under hela avgränsningsperioden för arbetstagare med kontorsarbetstid"

Om **normalarbetstiden** understiger den arbetstid som arbetstagaren skulle ha fullgjort under frånvarotiden, är han skyldig att som ordinarie arbetstid fullgöra den återstående arbetstiden på sådan tid som är lämplig för

verksamheten. Har arbetsgivaren inte lagt ut den återstående tiden inom fyra veckor från frånvarotiden, får den inte läggas ut senare.

Om **normalarbetstiden** överstiger den arbetstid som arbetstagaren skulle ha fullgjort under frånvarotiden, skall han befrias från motsvarande ordinarie arbetstid inom fyra veckor från frånvarotiden.

Beräkningen ovan skall inte tillämpas vid frånvaro av nedan angivna orsaker

- Ledighet enligt avtalet om fackliga förtroendemän.
- Sjukfrånvaro (se Villkorsavtal/Villkorsavtal T 6-7 kap)
- Semester (se Villkorsavtal/Villkorsavtal T 5 kap 10 §)
- Ledighet med tillfällig föräldrapenning (se Villkorsavtal/Villkorsavtal-T 6 kap 3 § samt 8 kap 5 §)
- Ledighet med ersättning för närståendevård (se Villkorsavtal/Villkorsavtal-T 6 kap 3 §)

28 § Utgång

29 § Utgång

30 § utgång

Övertid

31 §

Med övertidsarbete avses sådant arbete som heltidsarbetande arbetstagare utför utöver fastställd lista. För deltidsarbetande arbetstagare avses sådant arbete som utförs på tid som ligger utöver arbete på mertid.

32 §

Om arbetsgivaren bedömer att det finns särskilda skäl, är arbetstagare skyldiga att arbeta på övertid högst 48 timmar under en fyraveckorsperiod eller 50 timmar under en kalendermånad, dock högst 150 timmar under ett kalenderår. Antalet timmar får överskridas när det enligt arbetsgivarens bedömning behövs för att en arbetstagare skall kunna slutföra ett uppdrag som inte kan avbrytas utan stora olägenheter för verksamheten.

Sådan övertid som kompenseras med ledighet räknas inte in i den totala övertid per år som arbetstagaren är skyldig att arbeta.

För arbete på övertid skall i första hand anlitas arbetstagare som frivilligt åtar sig detta.

De som är partiellt sjukskrivna, partiellt lediga med stöd av lag eller för vård av barn är inte skyldiga att arbeta på övertid. Delpensionslediga arbetstagare är skyldiga att arbeta på övertid högst 25 timmar per kalenderår.

Ökat uttag av övertid

33 §

Om arbetsgivaren behöver ta ut övertid i större omfattning än vad som

gäller enligt ovan, skall arbetsgivaren träffa enskild överenskommelse med arbetstagaren om detta. Sådan överenskommelse skall vara skriftlig. Innan överenskommelsen träffas, skall berörd lokal arbetstagarorganisation informeras.

Ersättning för övertid

34 §

Arbetstagare som enligt arbetsgivarens beslut har arbetat på övertid har rätt till ersättning.

Ersättning ges i form av pengar (övertidstillägg) eller som ledighet (kompensationsledighet). Kompensationsledighet skall ges under förutsättning att arbetstagaren önskar det och att arbetsgivaren bedömer att det är möjligt med hänsyn till verksamhetens krav.

Godkännande i efterhand

35 §

Arbetstid utöver den ordinarie arbetstiden kan även godkännas som övertid i efterhand, d.v.s. utan att beordring i förväg skett vid varje enskilt tillfälle. En förutsättning för detta är dock att arbetsgivaren och arbetstagaren varit överens om att generellt hantera övertidsfrågan på detta sätt. Deltagande i kurs, konferens, symposium eller motsvarande som helt eller delvis är förlagd till tid när personen inte skulle ha tjänstgjort kan tillgodoräknas som övertid endast om deltagandet i förväg uttryckligen beordrats av prefekt (motsv.) Har deltagandet tillkommit på annat sätt utgår normalt ingen kompensation. I undantagsfall kan kompensationsledighet beviljas timme för timme, förutsatt att arbetsgivaren och arbetstagaren varit överens om detta i förväg.

Beräkning av övertidstillägg

36 §

Övertidstillägg per timma betalas enligt följande

Kvalificerad övertid = Den individuella lönen per månad

72

Med enkel övertid avses övertidsarbete på annan tid än den som enligt nedan är kvalificerad övertid.

Med kvalificerad övertid avses övertidsarbete

- mellan klockan 19.00 på fredag och klockan 07.00 på måndag,
- mellan klockan 19.00 på dag före Trettondag Jul, Första maj eller Kristi Himmelfärds dag och klockan 07.00 närmast följande vardag,
- mellan klockan 19.00 på Skärtorsdagen och klockan 07.00 på dagen efter Annandag Påsk,
- mellan klockan 19.00 på dag före pingstafton, midsommarafton, julafton, eller nyårsafton och klockan 07.00 på vardag närmast efter helgdagsaftonen

samt

· i övrigt mellan klockan 22.00 och 06.00.

Övertidstillägg betalas inte för kortare tid än 15 minuter i följd.

Vid beräkning av övertidstillägg för deltidsarbetande arbetstagare skall arbetstagarens lön räknas upp till den lön som motsvarar full ordinarie arbetstid.

Kompensationsledighet vid övertidsarbete

37 §

Kompensationsledighet per övertidstimme omfattar

- vid enkel övertid en och en halv gång så lång tid som övertidsarbetet
- vid kvalificerad övertid dubbelt så lång tid som övertidsarbetet.

Kompensationsledighet skall tas ut senast kalendermånaden efter den då övertidsarbetet fullgjordes, om inte arbetsgivaren och arbetstagaren kommer överens om något annat.

I kraft trädande

Detta avtal gäller tills vidare från och med 2016-09-01 och har längst samma giltighetstid som Villkorsavtal/Villkorsavtal-T. Uppsägningstiden är tre månader.

38 § Utgår

För SLU



Katarina Tillgren

För SEKO



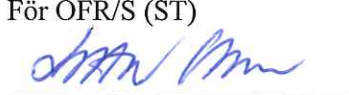
Linda Thörnström

För Saco



Lars Lundqvist

För OFR/S (ST)



Lotta Olsson

