

Lokalt kollektivavtal om arbetstid för anställda som arbetar med lokalvård

Parter:

Arbetsgivarsidan: Uppsala universitet

Arbetstagarsidan: Saco-rådet
OFR-S lokala samverkansorgan
SEKO, avdelning 5,
universitetsklubben

1. Inledande bestämmelser

1.1. Tillämpningsområde

Det antecknas att detta avtal har samma tillämpningsområde som de centrala avtalen Villkorsavtal/Villkorsavtal-T. Avtalet omfattar anställda som arbetar med lokalvård helt eller delvis.

1.2. Avtalets reglering

I detta avtal regleras den ordinarie arbetstiden enligt 4 kapitlet 6 § och den ordinarie veckoarbetstiden enligt 4 kapitlet 13 § i de centrala kollektivavtalen Villkorsavtal respektive Villkorsavtal-T. Vidare finns villkor om verksamhets- och individanpassade arbetstider med mera.

1.3. Giltighetstid

Avtalet gäller från och med den 1 maj 2014 tills vidare med samma giltighetstid som Villkorsavtal/Villkorsavtal-T med tre månaders uppsägningstid.

1.4. Begrepp och definitioner

Fast tid

Tiden mellan de klockslag då den obligatoriska närvarotiden på arbetsplatsen börjar respektive slutar under en arbetsdag.

Flextid

Tid under vilken en arbetstagare får börja eller sluta sitt arbete under en arbetsdag.

Flexram

Tiden mellan de klockslag då flextiden tidigast börjar och senast slutar under en arbetsdag.

Lunchflex

Tid inom vilken en arbetstagare får förlägga en rast.

2. Arbetstid

2.1. Ordinarie veckoarbetstid

För heltidsarbetande arbetstagare är den genomsnittliga ordinarie veckoarbetstiden för kalendervecka som utöver söndag är helgfri 40 timmar. Arbetstiden är normalt förlagd till kl 7.00-15.30 (8 timmar per dag).

För arbetstagare som arbetar deltid är veckoarbetstiden proportionell i förhållande till arbetstiden vid heltidsarbete enligt 4 kapitlet 8 § Villkorsavtal/Villkorsavtal-T.

Arbetstidens förläggning per dag vid deltidarbete fastställs av arbetsgivaren med hänsyn till verksamhetens krav.

Lunchrast om minst 30 minuter måste tas ut om arbetstiden överstiger sex timmar i följd under arbetsdagen. Arbetstagaren har dock rätt att ha rast om minst 30 minuter senast efter fem timmars sammanhängande arbete.

Arbetstiden är en del av arbetsmiljön. Arbetsgivaren är ytterst ansvarig för arbetsmiljön och därmed för arbetstidens förläggning inklusive att ge möjlighet till rast. Den enskilde arbetstagaren ska ta ansvar för sin återhämtning genom att bland annat ha rast för lunch vid behov eller senast efter sex timmars sammanhängande arbete.

I den ordinarie veckoarbetstiden ingår inarbetad tid för under året infallande så kallade klämdagar. Om verksamheten så kräver kan arbetsgivaren beordra en arbetstagare att arbeta dessa dagar. Sådan arbetstid är att betrakta som enkel övertid och ska i första hand kompenseras i form av ledig tid.

2.2. Verksamhets- och individanpassade arbetstider

För att möjliggöra en verksamhets- och individanpassad förläggning av arbetstiden får arbetsgivaren som alternativ till den normalt förlagda arbetstiden besluta att tillämpa flexibel arbetstid när verksamheten så medger. Ett beslut om att tillämpa flexibel arbetstid gäller som längst ett år. Beslutet kan förnyas ett år i taget. Arbetsgivaren kan även besluta att återgå till den normalt förlagda arbetstiden. Innan sådant beslut fattas ska information lämnas till de lokala arbetstagarorganisationerna.

Arbetsgivaren kan besluta att en anställd inte får tillämpa flexibel arbetstid, om det finns verksamhetsmässiga skäl för det eller om det finns skäl utifrån personliga förhållanden. Innan beslut fattas, ska berörd lokal arbetstagarorganisation informeras.

2.2.1. Flexibel arbetstid

Om arbetsgivaren har beslutat om att flexibel arbetstid får tillämpas för arbetstagare, alla eller avgränsade grupper eller enskilda arbetstagare, med ordinarie veckoarbetstid gäller följande.

För heltidsarbetande arbetstagare omfattar flextiden helgfria dagar tiden mellan kl 6.00-7.00, 10.00-13.00 (lunchflex) och 14.30-17.00. Flexramen är således 6.00-17.00.

Lunchrasten är minst 30 minuter och ska avräknas från arbetstiden. Den fasta arbetstid då en heltidsarbetande arbetstagare ska vara tillgänglig på arbetsplatsen är tiden mellan kl 7.00-14.30, med undantag för lunchrast.

För arbetstagare som arbetar deltid gäller samma flexid, flexram och lunchflex. Den fasta arbetstiden börjar alltid 07.00. och fastställs i övrigt av arbetsgivaren efter hörande av arbetstagaren. Om arbetsgivaren och arbetstagaren har olika uppfattningar, fastställer arbetsgivaren genom beslut den fasta tiden efter information till berörd lokal arbetstagarorganisation.

OB-tillägg för arbetstid mellan kl 6.00 och 7.00 utgår endast om arbete då har beordrats.

Med hänsyn till de verksamhetskrav som finns inom lokalvårdsarbetet, bestämmer arbetsgivaren om de eventuella inskränkningar av den flexibla arbetstiden som behövs. Utnyttjande av flexibel arbetstid förutsätter att verksamheten tillåter det. Inom de ramar som gäller, får arbetstagaren själv bestämma arbetstidens förläggning under förutsättning att verksamheten så medger. Om arbetstagaren önskar utnyttja flexitid, genom att avsluta arbetet för dagen innan den dagliga ordinarie arbetstiden har fullgjorts, ska avstämning ske med arbetsgivaren.

När flexibel arbetstid tillämpas är arbetstagaren skyldig att registrera sin arbetstid på det sätt som arbetsgivaren begär och redovisa registreringen. Om inget annat bestämts, ska redovisningen lämnas till arbetsgivaren senast den sjunde i månaden efter arbetsmånaden. När arbetsgivaren önskar det ska arbetstagaren kunna redovisa sitt flexsaldo.

Vid avstämningen av flexsaldo får plustiden inte överstiga 30 timmar och minustiden inte överstiga 10 timmar. Vid avstämningen bortfaller den eventuella plustid som överstiger 30 timmar. Efter överenskommelse med arbetsgivaren kan uttag av plustid göras med del av eller hel arbetsdag.

Innan arbetstagaren slutar sin anställning, ska eventuell minustid arbetas in och eventuell plustid ha tagits ut. Betalning för plustid utges inte.

2.2.2. Enskild överenskommelse

Utöver vad som sägs ovan har arbetsgivaren rätt att träffa enskild överenskommelse med arbetstagaren om att arbetstagarens ordinarie veckoarbetstid ska förläggas på ett sätt som avviker från vad som anges ovan, i enlighet med 4 kapitlet 16 § Villkorsavtal/Villkorsavtal-T.

Samråd ska ske med personalavdelningen. Innan enskild överenskommelse träffas ska berörd lokal arbetstagarorganisation informeras. En sådan överenskommelse ska vara skriftlig och avse högst ett år, med en ömsesidig uppsägningstid om en månad. Överenskommelsens giltighetstid ska alltid framgå. Överenskommelsen ska undertecknas av arbetsgivare och berörd arbetstagarare.

Överenskommelsen ska skickas till personalavdelningen.

2.2.3. Mertid

Mertid är enligt 10 § arbetstidslagen (1982:673) sådan arbetstid som vid deltidsanställning överstiger arbetstagarens ordinarie arbetstid.

Mertid ska alltid vara beordrad av arbetsgivaren.

Enligt 4 kapitlet 9 § Villkorsavtal/Villkorsavtal-T ska för arbete på mertid i första hand anlitas arbetstagarare som frivilligt åtar sig detta. Vidare får inte mertidsarbete begäras av den som är partiellt sjukskriven, partiellt ledig med stöd av lag eller för vård av barn. Av delpensionsledig arbetstagarare får arbetsgivaren begära mertidsarbete under högst 25 timmar per kalenderår.

Se i övrigt Villkorsavtal/Villkorsavtal-T.

2.2.4. Övertid

Övertid ska alltid vara beordrad av arbetsgivaren. Definition av övertid finns i Villkorsavtal/Villkorsavtal-T, 4 kapitlet 17 §. Övertid vid flextid är sådant arbete som utförs efter kl. 15.30 och förutsatt att den ordinarie dagliga arbetstiden, dvs. åtta timmar, har fullgjorts. Ersättning för övertid ska ges i form av pengar (övertidstillägg) eller som ledighet (kompensationsledighet). Kompensationsledighet ska ges under förutsättning att arbetstagaren önskar det och att arbetsgivaren bedömer att det är möjligt med hänsyn till verksamhetens krav.