



Parter	Göteborgs Stad och Vårdförbundet.
Närvarande	För Göteborgs Stad: Elisabeth Spång och Gun Öjersson. För Vårdförbundet: Ombudsman Ulrika Kaspersson samt Eva Paxlind och Brith Holm, Vårdförbundet Göteborgs Stad.
Ärende	<u>Kollektivavtal om individuell verksamhetsanpassad schemaläggning.</u>

§ 1 Det antecknades

att Göteborgs Stad har kallat till förhandling gällande kollektivavtal avseende möjlighet till individuell verksamhetsanpassad schemaläggning för Vårdförbundets medlemmar.

§ 2 Övriga avtal

Gällande Huvudöverenskommelse med Vårdförbundet (HÖK) och Allmänna Bestämmelser (AB) med bilagor och Arbetstidslagen (ATL) gäller om inte annat anges i detta avtal.

§ 3 Definitioner

Med *Individuell, verksamhetsanpassad schemaläggning* avser parterna arbetstidsscheman som kan variera i antalet timmar mellan olika begränsningsperioder utifrån verksamhetens behov. Sådana arbetstidsscheman ger också arbetstagarna möjlighet att påverka sin arbetstidsförläggning inom ramen för verksamhetens bemanningsbehov.

Beroende på antalet timmar som lagts ut under begränsningsperioden skapas ett positivt eller negativt saldo i förhållande till den enskilde arbetstagarens arbetstidsvillkor enligt anställningsavtalet.

§ 4 Förvaltningslokala överenskommelser

För att en förvaltning skall kunna tillämpa detta kollektivavtal skall de förvaltningslokala parterna träffa skriftliga överenskommelser om följande punkter:

- För vilka verksamheter/sektorer/enheter/yrkesgrupper detta avtal får tillämpas. För berörda yrkesgrupper omfattar avtalet även tidsbegränsad anställning för vikariat eller allmän visstidsanställning om dessa ersätts med månadslön.
- Hur förvaltningen avser att registrera arbetad tid (aktuellt schemasystem).



Forts. § 4

- Vilka tillämpningsregler som ska gälla för schemasystemet och hur den lokala schemalägningsprocessen ser ut (t ex. vem som är ansvarig, vem som gör vad i processen och när schemat senast ska vara klart).
- Begränsningsperiodens längd.
- Hur parterna initierar behov av översyn/förändringar av den lokala överenskommelsen samt vilken uppsägningstid som ska gälla för densamma. Kommuncentrala parter förutsätter att de förvaltningslokala parterna på förvaltningen försöker hitta lösningar på de eventuella problem som kan uppstå, innan man väljer att gå till uppsägning av överenskommelsen.
- Övriga relevanta frågor som de lokala parterna bedömer som viktiga för att skapa tydlighet kring arbetet med individuell verksamhetsanpassad schemaläggning.

Sådan förvaltningslokal överenskommelse har inte kollektivavtals ställning, men den är möjlig att säga upp av båda parter om arbetssättet inte fungerar.

Utan gällande förvaltningslokal överenskommelse kan inte "Individuell verksamhetsanpassad schemaläggning" tillämpas. Då regleras arbetstiden enbart utifrån regelverken i Arbetstidslagen, Allmänna Bestämmelse (AB) och Huvudöverenskommelse med Vårdförbundet.

Se vidare parternas gemensamma intentioner i "Tillämpningsanvisning" till detta kollektivavtal (se bilaga 1). Tillämpningsanvisningen är tänkt att ge ett stöd till de lokala parterna i arbetet med att teckna en lokal överenskommelse och den har inte kollektivavtals ställning.

§ 5 Uppföljning och arbetsmiljö

Det är naturligt att frågor om arbetstid och schemaläggning följs upp och att eventuella åtgärder initieras, diskuteras och konsekvensbeskrivs inom ramen för samverkanssystemet. Uppföljning av tidssaldo ska göras både på enhets- och gruppnivå samt individuellt utifrån ett arbetsmiljöperspektiv. Uppföljningen blir då en del av det systematiska arbetsmiljöarbetet inom ramen för skyddskommitténs arbete (LSG) och ett underlag för dialog och åtgärder bl.a. när det gäller arbetstakt och arbetsorganisation.



§ 6 Arbetstidsschema, begränsningsperiod m.m.

För anställda, som arbetar inom ramen för detta avtal fastställs ett grundschema, som anger fridagar och arbetstidsförläggning och som uppfyller det arbetstidsvillkor som framgår av den anställdes anställningsavtal.

- Med utgångspunkt från arbetstidsvillkoret i grundschema kan fler eller färre timmar läggas ut under en begränsningsperiod.
- Avvikelsen kan vara såväl högre som lägre än arbetstidsvillkoret utifrån aktuell sysselsättningsgrad. Som mest kan avvikelse ske med 20 timmar under en begränsningsperiod i förhållande till den enskildes arbetstidsvillkor.
- Det saldo som uppkommer då antalet arbetstimmar sammanräknas får inte vid något tillfälle överstiga plus 30 timmar respektive minus 20 timmar vid begränsningsperiodens slut.
- Arbetstagare har på eget initiativ rätt att begära ledighet för hel- eller del av dag med stöd av inestående plustid i timbanken. Chef beviljar ledigheten om verksamheten så tillåter.
- Begränsningsperioden vid individuella verksamhetsanpassade scheman kan uppgå till högst 16 veckor.
- Ordinarie arbetstid bör normalt vara 8 timmar per dygn. En arbetsdag bör inte överstiga 10 timmar per dygn, inte heller understiga 5 timmar per dygn för en heltidsanställd och 4 timmar per dygn för en deltidsanställd medarbetare. Med dygn avses tiden mellan två dygnsbryt.
- Regleringen i AB § 13 moment 5, 1:a stycket, fullgörs genom att lokal facklig företrädare ges tittarbehörighet i schemasystemet. Sådan behörighet ska också ges till Vårdförbundets kommuncentrala huvudskyddsombud.

§ 7 Frånvaroavdrag, m.m.

Vid ledighet efter att en schemaperiod utgått skall grundschema gälla vid beräkning av frånvaroavdrag.

Om APT eller kortare kompetensutvecklingsinsats (heltid kortare än 5 timmar, deltid kortare än 4 timmar), schemalagts på dag som annars skulle varit fridag, görs frånvaroavdrag per timma om ledigheten avser sjukdom, vård av barn eller annan beviljad tjänstledighet. Sådan dag betraktas som en arbetsdag varför det är viktigt att bevaka att medarbetaren får rätt antal fridagar under schemaperioden (enligt HÖK ska medarbetaren tillförsäkras 9 fridagar på 4 veckor eller 2,2 fridagar per vecka).



Forts. § 7

Om medarbetaren beviljas ledighet i förhållande till fastställt schema utgår frånvaroavdraget från den aktuella arbetstiden i placeringschemat. Om ledigheten kan planeras in i samband med schemaläggning av kommande schemaperiod, utgår frånvaroavdraget från arbetstiden i grundschemaschemat.

§ 8 Sammanräkning, avräkning och ersättning

- Om timbankens saldo överstiger plus 30 timmar, enbart p.g.a. hur många arbetstimmar som schemalagts under begränsningsperioden, gäller att timmar utöver 30 ersätts med 200 % av lönen per timme. I ersättningen ingår semesterlön och semesterersättning med belopp som förutsätts i semesterlagen.
- För deltidsanställd arbetstagare och arbetstagare som är partiellt tjänstlediga skall reglerna i AB § 20 mom. 3 st.1 gälla (fyllnadsersättning). För arbetstid utöver den för heltidsanställd avtalade arbetstiden gäller samma reglering som för heltidsanställd arbetstagare ovan.
- Om timbankens saldo understiger minus 20 timmar, enbart p.g.a. hur många arbetstimmar som schemalagts, under begränsningsperioden, skall dessa timmar regleras påföljande begränsningsperiod så att gränsen lägst minus 20 timmar återställs.
- Beordrat arbete på övertid/fyllnadstid ersätts i enlighet med Allmänna Bestämmelser § 20.
- Om en heltidsanställd slutar sin anställning eller påbörjar ledighet överstigande sex månader utbetalas inestående plustid med 1/165 av månadslönen per timma medan minustid regleras genom löneavdrag med 1/165 av månadslönen per timma. För en deltidsanställd sker omräkning av lönen till motsvarande heltid innan uträkningen sker.

§ 9 Övergångsbestämmelse

Förvaltningar som tillämpat Individuell verksamhetsanpassad schemaläggning utan erforderligt kollektivavtal med Vårdförbundet måste skyndsamt tillsammans med sina lokala fackliga företrädare träffa en lokal överenskommelse i enlighet med § 4 i detta kollektivavtal senast inom 6 månader från det att detta avtal börjat gälla. I avvaktan på att sådan överenskommelse har träffats är parterna överens om att inte påkalla tvister gällande brott mot kollektivavtalet Allmänna Bestämmelser.



§ 10 Giltighet

Detta avtal gäller från och med 2015-10-01. Avtalet gäller tillsvidare med tre månaders ömsesidig uppsägningstid. Uppsägning ska ske skriftligt för att vara giltig.

Vid protokollet:

Gun Öjersson

Justeras:

För Arbetsgivaren
Göteborgs Stad:

Elisabeth Spång

För Vårdförbundet:

Ulrika Kaspersson

Godkännes:

Dario Espiga

Maria Rydén