



**Bilagan till avtalet
”Samverkan för utveckling”
(1997-09-22)**

Innehållsförteckning

Inledning	3
Bilaga till avtalet ”Samverkan för utveckling”	4
Medbestämmandeavtal för staten (MBA-S)	5
Avtal om förhandlingsordning i frågor om tillsättning av vissa tjänster hos staten (ATS).....	12
Arbetsmiljöavtal (AMLA-89)	14

Inledning

Av övergångsbestämmelserna till avtalet ”Samverkan för utveckling” framgår att om det inte finns något lokalt avtal med stöd av detta avtal skall bestämmelser enligt bilaga fr.o.m. den 1 januari 1999 gälla som lokalt avtal intill dess lokala parter enas om annat. De bestämmelser som avses är ett antal paragrafer i de tidigare avtalen MBA-S, ATS och AMLA-89. Dessa avtal upphörde att gälla som centrala avtal efter den 31 december 1998.

I bilagan finns enbart paragraferna uppräknade (se bilagan i sin helhet på sidan 4). På följande sidor återges dessa bestämmelser i sin fulltextversion.

Bilaga till avtalet ”Samverkan för utveckling”

Nedanstående bestämmelser i MBA-S, ATS och AMLA-89 skall fr.o.m. den 1 januari 1999 gälla vid en myndighet så länge det inte finns lokalt avtal med stöd av detta avtal.

MBA-S

(AVSNITT I	INLEDANDE BESTÄMMELSER)
(1 KAP, 2 §	TILLÄMPNINGSOMRÅDE m.m.
(AVSNITT II	MEDBESTÄMMANDEOMRÅDEN)
1 KAP	RATIONALISERING OCH ADMINISTRATIV UTVECKLING
15 §	Allmänna riktlinjer
17 §	Skyldighet för myndighet att i visst fall uppskjuta beslut
(2 KAP	PLANERING)
20 §	Allmänna riktlinjer
(4 KAP	PERSONALUTVECKLING)
30 §	Introduktion
31 §	Personalutbildning
(6 KAP	PERSONALINFORMATION OCH FACKLIG INFORMATION
36 §	Personalinformation
37 §	Facklig information, m.m.

ATS

(Inledande bestämmelser)
(Lokalt kollektivavtal om information och förhandling, m.m.)

AMLA-89

(Definitioner m.m.)
3-5 §§
(Skyddsombudens uppgifter)
11 §
(Huvudskyddsombud)
12 §
(Befrielse från ordinarie uppgifter. Ersättning)
19-21 §§
(Informations- och förhandlingsskyldighet)
22 §

Medbestämmandeavtal för staten (MBA-S)

AVSNITT I – Inledande bestämmelser

1 kap. Tillämpningsområde m.m.

2§

Vid tillämpning av avtalet avses med central arbetstagarorganisation SACO/SR, SF respektive TCO-S (huvudorganisation) och med lokal arbetstagarorganisation del av huvudorganisation som denna bestämmer.

Bestämmelserna i huvudavtalet om gemensamt samverkansorgan har motsvarande tillämpning.

Huvudorganisation eller del av huvudorganisation som denna bestämmer skall skriftligen underrätta berörd myndighet om vad huvudorganisationen bestämmer enligt första eller andra stycket.

AVSNITT II – Medbestämmandeområden

1 kap. Rationalisering och administrativ utveckling (Fö)

15§ Allmänna riktlinjer

1. Allmän inriktning

Det är ett samhällsintresse att man inom alla delar av det statliga området eftersträvar rationell verksamhet och service till gagn för medborgarna. Arbetstagarnas aktiva medverkan i dessa strävanden är av stor betydelse.

Det är angeläget att såväl arbetstagare som arbetsgivare kan ta initiativ till rationalisering.

Arbetet med rationalisering bör bedrivas så att arbetstagarnas kunskaper och erfarenheter tas tillvara.

2. Planering

Rationalisering skall planeras omsorgsfullt. Sådan planering av utredningsarbetet bör på lämpligt sätt ange inriktning och förväntat resultat, uppläggning och arbetsformer, informationsinsatser, undersökningsmetoder och hjälpmedel samt tids- och resursåtgång.

3. Information

Det är angeläget att planerings-, utrednings- och genomförandearbete liksom val av metoder och hjälpmedel sker på ett öppet sätt som främjar ett förtroendefullt samarbete mellan alla som är berörda av förändringsprocessen.

Berörda arbetstagare skall beredas tillfälle till information om planering, utredningsarbete, genomförande och resultat i samband med rationalisering inom myndigheten.

Vid tillämpning av systematiska analys-, mät- och utredningsmetoder samt i samband med införande av nya sådana metoder skall berörd personal av arbetsgivaren ha beretts tillfälle till information om bl.a. metodens innebörd och vad den skall användas till.

Berörd lokal arbetstagarorganisation skall fortlöpande informeras om utredningsarbetet och ha tillgång till utredningsmaterial av betydelse för arbetstagarorganisationens ställningstagande.

4. Anställdas medverkan

Berörd lokal arbetstagarorganisation skall, om den så begär, representeras av anställd hos myndigheten eller av sådan arbetstagarorganisation hos staten, som är facklig förtroendeman hos myndigheten, i lednings-, styr- och/eller arbetsgrupp som inrättas för rationaliseringsarbete inom myndigheten.

Den som utsetts enligt första stycket får dock inte delta i gruppens arbete när det avser förhandling med arbetstagarorganisation eller direkt förberedelse därtill.

SAV:s anmärkning:

Avtalet hindrar inte att myndighet som så finner lämpligt medger att någon som är anställd hos arbetstagarorganisation får ingå i sådan grupp som avses i punkt 4 första stycket.

5. Personalutbildning och personalutveckling

I samband med utredningsarbete skall beaktas att företrädare för berörd lokal arbetstagarorganisation som är anställd hos myndigheten ges möjlighet att inhämta nödvändiga kunskaper för att medverka i utredningsarbetet, om organisationen begär det. Vid genomförande av förändringar bör beaktas att berörda anställda t ex genom personalutvecklingsinsatser skall ges nödvändiga förutsättningar för att fullgöra nya eller förändrade arbetsuppgifter.

6. Beslutsunderlag

Beslut om åtgärd avseende rationalisering skall grundas på underlag som så långt möjligt belyser olika handlingsalternativ och konsekvenser för de anställda.

På begäran av samtliga lokala arbetstagarorganisationer skall myndighet inom ramen för beslutad utredning komplettera utredningsmaterial om detta kan ske utan att utredningen väsentligen fördröjs eller fördyras.

17§ Skyldighet för myndigheten att i visst fall uppskjuta beslut

1. Om lokalt kollektivavtal slutits avseende uppläggning och arbetsformer, undersökningsmetoder och hjälpmedel beträffande rationalisering skall myndigheten före beslut i sådan fråga inhämta de lokala arbetstagarorganisationernas mening, om samtliga sådana organisationer begär det. Om arbetstagarorganisationerna därvid har en annan mening än myndigheten och önskar avge alternativ förslag, är myndigheten skyldig att ge arbetstagarorganisationerna skälig tid härför samt att under denna tid avvakta med beslut.
2. Vid förhandling före myndighets beslut om åtgärd beträffande rationalisering skall arbetstagarorganisation sedan den fått ta del av myndighetens förslag till åtgärd beredas skälig tid för förberedelse samt praktiska och tidsmässiga möjligheter att informera och inhämta synpunkter från medlemmarna. Myndigheten skall under sådan tid avvakta med beslut.
3. Särskilda bestämmelser om handläggningen av frågor som rör den politiska demokratin mm finns i SHA.

4. Om särskilda skäl föreligger är myndigheten inte skyldig att iaktta ovanstående bestämmelser om uppskov med beslut.

2 kap. Planering

20§ Allmänna riktlinjer

1. Allmänt

Med planering avses i detta kapitel

- a) utarbetandet av myndighetens årliga anslagsframställning
- b) utarbetandet av myndighetens årliga internbudget
- c) utarbetandet av myndighetens jämställdhetsplan
- d) den planering i övrigt av verksamhetens bedrivande som skall ske enligt myndighetens beslut och som inte avser arbetsledning och därmed sammanhängande planering

allt i den mån planeringen rör förhållandet mellan arbetsgivaren och arbetstagare vid myndigheten eller dess underlydande organ.

Skillnader i myndigheternas storlek, verksamhet och organisation liksom i arten och omfattningen av olika förändringar medför olika behov av planering. Myndigheterna bör därför utforma planeringen efter förutsättningarna i varje särskilt fall. Planeringen bör främja flexibilitet och framförhållning och medverka till att stärka myndighetens effektivitet och beredskap inför förändringar.

Myndighetens planering skall bl.a. bilda underlag för budgetprocessen och riksdagens och regeringens beslut om den statliga verksamheten. Därför krävs viss enhetlighet i myndigheternas planering. Riktlinjer härför ges bl.a. genom finansdepartementets anvisningar för myndigheternas budgetarbete.

2. Planeringens innehåll

Myndigheternas planering ligger till grund för kommande beslut om verksamheten. Planering av förändringar skall göras omsorgsfullt och så långt möjligt belysa olika handlingsalternativ och deras konsekvenser för verksamheten och för arbetstagarna. Myndigheterna skall sträva efter att utforma sin personalplanering så att förändringar underlättas. Myndigheterna bör därför ha en god bild av den egna personalstrukturen. Om övertalighet väntas uppstå skall planeringen innehålla ett översiktligt förslag till sådana personaladministrativa åtgärder som behövs för att genomföra förändringen. Planeringen av personaladministrativa åtgärder bör vara samordnad med myndighetens övriga planering.

Planeringen av den närmare inriktningen av de personaladministrativa åtgärder som behövs för att genomföra den planerade förändringen skall göras så att myndigheten kan besluta om sådana åtgärder så snart verkningarna för personalen närmare kan överblickas.

I planeringen skall myndigheten beakta behovet av delegering och decentralisering.

3. Arbetstagarnas medverkan

Yrkesmässiga kunskaper och erfarenheter, ambitioner och engagemang hos enskilda och grupper av arbetstagare bör tas tillvara i planeringsarbetet. Planeringsarbetet skall därför bedrivas i sådana former att arbetstagarna på olika nivåer ges möjlighet att medverka.

Berörda lokala arbetstagarorganisationer skall fortlöpande informeras om det planeringsarbete som pågår vid myndigheten. De arbetstagare som kan komma att beröras av en planerad förändring skall beredas tillfälle till information om förändringen och dess konsekvenser för dem samt om vilka personaladministrativa åtgärder som planeras.

Berörd lokal arbetstagarorganisation skall, om den så begär, representeras av anställd hos myndigheten eller av sådan arbetstagare hos staten, som är facklig förtroendeman hos myndigheten, i lednings-, styr- och/eller arbetsgrupp som inrättas för planeringsarbete inom myndigheten.

Den som utsetts enligt tredje stycket får dock inte delta i gruppens arbete när det avser förhandling med arbetstagarorganisation eller direkt förberedelse därtill.

SAV:s anmärkning:

Avtalet hindrar inte att myndighet som så finner lämpligt medger att någon som är anställd hos arbetstagarorganisation får ingå i sådan grupp som avses i tredje stycket.

4 kap. Personalutveckling

30§ Introduktion

Introduktion skall ge information om arbetsuppgifter, den egna arbetsenhetens och myndighetens organisation och målsättning, arbetsmiljö, personalpolitik och anställningsvillkor.

Vidare skall i introduktionen ingå information om de fackliga organisationerna inom myndigheten och deras verksamhet, t ex mål och roll för det fackliga arbetet, arbetsformer och förhandlingsverksamhet.

Varje nyanställd, omplacerad eller annan, som behöver introduktion (t ex efter långvarig sjukskrivning), skall få sådan.

31§ Personalutbildning

Med personalutbildning avses sådan utbildning som är påkallad av myndighetens verksamhet. Utbildning kan anses påkallad av myndighetens verksamhet om någon av följande omständigheter föreligger, nämligen att

- utbildningen är nödvändig för att arbetstagaren skall kunna utföra arbetsuppgifterna
- det kan antas att utbildningen medför att arbetstagaren kan utföra sina arbetsuppgifter effektivare och säkrare
- utbildningen avser ny lagstiftning, nya bestämmelser, ny teknik eller dylikt som direkt berör arbetsuppgifterna och förutsättningarna för myndighetens verksamhet
- utbildningen avser att öka den anställdes förmåga att utföra andra arbetsuppgifter inom myndigheten
- utbildningen är av betydelse för att myndigheten skall kunna bereda den anställda mer kvalificerade arbetsuppgifter.

Med personalutbildning avses i avtalet inte utbildning av längre omfattning som har grundutbildningskaraktär. (Fö)

All personalutbildning skall bedrivas i tjänsten.

Personalutbildning får bedrivas i tjänsten oavsett vem som är huvudman för utbildningens genomförande.

Möjligheterna att använda det allmänna utbildningsväsendets resurser bör så långt möjligt tas tillvara.

Avtalet innebär inte inskränkning i myndighets rätt att bestämma huruvida viss arbetstagare skall få genomgå personalutbildning. (Fö)

6 kap. Personalinformation och facklig information

36§ Personalinformation

Med personalinformation avses i detta avtal åtgärder som vidtas inom myndighet i syfte att informera personalen om åtgärder, händelser och dylikt av betydelse för verksamheten och intresse för de anställda.

Alla anställda inom en myndighet har ansvar för att, som ett naturligt inslag i det dagliga arbetet, ge och söka information.

Personalinformation kan ske genom informationsträffar, personalsammankomster, sådana regelbundna arbetsplatsträffar som avses i 35§ andra strecksatsen, skriftlig information mm. Sådan informationsverksamhet ersätter inte arbetsgivarens informationsskyldighet enligt 19§ MBL.

I myndighet där personaltidning (motsvarande) utges skall de lokala arbetstagarorganisationerna inom ramen för gällande lagstiftning ges möjlighet att införa fackliga meddelanden och artiklar i personaltidning (motsvarande).

37§ Facklig information, m.m.

1. Allmänt

En lokal arbetstagarorganisation har rätt att på betald arbetstid samla anställda för facklig information, om lokalt kollektivavtal har träffats om tid och plats för informationen. (Fö)

Informationen får inte förläggas så att den medför betydande hinder för arbetets behöriga gång.

En arbetstagare har, med beaktande av vad som sägs i punkterna 2 och 3, rätt att närvara vid varje sammankomst som på betald arbetstid anordnas för facklig information vid myndigheten.

Denna paragraf gäller inte arbetstagare som omfattas av bilaga 5 till 6 kap. avd A och bilaga 5 till 6 kap. avd B i TFU. (Fö)

2. Omfattningen av den fackliga informationen

Befrielse från tjänstgöring för facklig information eller ersättning enligt punkt 4 får för varje arbetstagare omfatta högst 5 timmar per år. (Fö)

3. Förläggningen av den fackliga informationen

Arbetsgivaren och en berörd lokal arbetstagarorganisation får träffa lokalt kollektivavtal om tid och plats för arbetstagarorganisationens fackliga information. (Fö)

Informationen skall förläggas till ordinarie arbetstid om inte arbetsgivaren och den lokala arbetstagarorganisationen överenskommer om annat.

Om det föreligger särskilda skäl får arbetsgivaren besluta att informationen inte får ges på den tid eller plats som har angetts i det lokala kollektivavtalet eller eljest planerats och att vissa arbetstagare inte skall få delta i en viss sammankomst för facklig information.

Om arbetsgivaren avser att meddela ett beslut enligt tredje stycket skall han påkalla förhandling enligt 11§ MBL med den lokala arbetstagarorganisationen. Central förhandling enligt 14§ MBL skall inte ske. Arbetsgivaren skall samtidigt föreslå annan tid eller plats så att den fackliga informationen kan genomföras så snart som möjligt.

4. Befrielse från tjänstgöring. Ersättning till den som deltar i facklig information, mm Sker facklig information på ordinarie arbetstid, har arbetstagaren rätt till befrielse från sin tjänstgöring för att bevista informationen. Den tid som behövs för förflyttning till och från sammankomsten för den fackliga informationen skall räknas in i informationstiden. (Fö)

När den fackliga informationen förläggs utanför ordinarie arbetstid har arbetstagaren för varje timme sammankomsten varar rätt till ersättning enligt följande:

Vid heltidstjänstgöring $\frac{1,5 \times \text{månadslönen}}{165}$

Vid deltidstjänstgöring $\frac{\text{månadslönen}}{165}$ (Fö)

Ersättning får inte bytas ut mot ledighet.

Parterna är överens om att förläggning av facklig information utanför ordinarie arbetstid inte utgör overtid och inte heller sådan mertid, som kan tas ut vid deltidstjänstgöring.

Den lokala arbetstagarorganisationen skall skriftligen underrätta arbetsgivaren om vilka som varit närvarande vid den fackliga informationen och vilken tid som informationen omfattat.

5. Arbetstagare som inte har reglerad arbetstid

För arbetstagare, vars ordinarie arbetstid inte är bestämd i kollektivavtal, anses ordinarie arbetstid vid tillämpning av 37 § och 38 § tredje strecksatsen vara förlagd till helgfri måndag-fredag mellan kl. 08.00-17.00.

6. Rätt att utnyttja vissa kontorstekniska resurser

Lokal arbetstagarorganisation får för den fackliga verksamheten på arbetsplatsen utnyttja myndighetens resurser för utskrift, reproduktion och distribution av informationsmaterial

inom myndigheten i den mån det kan ske utan oskäligen kostnad eller omgång. Vad som nu sagts avser dock inte utnyttjande av tjänstebrevsrätt (motsv.).

7. Tolkningsföreträde

Vid tillämpning av bestämmelserna i 37§ punkt 3 och 38§ tredje strecksatsen gäller inte 33§ MBL.

Övergångsbestämmelse:

Omfattningen av den fackliga informationen enligt 37§ punkt 2 får för tiden den 1 juli 1984 – den 31 december 1984 för varje arbetstagare omfatta högst två och en halv timme.

Avtal om förhandlingsordning i frågor om tillsättning av vissa tjänster hos staten (ATS)

Inledande bestämmelser

2§

Vad som sägs om partsföreträdare, central förhandling, kallelse till förhandling mm i 2, 6, 7 och 9§§ i huvudavtalet äger motsvarande tillämpning på detta avtal.

Med arbetsgivaren avses i detta avtal, om inte regeringen föreskriver annat, statens avtalsverk eller myndighet som avtalsverket bestämmer.

Med tjänst likställs i avtalet långtidsvikariat och däremot svarande göromålsförordnande. Vad nu sagts gäller även långtidsvikariat som föränleds av att arbetstagare har beviljats delpensionsledighet enligt avtal.

Lokalt kollektivavtal om information och förhandling mm

3§

Arbetsgivaren och berörda arbetstagarorganisationer som avses i 6§ i huvudavtalet får träffa kollektivavtal enligt något av följande tre alternativ om information och förhandling i ärende om vem som skall få viss tjänst eller om förord eller förslag därtill.

Alt. 1.

Innan myndighet avgör ärende om vem som skall få viss tjänst eller om förord eller förslag därtill skall förhandling i frågan äga rum i partssammansatt förhandlingsgrupp.

Partssammansatt förhandlingsgrupp består av företrädare för arbetsgivaren och för organisationerna.

Vid myndighet får för skilda ärenden finnas olika partssammansatta förhandlingsgrupper.

Alt 2.

Innan myndighet avgör ärende om vem som skall få viss tjänst eller om förord eller förslag därtill skall myndigheten lämna information till organisationerna om det tilltänkta beslutet. Påkallar organisation inom fem arbetsdagar efter informationen förhandling i frågan, skall myndigheten förhandla med organisationen – eller i fall som avses i 6§ tredje stycket i huvudavtalet – med de berörda organisationerna innan ärendet avgörs.

Alt 3.

Annan ordning varom arbetsgivaren och berörda arbetstagarorganisationer är ense.

Protokollsanteckning till 3§

1. I fråga om tjänst som tillsätts av regeringen får avtal enligt 3§ träffas mellan statens förhandlingsråd och de centrala arbetstagarorganisationerna angående förfarandet i anslutning till tillsättningen hos regeringen. Vad nu sagts gäller dock inte tjänst i regeringskansliet eller i kommitté som hör till departementet. Avtalsverket skall hos regeringen hemställa att förhandlingsrådet ges behörighet att träffa avtal enligt första stycket.

2. Innan de lokala parterna inleder förhandlingar enligt alt 3 skall de samråda med respektive central part.

7§

Träffas vid annan myndighet än som avses i 6§ inte före utgången av juni månad 1978 avtal som avses i 3§, tillämpas vid myndigheten den ordning som anges i 3§ alt 2. Avtal om tillämpning av den ordning som anges i 3§ alt 1 eller 3 kan dock träffas även efter nämnda tidpunkt.

9§

Bestämmelserna i 3-8§§ i detta avtal träder i stället för föreskrifterna i MBL om informations- och förhandlingsskyldighet i de frågor som avses i 3-8§§. Om inte arbetsgivaren och de lokala arbetstagarorganisationer som avses i 3§ första stycket genom kollektivavtal överenskommit om annat, skall dock bestämmelserna i 14§ MBL om central förhandling gälla med de tillämpningsföreskrifter som följer av 2§ i detta avtal, om lokal förhandling kan ske i ärendet.

Arbetsmiljöavtal AMLA -89

Definitioner m.m.

3§

Arbetsgivaren	Den myndighet (det verk) som arbetsgivarverket bestämmer, om inte regeringen bestämmer något annat.
Arbetsställe	Avgränsat område där en myndighet bedriver verksamhet.
Central arbetstagarorganisation	Huvudorganisationerna SACO/SR, SF och TCO-S
Lokal arbetstagarorganisation	Den del av en huvudorganisation som denna bestämmer.
Lokalt kollektivavtal	Kollektivavtal mellan arbetsgivaren och berörda lokala arbetstagarorganisationer.
Skyddsområde	Avgränsat område inom ett arbetsställe där ett skyddsombud verkar.

4§

Om mer än en lokal arbetstagarorganisation inom en huvudorganisation berörs av en förhandling, skall de företrädas av ett gemensamt samverkansorgan, som då utgör lokal arbetstagarorganisation.

5§

Huvudorganisation eller del av huvudorganisation skall meddela berörd arbetsgivare skriftligen om vilken del av huvudorganisationen som skall vara lokal arbetstagarorganisation eller om beslut om gemensamt samverkansorgan enligt 4§.

Skyddsombudens uppgifter

11§

Skyddsombud får efter överenskommelse med arbetsledningen samla arbetstagarna inom skyddsområdet under ordinarie arbetstid för information i aktuella arbetsmiljöfrågor. Sådan information bör om möjligt förläggas i anslutning till arbetstidens början eller slut, rast, skiftbyte eller motsvarande.

Skyddsombud skall om det behövs ges tillgång till förvaringsutrymme och telefon samt hjälp med utskrift av handlingar, kopiering m.m. som behövs för ombudets verksamhet.

Huvudskyddsombud

12§

För att samordna skyddsombuds verksamhet enligt vad som sägs i 6 kap 3§ AML, får huvudskyddsombudet samla skyddsombuden inom sitt område under ordinarie arbetstid.

Syftet med samlingen skall vara att utbyta erfarenheter och information som rör arbetsmiljön inom arbetsstället och att diskutera gemensamma frågor.

Bestämmelserna i 11§ har motsvarande tillämpning på huvudskyddsombudet.

Befrielse från ordinarie arbetsuppgifter. Ersättning.

19§

Huvudskyddsombud, skyddsombud och ledamöter i skyddskommittén befrias från sina ordinarie arbetsuppgifter i den utsträckning som behövs för att uppdraget skall kunna fullgöras. Detsamma gäller arbetstagare i partssammansatta arbetsgrupper eller projektansvariga.

Arbetsbefrielse medges även för kurser eller konferenser som är nödvändiga för att uppdraget som ledamot eller ombud skall kunna fullgöras och som anordnas av arbetsgivaren eller arbetstagarorganisation som är part i detta avtal eller del av sådan organisation.

När arbetstagarorganisationen ordnar kurs eller konferens skall arbetsgivaren underrättas i god tid före kursen eller konferensen.

20§

Den som befrias från sina ordinarie arbetsuppgifter enligt 19§ har rätt till den lön och de lönetillägg som han skulle ha fått om han inte hade tagits i anspråk för uppdraget. Arbetstagaren har alltså inte rätt till tjänstledighetstillägg.

Resor som arbetstagaren måste företa för uppdraget är tjänsteresor.

21§

Om uppdraget inte kan utföras på ordinarie arbetstid och arbetstagaren måste ta sin fritid i anspråk ges i stället gottgörelse enligt följande:

• då uppdraget kunnat planeras i förväg:	i form av befrielse från tjänstgöring på ordinarie arbetstid motsvarande antal timmar eller ersättning per timme motsvarande arbetstagarens beräknade timlön eller
• då uppdraget inte kunnat planeras i förväg:	i form av gottgörelse enligt principerna för tjänstgöring på mertid respektive övertid.

Då arbetstagaren deltar i kurs eller konferens tillämpas dock i stället de arbetstidsbestämmelser som gäller för sådana situationer.

Med arbete som kunnat planeras i förväg avses sådant arbete som arbetstagaren känt till senast vid tjänstgöringens slut föregående arbetsdag.

För arbetstagare som inte har bestämt ordinarie arbetstid menas med fritid den tid som ligger utanför tidsramen kl. 08.00-17.00 på helgfri måndag-fredag, om inte annat bestäms i lokalt kollektivavtal. Ersättningen per timme är 1/165 av månadslönen.

Informations- och förhandlingsskyldighet

22 §

Parterna är överens om att frågor som faller inom skyddskommitténs kompetensområde och som behandlats i denna inte därutöver behöver på arbetsgivarens initiativ göras till föremål för förhandling eller information enligt MBL eller medbestämmandeavtal på det statliga arbetstagarområdet.

De lokala parterna får träffa avtal om tillämpning av eller avvikelse från första stycket.

Vad som sägs i denna paragraf gäller även sådan skyddskommitté som sägs i 18 § samt gemensam skyddsnämnd.

Protokollsanteckning:

1. Beträffande informations- och förhandlingsunderlag inför skyddskommittés behandling av ärenden skall vad som gäller vid behandling av medbestämmandefrågor i övrigt ha motsvarande tillämpning.
2. Med paragrafen och avtalet i övrigt har parterna som utgångspunkt att alla väsentliga frågor som rör arbetsmiljön behandlas i skyddskommitté där sådan finns. Bestämmelserna i paragrafen hindrar dock inte en arbetstagarorganisation att i förekommande fall påkalla förhandling enligt 12 § MBL även i fråga som behandlats i skyddskommitté.