



Partsgemensamma kommentarer

När det i avtalet eller partsgemensamma kommentarer anges en upplysning är detta en konsekvens av andra överenskommelser eller regleringar som är bra för den som läser avtalet att ha kunskap om.

Partsgemensamma kommentarer utgör inte kollektivavtal.

till 2 § **Definitioner**

Beredskapstid är inte arbetstid, men arbetstagaren är skyldig att kunna utföra arbete för arbetsgivarens räkning vid behov. Detta medför att arbetstagare i beredskap ska vara i tjänstgöringsbart skick.

Parterna är överens om att störningar som medför aktivt arbete och som kan fullgöras på distans också bör fullgöras på distans. Kräver arbetet att det utförs på inställelseplatsen ska arbetet utföras där.

Vid beräkning av dygnsvila och veckovila behöver verksamhetens dygnsbryt och veckobryt tydliggöras. Dessa ska finnas i varje verksamhets rutin. De klockslag som omnämns i avtalet är exempel som är vanligt förekommande för T/A personal.

till 3 § **Tillämpningsområde**

Avtalet omfattar arbetstagare vid Lunds universitet som arbetar i en verksamhet som anslutits till avtalet.

Om en ny verksamhet har behov av beredskap kan denna verksamhet ansluta sig till detta lokala kollektivavtal genom att följa nedan process från punkt 1.

1. Förhandla verksamhetsförändring enligt § 11 MBL och genomföra risk- och konsekvensbedömning inför förändringen.
2. Kontakta sektionen HR, avdelningen arbetsgivarstöd som påkallar kollektivavtalsförhandling om anslutning av verksamhet till kollektivavtalet.
3. Kollektivavtalsförhandling sker avseende att verksamhet ska anslutas till lokalt kollektivavtal.

Underlag som krävs till förhandlingen är undertecknat protokoll samt underlagen från § 11 MBL-förhandling, eller annat underlag som beskriver beredskapen som verksamheten har/har behov av. Ytterligare underlag ska tillhandahållas skyndsamt om någon part så begär. Kollektivavtalslutande parter ska genom förhandlingen säkerställa att det tilltänkta lokala kollektivavtalet stödjer arbetssättet och

beredskapsbehovet som verksamheten har behov av samt främjar en god arbetsmiljö när en ny verksamhet ska anslutas och/eller vid behov träffa överenskommelse om eventuella särregleringar. Resultatet av förhandlingen ska protokollföras och protokollet ska anses vara kollektivavtal.

Upplysning: Arbetsgivaren kan inte förlägga beredskap på den som är partiellt sjukskriven, partiellt ledig med stöd av lag eller för vård av barn eftersom dessa är förhindrade att utföra övertidsarbete. Av en delpensionsledig arbetstagare får arbetsgivaren maximalt begära övertidsarbete under högst 25 timmar per kalenderår, vilket medför en mycket begränsad möjlighet att förlägga beredskap för en delpensionsledig arbetstagare. (Villkorsavtal kap 4. § 18)

till 4 § **Rutin**

Vid varje verksamhet som har beredskap ska skriftlig rutin för beredskap finnas. Arbetsgivaren ansvarar för att uppdatera checklistan vid behov. Arbetsgivaren informerar kollektivavtalsslutande parter vid uppdatering.

till 5 § **Frekvens och omfattning**

Frekvensen av beredskapen ska förläggas utifrån verksamhetens behov och förläggas på så många arbetstagare som möjligt. Därutöver ska en risk- och konsekvensbedömning göras som berör riskerna och konsekvenserna av beredskapsfrekvensen för arbetstagaren i förhållande till påverkan på den ordinarie arbetstidens förläggning, planering av arbetsuppgifter och arbetsbelastning, semesterförläggning enligt 12 § SemL samt andra arbetsmiljöaspekter så som organisatorisk och social arbetsmiljö osv.

till 6 § **Inställelsetid**

Avtalet anger inte närmare inställelsetid utan detta ska fastställas i samband med införandet av beredskap och dokumenteras i respektive verksamhets rutin för beredskap.

till 7 § **Dygns- och veckovila**

Samtal och dylikt som inte föranleder åtgärd ska inte ses som avbrott i dygns- eller veckovilan. Detta innebär att det ingår i beredskapen att kunna ta emot samtal eller dylikt som inte föranleder åtgärd för sådant som ligger inom ansvarsområdet för beredskapen. Närmre definition av vad som typiskt sett är samtal och dylikt som inte föranleder åtgärd fastställs lämpligen i verksamhetens rutin för beredskap. Typiskt sett kan det handla om att ta emot information, snabb bedömning om situationen kan hanteras nästkommande dag eller liknande. Kräver situationen att arbetstagaren behöver infinna sig, logga in i system, instruera annan arbetstagare, ringa ytterligare samtal osv handlar detta om aktivt arbete.

Dygnsvila

Arbetstagaren ska föra anteckningar för aktuella störningar under beredskapsveckan. Arbetsgivare ansvarar för att säkerställa att den kompenserande vilan som arbetstagaren har rätt till förläggs ut.

Kompenserande vila förläggs för den tid som ej kunnat tillgodoräknas som vila pga. störningar som föranlett åtgärd i form av aktivt arbete. Den kompenserande vilan ska motsvara den tid som dygnsvilan minskats med. Det innebär att om dygnsvilan blivit störd mellan 20.00-20.30 har dygnsvilan minskats med 30 minuter. Kompenserande vila förläggs då med 30 minuter i första hand i anslutning till nästkommande ordinarie dygnsvila om inte redan kompenserande vila har getts för störning mellan 00:00-05:00.

För det fall att ett arbete under beredskap pågår i någon omfattning mellan 00:00-05:00 ska kompenserade vila om sju timmar därefter följa, om arbetstagaren inte kunnat få elva timmar sammanhängande dygnsvila. Detta innebär att om arbetet under beredskapen avslutas t.ex. kl 02:00 ska arbetstagaren inte påbörja sitt ordinarie arbete för dagen förrän 09:00. Om arbetet under beredskapen avslutas t.ex. kl. 05:00 ska arbetstagaren inte påbörja sitt ordinarie arbete för dagen förrän 12:00. Med särskilda skäl för att inte förlägga de sju timmarna kompenserande vila menas att det exempelvis vid enstaka tillfällen saknas specifik kompetens vid den aktuella tidpunkten eller att det pågår ett arbete som måste slutföras.

Verksamhet som ofta har störningar mellan 00:00-05:00 behöver planera så att den kompenserande vilan kan förläggas utan större hinder/åtgärder. Detta innebär att normalt sett inte planera in obligatoriska moment (möten, utbildningar osv) för den aktuella arbetstagaren när kompenserande vila eventuellt behöver förläggas.

Om det inte blir aktuellt med kompenserande vila, dvs att inga störningar har förekommit mellan 00:00-05:00 före ordinarie arbetsdag, tjänstgör arbetstagare enligt ordinarie arbetstidsförläggning och utför sådana uppgifter som verksamheten har behov av.

Veckovila

För att avgöra med vilken frekvens som beredskap förläggs räknar arbetsgivaren hur många arbetstagare som kommer ingå i beredskapen under aktuellt beredskapsschema.

Om sex arbetstagare ingår i beredskapen betyder detta att beredskapen förläggs var 6:e vecka. Om arbetstagare, efter godkännande från arbetsgivaren byter en enskild beredskapsvecka med en annan arbetstagare innebär detta fortfarande att beredskap är förlagd var 6:e vecka även om arbetstagaren en enskild period har beredskap oftare än det angivna intervallet. Om 8 arbetstagare ingår i beredskapsorganisationen och beredskapen förläggs på fyra arbetstagare under en första period och på fyra arbetstagare under en andra period innebär detta fortsatt att beredskapens frekvens är var 8:e vecka.

Beredskap var 5:e vecka eller mer sällan eller beredskap i ringa omfattning:

Om störningar förekommer när veckovila normalt infaller (lördag 19:00-måndag 07:00) ska arbetstagaren beredas kompenserande vila. Verksamhet som ofta har störningar under ovan angivna period behöver planera så att den kompenserande vilan kan förläggas utan större hinder/åtgärder. Detta innebär att normalt sett inte planera in obligatoriska moment (möten, utbildningar osv) för den aktuella arbetstagaren på fredagen efter fullgjord beredskapsvecka.

När veckovila förläggs på tid som normalt sett är ordinarie arbetstid görs inga löneavdrag för sådan tid.

Om det inte blir aktuellt med kompenserande vila, dvs att inga störningar har förekommit mellan lördag 19:00-måndag 07:00 tjänstgör arbetstagare enligt ordinarie arbetstidsförläggning och utför sådana uppgifter som verksamheten har behov av.

Parternas syfte med regleringen är att frekvensen av beredskap ger ett arbetsmiljömässigt skydd och att för de fall inga störningar förekommer från lördag 19:00 – måndag 07:00 anser parterna att arbetstagaren har erhållit ett annat lämpligt skydd. När störningar trots allt inträffar under ovan angivna period ska kompenserande vila förläggas.

Beredskap var 4:e vecka

Om en arbetstagare har beredskap var 4:e vecka ska fredagen efter fullgjord beredskapsvecka alltid vara arbetsfri. När veckovila förläggs på tid som normalt sett är ordinarie arbetstid görs inga löneavdrag för sådan tid. Detta gäller även när beredskap i undantagsfall överstiger sju dagar i följd.

Parternas syfte med regleringen är att arbetstagaren ska anses ha erhållit ett lämpligt skydd även när frekvensen på beredskapen är högre.

till 8 § **Schema**

Arbetstagaren ska ges möjlighet att ge önskemål till sitt beredskapsschema för att kunna balansera arbets- och privatliv. Det är sedan arbetsgivaren som slutgiltigt beslutar och fastställer schemat. Beredskapsplaneringen ska bidra till att verksamheten bedrivs på ett effektivt och kvalitativt sätt samt verka för en god arbetsmiljö där ohälsa motverkas.

Det ska upprättas ett beredskapsschema som ger möjlighet till långsiktig planering för arbetsgivare och arbetstagare. Med begreppet god tid menas att schemat i möjligaste mån beslutas med bättre framförhållning än de fyra veckor som är angivna i avtalet. Ett beredskapsschema upprättas normalt sett med en jämn frekvens mellan beredskapsveckorna för den enskilde. Beredskapsschemat ska inte oskäligt belasta enskild arbetstagare.

Med något av arbetsgivaren oförutsett som inträffar menas att behov uppstår av göra tillfälliga förändringar i beredskapsschemat för att täcka upp för annan arbetstagares oplanerade frånvaro (t.ex. sjukdom, vård av barn, eller annan frånvaro). Det kan även vara plötsliga förändringar som tillfälligt och kortvarigt påverkar behovet av beredskap på andra tider på dygnet. Tillfälliga förändringar av schemat ska i möjligaste mån lösas på frivillig väg för att beakta arbetstagares behov av balans mellan arbets- och privatliv. Om det inte är möjligt att lösa på frivillig väg kan arbetsgivaren besluta om att tillfälligt förändra beredskapsschemat.

Arbetstagares önskemål om att byta enskilt pass för privata angelägenheter kan beviljas av arbetsgivaren under förutsättning att det går att lösa ersättare på frivillig väg.

Alla förändringar av beredskapsschemat ska dokumenteras för att underlätta uppföljning och kunna användas i utvecklingsarbete.

- till 9 § Utvärderingen kan beröra beredskapsschemat och eventuella tillfälliga förändringar, tillämpningen av dygns- och veckovilan, hur beredskap kombinerat med semesterförläggning fungerar, den lokala rutinen för beredskap och om kompetensutvecklingsinsatser behöver vidtas med hänsyn till störningarna som är vanligt förekommande. Det kan finnas andra punkter som behöver beröras i utvärderingen.