

Redogörelse för förändringar i Överenskommelse om Bestämmelser för arbetstagare i utbildnings- och introduktionsanställning – BUI 20

Allmänt

Överenskommelsen om Bestämmelser för arbetstagare i utbildnings- och introduktionsanställning – BUI 20 med Svenska Kommunalarbetareförbundet (Kommunal) gäller från och med 2020-12-01 om inte annat anges.

Avtalet ersätter de BUI T 17, i lydelse 2019-01-01, och gäller tillsvidare med en ömsesidig uppsägningstid om tre kalendermånader.

Bokstaven T har tagits bort ur avtalets namn men BUI 20 är fortfarande ett tillsvidareavtal, fristående från Huvudöverenskommelse HÖK.

Genomgående i överenskommelsen har landsting ersatts med region och Arbetsgivarförbundet Pacta har ersatts med Sobona – Kommunala företagens arbetsgivarorganisation.

Med anledning av träffad BUI 20 med Kommunal rekommenderar Sveriges kommuner och regioner och Sobona berörda arbetsgivare som utgör kommun, region eller kommunalförbund besluta att anta BUI 20, samt att efter framställan från Kommunal teckna lokalt kollektivavtal - LOK 20 - i enlighet med centrala förhandlingsprotokollet.

Denna redogörelse omfattar ändringar i BUI 20 i jämförelse med BUI T 17 i lydelse 2019-01-01 tecknat med Kommunal.

Bestämmelser för arbetstagare i arbetsmarknadspolitiska insatser – Bilaga 1

Kap. 1 Inledande bestämmelser

§ 4 Tillämpningsområde m.m.

Bestämmelsen har tillförts en ny anmärkning som innebär att avtalet inte gäller arbetsgivare anslutna till Sobona som tillämpar Sobonas branschavtal. För arbetsgivare anslutna till Sobona som för andra anställda tillämpar HÖK/AB eller till exempel PAN eller andra fristående avtal tecknade av både SKR och Sobona så gäller detta avtal.

Kap. 3 Under anställningen

§ 9 Bisysslor

Moment 1 har förändrats genom att ”anställd hos annan arbetsgivare än kommun, landsting eller kommunalförbund” har ersatts med ”anställd som inte omfattas av lagen om offentlig anställning”. I anmärkningen i momentet har landsting ersatts med region.

Kap. 4 Arbetstid

§ 13 Arbetstid

I den inledande skrivningen i moment 6 har orden ”eller liknande” strukits för att tydliggöra behovet av att ange arbetstagares arbetstid i schema. Stycket har också tillförts en mening som slår fast att schema ska meddelas arbetstagaren senast 14 dagar före det börjar gälla. Detta innebär ingen avvikelse från 12 § ATL som gäller i sin helhet. Det innebär att i undantagsfall kan besked meddelas kortare tid i förväg om oförutsedda händelser inträffat. Undantaget bör hanteras restriktivt och bedömningen baseras på arbetsrättslig praxis.

I nytt andra stycke i moment 6 har tillförts en skrivning om att det ska eftersträvas att arbetstagare erhåller schema för hela beräkningsperioden innan beräkningsperiodens början. Detta innebär att om arbetstagaren har flera schemaperioder inom ramen för en beräkningsperiod så bör arbetstidens förläggning redovisas för samtliga schemaperioder. Detta för att arbetstagaren ska få kännedom om sin arbetstidsförläggning med god framförhållning.

I nytt tredje stycke i moment 6 har tillförts en skrivning om att arbetsgivaren bör förlägga en sammanhållen arbetstid om det är möjligt utifrån verksamhetens behov.

I moment 7 förs den tidigare skrivningen om att kompensationsledighet inte räknas som arbetad tid i delmoment 7 b) över till ett nytt delmoment 7 c). När arbetstagaren är kompensationsledig för övertidsarbete ska tid motsvarande ledigheten kvittas mot redan registrerad övertid. Den tidigare regleringen om beräkningsperiod har vidare ersatts av kalenderår. Att nytt delmoment 7 c) införs innebär att efterföljande bokstavsangivelser ändras; moment 7 c) blir d) osv. till och med moment 7 i) som blir j).

Som en följd av nytt delmoment 7 c) ändras även hänvisningarna i sista stycket i moment 8 om möjlighet till lokal avvikelse. Tidigare hänvisning till delmoment 7 f) och g)-i) ändras till 7 g) och 7 h)-j).

Kap. 5 Lönebestämmelser och särskilda ersättningar

§ 16 Beräkning av lön i vissa fall

Anmärkningen till moment 7 som innehöll hänvisning till § 28 och § 17 har ändrats till att hänvisa till § 25 och § 16. Ändringen är en rättelse och innebär ingen ändring i sak.

§ 18 Övertid

En ny anmärkning har tillförts moment 2. Skrivningen anger att skiftet mellan sommartid och vintertid ska ersättas med enkel övertid för alla, oavsett om arbetstagaren arbetar heltid eller deltid.

§ 19 Obekväm arbetstid

I moment 1 har pingsthelgen utgått från O-tillägg A och betraktas i ersättningshänseende såsom vanlig helg. Värdet för pingsthelgen har fördelats om till O-tillägg B för helg och helgnatt samt O-tillägg C för vardagsnatt.

Ändringar i avtalet innebär att ersättningar för obekväm arbetstid räknas upp per 2021-04-01 med 3,0 procent samt per 2022-04-01 med 2,4 procent.

§ 20 Jour och beredskap

Ändringar i avtalet innebär att ersättningar för jour och beredskap i moment 2 räknas upp per 2020-12-01 med 2,0 procent, per 2021-04-01 med 2,0 procent samt per 2022-04-01 med 1,4 procent.

§ 21 Förskjuten arbetstid

Ändringar i avtalet innebär att ersättningar för förskjuten arbetstid i moment 2 räknas upp per 2020-12-01 med 2,0 procent, per 2021-04-01 med 2,0 procent samt per 2022-04-01 med 1,4 procent.

§ 21 Färdtid

Inledningen av moment 2 i bestämmelsen har saknat texten ”**Mom. 2** Färdtidsersättning utges enligt följande.” Texten har tillförts avtalet. Ändringen är en rättelse och innebär ingen ändring i sak.

Ändringar i avtalet innebär att ersättningar för färdtid i moment 2 räknas upp per 2020-12-01 med 2,0 procent, per 2021-04-01 med 2,0 procent samt per 2022-04-01 med 1,4 procent.

Kap. 6 Ledighetsförmåner

§ 24 Semester

Moment 14 i lydelse t.o.m 2017-12-31 inklusive rubriken till momentet har strukits ut avtalet eftersom det inte gäller längre. Likaså har rubriken till nu gällande moment 14 strukits eftersom den endast angav att nedan gäller fr.o.m 2018-01-01.

Kap. 7 Avslut av anställningen

§ 30 Vissa bestämmelser om turordning och företrädesrätt

I moment 3 har lagts till att bestämmelserna i 22 § LAS inte gäller. Detta då turordning inte gäller arbetstagare anställda på BUI eftersom de provanställs på viss tid (högst 12 kalendermånader) enligt särskild reglering i kollektivavtalet.

Kap. 8 Övriga förmåner och bestämmelser

§ 33 Pension

Den tidigare enda meningen i bestämmelsen har gjorts om till moment 1. Ett nytt moment 2 reglerar att för arbetstagare hos berörda arbetsgivare fortsätter PA-KFS 09 att gälla fram till dess en övergång till kommunalt pensionsavtal har överenskommit mellan parterna.