



<b>Arbetsgivarsidan</b>	Kriminalvården
<b>Arbetstagersidan</b>	SEKO-vård OFR-S Saco-S

## Lokalt kollektivavtal om ledighet för fackliga förtroendemän

### 1 §

I enlighet med 2 § avtal om fackliga förtroendemän (1975-03-20), respektive 2 § st 2 lag (1974:358) om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen, sluter Kriminalvården å ena sidan och SEKO, Saco-S och OFR/S å den andra sidan avtal om omfattning och förläggning av förtroendemans ledighet för facklig verksamhet.

### Tillämpningsområde

### 2 §

Detta avtal gäller medarbetare inom Kriminalvården som är fackliga förtroendemän inom berörd personalorganisation. Lag (1974:358) om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen (FML) och detta avtal kan tillämpas på förtroendeman först sedan berörd personalorganisation lämnat skriftlig underrättelse om det fackliga uppdraget till Kriminalvården.

Anmälan om fackliga förtroendemän ska göras till arbetsgivaren snarast efter årsmöte/val av företrädare. I anmälan ska uppdragets art anges liksom omfattning i tid där så är möjligt. Det ska även anges om någon ersättare finns utsedd. Vidare ska anges om uppdraget gäller tillsvidare eller för viss tid. Om uppdraget avser fler arbetsplatser än förtroendemannens egen ska detta anges.

Förtroendemän ska anmälas skriftligen till chefen för respektive enhet där förtroendemannen i huvudsak verkar.

Arbetsmiljöuppdrag anmäls skriftligen till respektive chef på berörd enhet och/eller region och namn på skyddsombud ska anslås på arbetsstället.



## Begreppen facklig verksamhet och arbetsmiljöverksamhet

### 3 §

Begreppet facklig verksamhet har i detta avtal samma innebörd som i 1 § lagen om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen. Med begreppet arbetsmiljöverksamhet i detta avtal avses fullgörande av uppgifter enligt 6 kap. arbetsmiljölagen.

#### ***Kommentar***

*Avgörande för att förtroendemannalagen och kompletterande avtal ska vara tillämpliga är att det rör sig om facklig verksamhet. Begreppet facklig verksamhet enligt FML ska enligt lagstiftaren ges en vid tolkning men innehåller dock begränsningar. Till facklig verksamhet räknas förhandlingar, arbete i samverkansgrupp, förberedelse och uppföljning av kontakter med arbetsgivaren, vidareinformation och rådslag med medlemmar, utbildning för det fackliga uppdraget och verksamhet som rör medlemmarnas möjlighet till utbildning.*

*Utanför begreppet ligger internfackligt arbete, t ex interna föreningsangelägenheter (medlemsvärning, kassörsarbete, fackliga val, social- och fritidsverksamhet), partipolitisk verksamhet, facklig representation i samhällsorgan (utredningar, kommittéer etc). Allmän utbildning av fackliga förtroendemän som inte har koppling till det fackliga uppdraget faller utanför rätten till ledighet enligt FML. I dessa fall ska istället studieledighetslagen tillämpas.*

*Deltagande i kongresser, förbundsstyrelsesammanträden eller liknande faller inom ramen för ALFA 9 kap.*

*Skyddsombud ska finnas på arbetsplats med minst fem anställda. Skyddsombud utses av lokal facklig organisation som har kollektivavtal med arbetsgivaren (arbetsmiljölagen 6 kap 2 §). Skyddsombudet ska företräda "arbetstagarna i arbetsmiljöfrågor och ska verka för en tillfredsställande arbetsmiljö och inom sitt skyddsområde vaka över skyddet mot ohälsa och olycksfall".*

*Förtroendemannalagen gäller även för skyddsombud (arbetsmiljölagen 6 kap 16 §).*



## Omfattning av ledighet för facklig verksamhet

### 4 §

Nedan regleras omfattningen av ledigheten för facklig verksamhet.

Ledighet för facklig verksamhet beräknas utifrån medlemsantalet för varje lokal personalorganisation motsvarande en heltid per 250 medlemmar. Tiden ska användas för all facklig verksamhet enligt 3 § d.v.s. på såväl myndighetsövergripande som regional och lokal nivå, dock ej ledighet för grundläggande utbildning av facklig förtroendemän eller arbetsrättslig grundutbildning<sup>1</sup>.

Omfattningen av den fackliga ledigheten framgår av bilaga till detta avtal. Beräkningarna ses över och revideras i särskild överläggning mellan parterna i samband med ingången av ny avtalsperiod för RALS och baseras på den partsgemensamma medlemsstatistik som redovisas årligen.

Respektive organisation fördelar tid för fackliga förtroendemen. Fördelningen av tid för centrala och regionala förtroendemen ska skriftligen anmälas till arbetsgivaren enligt vad som närmare framgår av 2 §.

Fördelning av tid för lokal facklig verksamhet kan antingen ske enligt ovan, alternativt att tid inte fördelas per individ utan behålls i en central eller regional timbank.

Registrering och uppföljning av ledighet för lokal facklig verksamhet ska ske i det personaladministrativa systemet och uppföljningen ska redovisas löpande i central samverkansgrupp. I uppföljningen ska bl. a. använd tid redovisas och stämmas av mot planerad tid/aktuell timbank för att fastställda tidsramar ska kunna hållas.

Finner part-/er, i samband med uppföljning enligt ovan, att fördelning eller tilldelning av facklig tid behöver revideras kan överläggning påkallas hos motparten.

### ***Kommentar***

*Behov av förändringar i fördelning och/eller tilldelning av facklig tid kan föreligga i samband med större omorganisation, ingripande förändringar i lokaler och arbetsmiljö m.m.*

---

<sup>1</sup> De fackliga förtroendemen som omfattas är förtroendemen med uppdrag i styrelse och/eller arbetsplatsombud som vid en prövning enligt 5, 7 §§ detta avtal bedöms ha behov av utbildningen.



## Ledighet för utbildning för fackliga uppdrag

### 5 §

En förtroendeman, med tilldelad tid för facklig ledighet enligt detta avtal, har rätt till för uppdraget nödvändig utbildning. När någon av personalorganisationerna planerar facklig utbildning ska berörda arbetsgivare informeras om utbildningens förläggning och syfte snarast, dock senast en månad i förväg. Om berörd personal har periodplanerad eller månadsplanerad arbetstid gäller att informationen, om möjligt, ska lämnas inför aktuell schemaperiod.

Berörd arbetsgivare får påkalla överläggning i ärendet om beräknade ledigheter bedöms medföra olägenheter för verksamheten. Vid överläggningen ska särskilt prövas om förtroendeman har nödvändiga kunskaper för att kunna utöva sina uppdrag samt om sökt ledighet medför olägenheter för verksamheten.

## Ledighet för arbetsmiljöverksamhet

### 6 §

Skyddsombud har rätt till den ledighet som behövs för uppdraget. Ledighetens omfattning och förläggning bestäms från fall till fall enligt lagens bestämmelser. Ledighet för skyddsombud för samverkan och information regleras i samverkansavtalet.

Utöver vad som framgår av samverkansavtalet får personalorganisationerna, efter överenskommelse med arbetsgivaren, samla huvudskyddsombud på arbetsgivarens bekostnad en gång vartannat år till myndighetsgemensam konferens för samordning av verksamheten som huvudskyddsombud. En begäran ska lämnas till chefen för personalenheten senast sex månader innan konferensen beräknas äga rum. Begäran ska innehålla ett förslag till program samt tider.

### ***Kommentar***

*Av samverkansavtalet (2009-01-13) framgår bl. a.:*

*Samverkansgruppen utgör skyddskommitté. Detta innebär att ett skyddsombud ska ingå i såväl den lokala som den regionala och centrala samverkansgruppen.*

*Skyddsombuden och huvudskyddsombudet får efter överenskommelse med arbetsgivaren samla medarbetarna inom skyddsområdet under ordinarie arbetstid för information i aktuella arbetsmiljöfrågor. Med skyddsområde avses det avgränsade område inom ett arbetsställe verksamhetsställe där ett skyddsombud verkar. Planering av ett sådant möte ska ske i samråd med arbetsgivaren.*



*Motsvarande regler gäller när huvudskyddsombud vill samla skyddsombud inom verksamhetsområdet. Syftet med samlingen ska vara att utbyta erfarenheter och information som rör arbetsmiljön inom arbetsstället och diskutera gemensamma frågor. (Skyddsombudet och huvudskyddsombudet ska ha tillgång till den utrustning som behövs för att utföra arbetet.)*

## **Rätt till betald ledighet vid fackligt uppdrag**

### **7 §**

Vid ledighet för att i sitt uppdrag bedriva facklig verksamhet enligt detta avtal har förtroendemannen bibehållna anställningsförmåner i den mån detta följer av 7 § lag (1974:358) om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen.

Deltagande i utbildning ger rätt till bibehållna anställningsförmåner endast om utbildningen har direkt betydelse för den fackliga verksamheten på arbetsplatsen.

Med bibehållna anställningsförmåner förstås oförändrad månadslön samt rörliga lönetillägg som skulle ha erhållits under ledigheten.

## **Ersättning för merkostnader**

### **8 §**

Har ledighet beviljats för medverkan i samverkansgrupp eller annan partssammansatt grupp, förhandling eller annat sammanträffande med arbetsgivaren och detta föranleder resa för facklig förtroendemans, erhålls traktamente, reskostnadsersättning etc. enligt samma regler som gäller vid tjänsteresa, i enlighet med KV-ALFA.

Vad som föreskrivits ovan angående ersättningar gäller även för skyddsombud som behöver resa för att fullgöra sina uppgifter enligt 6 kap. 4 eller 10§ arbetsmiljölagen.

## **Förläggning av facklig ledighet**

### **9 §**

Innan ledigheten tas ut ska personalorganisationen på arbetsplatsen ansöka och vid behov överlägga med arbetsgivaren om ledighetens längd och förläggning. Det gäller såväl fortlöpande som enstaka ledighetsperioder. Vid förläggning av den fackliga ledigheten gäller att detta ska ske på sådant sätt att det inte uppstår betydande hinder för verksamheten.



Vid partiell ledighet ska förläggning ske enligt KV-ALFA 4 kap 14 §, enskild överenskommelse. Ledigheten får inte i något fall läggas ut på lördag, söndag eller helgdag.

Den fackliga ledigheten kan inte generera övertid och kan inte sparas utan ska läggas ut planerat.

För arbetstagare med hel ledighet för fackligt uppdrag ska överenskommelse om förtroendearbetstid träffas.

Det är ett gemensamt ansvar för arbetsgivaren och personalorganisationerna att prioritera arbetsuppgifterna så att heltidsmättet inte överskrids. Om det beror på arbetsgivaren att den fackliga verksamheten, avseende den egna arbetsplatsen, förläggs utanför den ordinarie arbetstiden har förtroendemannen rätt till övertids-/mertidsersättning enligt de bestämmelser som gäller i ALFA. Tiden utgör dock inte allmän övertid/mertid enligt lag eller avtal. Detsamma gäller om ett skyddsombud måste vidta en åtgärd på tid utanför ordinarie arbetstid.

Arbetsgivaren ska se till att förtroendemannens arbetsuppgifter så långt som möjligt utförs av någon annan när förtroendemannen är ledig för facklig verksamhet.

## **Lokaler m.m.**

### **10 §**

En facklig förtroendeman har rätt att disponera en lokal eller annat utrymme på sin arbetsplats för det fackliga uppdraget. Det innebär, vid mindre enheter, att förtroendemannen åtminstone bör ha tillgång till ett lämpligt förvaringsutrymme för handlingar. Vid större enheter bör facklig förtroendeman ha tillgång till särskilt rum. En facklig förtroendeman ska även ha tillgång till dator, telefon m.m. i den utsträckning som är nödvändigt för att fullgöra uppdraget.

## **Facklig ledighet enligt ALFA 9 kap 2 §**

### **11 §**

Utöver ledighet enligt detta avtal har förtroendeman rätt till ledighet enligt ALFA 9 kap 2 § e.

Ansökan om ovanstående ledighet ska hanteras enligt 9 § detta avtal. Konferenser/möten med mer än 10 deltagare ska dock anmälas snarast dock senast en månad innan genomförande.

Registrering och uppföljning av facklig ledighet ska ske i det personaladministrativa systemet.



### ***Kommentar***

*Punkten avser i första hand sådana uppdrag i organisationernas stadgar som erhålls genom val eller annars genom protokollfört beslut. Det kan t ex vara uppdrag som ordförande, sekreterare, kassör eller annan ledamot av styrelse för huvudorganisation, förbund, förening, sektion eller krets samt uppdrag som ombud vid kongress, representantskap e dyl. eller som revisor. Till begäran om ledighet enligt denna bestämmelse ska biogas utförligt program som beskriver innehåll, tidsåtgång och syfte med det uppdrag/ den verksamhet för vilken ledigheten söks.*

### **Facklig information**

#### **12 §**

Personalorganisation har rätt att samla medlemmar för facklig information under förutsättning att överenskommelse träffats med arbetsgivaren om tid och plats för informationen. Deltagande i facklig information får omfatta högst fem timmar per medlem och år. Deltagande utanför ordinarie arbetstid ersätts med motsvarande ledig tid eller genom utbetalning av lön per timme som vid heltid beräknas som 1,5 gånger den individuella lönen per månad dividerat med 165.<sup>2</sup>

Informationen ska i regel förläggas utanför ordinarie arbetstid. Arbetsgivaren ska underrättas om tidpunkt och omfattning.

Om personalorganisation undantagsvis önskar förlägga informationen till arbetstid ska samråd med arbetsgivaren ske senast en månad innan. Informationen får inte förläggas så att den medför betydande hinder för verksamheten. Arbetsgivaren har rätt att besluta att informationen inte kan ges vid föreslagen eller överenskommen tidpunkt om det finns särskilda skäl. Fattas ett sådant beslut ska arbetsgivaren föreslå en annan tidpunkt eller plats så snart det lämpligen kan ske.

Registrering och uppföljning av ledighet för facklig information ska ske i det personaladministrativa systemet.

### **Giltighet och uppsägningstid**

#### **13 §**

Detta avtal träder i kraft 2012-01-01 och gäller tills vidare med en ömsesidig uppsägningstid av en månad.

---

<sup>2</sup> Vid deltid beräknas ersättningen per timme som 1.0 gånger den individuella lönen per månad dividerat med 165.



Norrköping den 26 oktober 2011

För Kriminalvården

Margaretha Sandberg

För SEKO

Christer Henriksson

För Saco-S

Mats Bergenbrant

För OFR-S

Per Sunneborn

Bo Asplund

Birgitta Linnarsson