



Riktlinjer för "särskilda bestämmelser för lägerverksamhet och tillfälligt utflyttad verksamhet", Bilaga L

De centrala parterna förutsätter att arbetsgivaren klargör grunder och villkor för vad som gäller för lägerverksamheten, innan den påbörjas. Därav dessa riktlinjer.

Lägerverksamhet

Utdrag ut bilaga L:

"Med lägerverksamhet avses aktiviteter och resor inom förskoleverksamhet och skolbarnomsorg, skola och dagcentralverksamhet för äldre och funktionshindrade. (mom 3a)

För varje dygn under vilket övernattningsäkt rum får arbetstagaren ersättning för ett i allt med 346 kronor (mom. 3b)

Vid lägerverksamhet och liknande gäller inte §§ 20 (övertidsersättning), 22 (ersättning för jour/beredskap) vad avser § 21 (ob-ersättning) tid utöver normal arbetstidsschema (mom 3b).

För fullgjort aktivt arbete utöver ordinarie arbetstid utges tidskompensation timme för timme" (mom 3b).

Hur ska avtalet hanteras i praktiken?

Innan resan till lägerverksamheten påbörjas ska chefen, tillsammans med medarbetaren, komma överens om hur många timmar, utöver ordinarie arbetstid, som ska utgöra aktiv arbetstid. T.ex. är ordinarie arbetstid 8 timmar och det överenskommit att den aktiva tiden på lägret består av 11 timmar, ersätts 3 timmar, utöver ordinarie arbetstid. Dessa 3 timmar kompenseras med timme mot timme.

Utgå från att nattvilan är 8 timmar.



Konkret innebär det att medarbetaren i exemplet ovan erhåller 346 kronor samt kompensation med 3 timmar per dygn.

Rolf Rödlund

Personalchef