

Arbetare inom civilsamhället

2021-06-01 – 2023-09-30

Arbetare inom civilsamhället

ALLMÄNNA ANSTÄLLNINGSVILLKOR OCH LÖNER MED MERA

Giltighetstid

2021-06-01 – 2023-09-30

Avtalsnummer/id: 8003



Formgivning & layout: Malcolm Grace AB

Innehållsförteckning

Förteckning över avtal och överenskommelser.....	4
Allmänna anställningsvillkor.....	5
§ 1 Avtalets omfattning.....	5
§ 2 Anställning.....	5
§ 3 Allmänna förhållningsregler.....	6
§ 4 Arbetstid.....	7
§ 5 Övertid.....	8
§ 6 Övertidskompensation.....	9
§ 7 Mertid.....	10
§ 8 Mertidskompensation.....	11
§ 9 Kurs och kompetensutveckling.....	11
§ 10 Beredskapstjänst.....	12
§ 11 Arbete på obekväm arbetstid.....	13
§ 12 Permission.....	14
§ 13 Semester.....	15
§ 14 Lön vid frånvaro.....	18
§ 15 Sjuklön.....	20
§ 16 Anställnings upphörande.....	22
§ 17 Klädsel.....	23
§ 18 Värnplikts- och civilförsvarstjänstgöring.....	24
§ 19 Resersättning.....	24
§ 20 Försäkringar.....	24
§ 21 Giltighetstid.....	25
FÖRHANDLINGSPROTOKOLL.....	26
Bilaga 2 LÖNEAVTAL 2021-06-01–2023-09-30.....	28
Bilaga 3 Medlemmar i IDEA till och med 2020-12-31.....	33
INHYRINGSFRÅGAN – Fremia – Svenska Kommunalarbetareförbundet.....	34

Förteckning över avtal och överenskommelser

ALLMÄNNA ANSTÄLLNINGSVILLKOR

Mellan Fremia och Kommunal gäller avtal om allmänna anställningsvillkor för arbetare inom civilsamhället tecknat den 1 november 2020. (Återfinns i detta avtalstryck.)

LÖNEAVTAL

Parterna är överens om att revidering av lönen sker enligt vid varje tidpunkt gällande löneavtal mellan Fremia och Kommunal. (Återfinns i detta avtalstryck.)

FÖRHANDLINGSORDNING

Mellan Fremia och LO gäller avtal om förhandlingsordning av den 1 september 2004. (Återfinns i särskilt avtalstryck.)

AVTALSFÖRSÄKRING FREMIA–LO

Överenskommelse mellan Fremia och LO gäller inom avtalsområdet och omfattar pensionsförsäkring (GTP), trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA), tjänstegrupplivförsäkring (AGL), föräldrapenningstillägg (FPT), avtalsgruppssjukförsäkring (AGS) samt premiebefrielseförsäkring. (Återfinns i särskilt avtalstryck.)

OMSTÄLLNINGSAVTAL INKL OSE

Omställningsavtal inklusive Omställningsersättning (OSE) gällande mellan Fremia och LO (återfinns i särskilt avtalstryck).

MEDBESTÄMMANDEAVTAL (MBA)

Ramavtal om medbestämmande är träffat mellan Fremia-LO/PTK den 9 mars 1990. Från och med den 1 februari 1991 har detta antagits att gälla mellan parterna för detta avtalsområde. (Återfinns i särskilt avtalstryck.)

JÄMSTÄLLDHETSAVTAL

Överenskommelse om åtgärder för jämställdhet mellan män och kvinnor på arbetsmarknaden av den 14 oktober 1983 har antagits av parterna att gälla för detta avtalsområde från och med den 1 februari 1991. (Återfinns i särskilt avtalstryck.)

Allmänna anställningsvillkor

§ 1 Avtalets omfattning

Avtalet gäller för arbetare inom Kommunals avtalsområde och som arbetar inom civilsamhället i verksamheter anslutna till Fremia och som inte omfattas av annat kollektivavtal mellan Kommunal och Fremia.

Dessutom gäller övriga avtal och bestämmelser enligt bilaga eller som tecknas under avtalsperioden mellan Fremia och parterna.

§ 2 Anställning

Mom 1 ANSTÄLLNING

Anställning innebär, vid behov efter behövlig utbildning, skyldighet att arbeta med alla inom avtalsområdet förekommande arbetsuppgifter.

Arbetsgivaren bör utifrån verksamhetens behov och om så verksamheten tillåter, verka för att arbetstagare ska få möjlighet att anställas på heltid.

Arbetsgivare och arbetstagare kan träffa överenskommelse om en ömsesidig uppsägningstid om tre månader. Har arbetstagaren en längre uppsägningstid enligt LAS eller avtal gäller dock den längre uppsägningstiden.

Mom 2 ANSTÄLLNINGSAVTAL

Anställningsavtal skall skriftligen utfärdas av arbetsgivaren, samt undertecknas av arbetsgivare och arbetstagare före anställningens ikraftträdande både vid tillsvidareanställning, provanställning och vid alla former av tidsbegränsade anställningar. Om arbetet till sin natur är oregelbundet bör detta anges i anställningsavtal.

Arbetsgivaren ska i anslutning till att anställningsavtal träffas även skriftligen underrätta arbetstagaren om gällande anställningsvillkor, dock senast inom en månad från anställningens ikraftträdande. Om arbetstagaren övergår till annan befattning eller om överenskommelse träffas om tjänst med längre eller kortare arbetstid än tidigare, skall nytt komplett anställningsavtal utfärdas. Detta skall ske senast i samband med förändringens ikraftträdande.

Mom 3 ANSTÄLLNINGSFORM

Anställning gäller tills vidare, om inte avtal träffas om tidsbegränsad anställning enligt LAS eller enligt nedan.

Arbetsgivare och arbetstagarorganisation kan träffa kollektivavtal om annan tidsbegränsad anställning.

Vid behov av nyanställning ska det prövas om redan anställd arbetstagare – som anmält intresse till ökad sysselsättning – kan erbjudas detta enligt LAS § 25a.

Anmärkning

Information till den lokala arbetstagarorganisationen enligt LAS § 28 gäller inte tidsbegränsade anställningar enligt detta avtal, förutom vid provanställning. Företrädesrätt till återanställning enligt LAS § 25 gäller inte anställning som avses vara högst 14 dagar.

Mom 4 LÄKARINTYG

Om arbetsgivaren är ålagd att utföra medicinska kontroller för visst arbete är arbetstagaren i samband med anställning skyldig att uppvisa läkarintyg på tjänstbarhet avseende dessa arbetsuppgifter.

Arbetsgivaren kan anvisa läkare och ersätter då kostnaderna för intyget.

§ 3 Allmänna förhållningsregler

Mom 1 FÖRHÅLLNINGSGREGLER

Förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare grundar sig på ömsesidig lojalitet och ömsesidigt förtroende under anställningen likväl som efter anställningens upphörande.

Mom 2 BISYSSLA

Arbetstagare får ej utföra arbete eller direkt eller indirekt bedriva ekonomisk verksamhet för företag som konkurrerar med arbetsgivaren. Arbetstagaren får ej heller inneha anställning, åta sig uppdrag eller bedriva verksamhet, som kan inverka menligt på arbetstagarens sätt att utföra arbetsuppgifterna. Om en arbetstagare avser att ta anställning, åta sig uppdrag eller bisysla av mera omfattande slag, skall arbetstagaren därför först samråda med arbetsgivaren.

Arbetsgivaren kan meddela förbud mot annan anställnings eller bisysslors utövande om de inverkar på arbetstagarens sätt att sköta arbetsuppgifterna alternativt utöva verksamhet som kan rubba förtroendet till arbetstagaren eller annan arbetstagarpartiskhet i arbetet eller arbetsgivarens anseende. Deltidsanställd äger rätt att ta annan anställning upp till heltid.

Mom 3 FÖRTROENDEUPPDRAG

En arbetstagarare har rätt att inneha statligt, kommunalt eller fackligt förtroendeuppdrag.

§ 4 Arbetstid

Mom 1 ORDINARIE ARBETSTID

Ordinarie arbetstid för heltidsanställning är 38 tim 20 min per vecka eller 40 tim per helgfri vecka.

Anmärkning

Om arbetstagararen fullgjort arbetstid på annandag pingst och nationaldagen infaller på lördag eller söndag ges en ledig arbetsdag under kalenderåret. Arbetstagararens önskemål om förläggning tillgodoses om de är förenliga med verksamhetens krav.

Mom 2 ARBETSTIDSSCHEMA

Arbetstidsschema upprättas efter samråd mellan arbetsgivare och arbetstagarare med angivande av arbetstidens början och slut samt rasters förläggning. Nytt arbetstidsschema bör meddelas senast 2 veckor innan det träder ikraft om ej särskilda skäl föreligger.

Mom 3 AVVIKELSER FRÅN ARBETSTIDSLAGEN

Oavsett vad som anges i ATL

- kan arbetstagararens sammanhängande dygnsvila uppgå till minst 9 timmar vid förläggning av ordinarie arbetstid under förutsättning att dygnsvilan inte understiger ett genomsnitt av 11 timmar under varje period av 24 timmar under begränsningsperioden.
- kan arbetstagararens dygnsvila vid tillfällig avvikelse understiga den planerade dygnsvilan under förutsättning att den inte understiger ett genomsnitt av 11 timmar under varje period av 24 timmar under begränsningsperioden.
- kan arbetstagararens sammanhängande veckovila vid tillfällig avvikelse uppgå till minst 24 timmar.

Arbetsgivare och lokal arbetstagarorganisation får träffa avtal om avvikelser från

- 5 § andra stycket ATL om längre begränsningsperiod än fyra veckor,
- 7 § andra stycket (10 § första stycket) ATL om att likställa kompensationsledighet med arbetad tid,
- 8 § ATL om annat uttag av övertid och annan begränsningsperiod för övertid,
- 10 b § ATL om avvikelse från 48 timmars genomsnittsberäkning*,

- 13 § första stycket ATL om dygnsvila,
- 14 § första stycket ATL om veckovila samt
- 15 § tredje stycket ATL om förläggning av raster.

*) Lokala avtal om avvikelser från 48 timmars genomsnittsbereknning enligt 10 b § ATL, från 11 timmars sammanhängande dygnsvila enligt 13 § ATL samt 14 § ATL om veckovila får träffas under förutsättning att kompensationsfrågan regleras med beaktande av hälsa och säkerhet.

§ 5 Övertid

Mom 1 SKYLDIGHET ATT ARBETA ÖVERTID

Då arbetsgivare så anser erforderligt är arbetstagare skyldig att arbeta övertid i den omfattning gällande lag och avtal medger.

Mom 2 UNDANTAG FRÅN ARBETSTIDSLAGEN

Arbetsgivare och lokal arbetstagarorganisationen får träffa överenskommelse om avvikelser från 10 § ATL om annan begränsningsperiod för övertid.

Anmärkning

Överenskommelse enligt ovan kan endast träffas för personal i arbetsledande ställning eller personal med stor frihet i sin arbetstidsförläggning.

Mom 3 ÖVERTIDSARBETE

Med övertidsarbete avses arbete som arbetstagare med månadslön utfört utöver den för heltidsanställning gällande ordinarie dagliga arbetstidens längd om

- övertidsarbetet har beordrats på förhand, eller
- där beordrande på förhand ej kunnat ske övertidsarbetet har godkänts i efterhand av arbetsgivaren.

Beträffande deltidsarbete se § 7.

Mom 3:1 BERÄKNING AV ÖVERTID

Vid beräkning av längden av utfört övertidsarbete medräknas påbörjad halvtimme. För utfört övertidsarbete som överstiger 30 minuter, beräknas övertiden per påbörjad halvtimme.

Om övertidsarbete har utförts såväl före som efter den ordinarie arbetstiden viss dag, skall de båda övertidsperioderna sammanräknas.

Om en arbetstagare utför övertidsarbete på tid som inte ligger direkt efter den ordinarie arbetstiden, ges övertidskompensation för minst tre timmars övertidsarbete.

§ 6 Övertidskompensation

Mom 1 KOMPENSATION FÖR ÖVERTIDSARBETE

Övertidsarbete kompenseras antingen i pengar eller efter överenskommelse mellan arbetstagaren och arbetsgivaren i form av ledig tid (kompensationsledighet).

Övertidsersättning

Övertidsersättning per arbetad timme inklusive semesterlön utges för arbetstid som överstiger den för heltidsanställning gällande dagliga arbetstidens längd – enligt följande:

för övertidsarbete under 2 timmar närmast före och efter den för en heltidsanställning gällande ordinarie dagliga arbetstidens längd:

Månadslönen (*Enkel övertid*)

94

för övertidsarbete på annan tid eller på fridag:

Månadslönen (*Kvalificerad övertid*)

72

Om övertidsarbete utförts både före och efter ordinarie arbetstid ska den tid, som sammanlagt överstiger två timmar, utgöra kvalificerad övertid.

Vid beräkning av övertidsarbete enligt detta moment ska påbörjad halvtimme anses som fullgjord halvtimme. Som övertidsarbete betraktas inte tid som tas i anspråk genom ändrad förläggning av arbetstiden.

Kompensationsledighet

Kompensationsledighet för övertidsarbete, som avses under

- a) utges med 1 1/2 timme per arbetad timme.
- b) utges med 2 timmar per arbetad timme.

Arbetstagaren får spara upp till 24 timmars kompensationsledighet.

Anmärkning

Utrymmet om 24 timmars sparad kompensationsledighet inkluderar såväl mertid som övertid.

Mom 2 KOMPENSATION FÖR ÖVERTIDSARBETE VID DELTIDSANSTÄLLNING

För arbetstid som överstiger åtta timmar per dag, eller i schema upptagen längre arbetstid, utges övertidskompensation enligt mom 1. Vid tillämpningen av divisorerna i mom 1 skall arbetstagarens deltidslön uppräknas till lön motsvarande full ordinarie arbetstid.

För beordrad arbetstid som överstiger åtta timmar eller i schema fastställd längre arbetstid per dag, eller arbete på en arbetsfri lördag, söndag eller helgdag, utges övertidskompensation enligt mom 1. Vid tillämpningen av divisorerna i mom 1 ska arbetstagarens deltidslön uppräknas till lön motsvarande full ordinarie arbetstid.

§ 7 Mertid

Mom 1 SKYLDIGHET ATT ARBETA MERTID

Då arbetsgivare så anser erforderligt är arbetstagare skyldig att arbeta mertid i den omfattning gällande lag och avtal medger.

Mom 2 MERTID

Med mertid avses då deltidсанställd arbetstagare har utfört beordrat arbete utöver för arbetstagarens schemalagda arbetstid, upp till 8 timmar eller i schema fastställd längre arbetstid per dag, eller arbete på en arbetsfri vardag.

Mom 2:1 BERÄKNING AV MERTID

Vid beräkning av längden av överskjutande arbetstid medräknas påbörjad halvtimme. För överskjutande arbetstid som överstiger 30 minuter, beräknas den överskjutande arbetstiden per påbörjad halvtimme.

Om arbetet har utförts såväl före som efter den för deltidсанställningen gällande arbetstiden, viss dag, skall de båda tidsperioderna sammanräknas. För ej beordrad förlängd arbetstid på grund av vikariat eller byte av arbetspass utgår inte mertid.

Mom 3 AVVIKELSE FRÅN ARBETSTIDSLAGEN

Arbetsgivare och lokal arbetstagarorganisationen får träffa överenskommelse om avvikelser från 10 § andra stycket ATL om annat uttag av mertid.

§ 8 Mertidskompensation

Mom 1 KOMPENSATION FÖR MERTIDARBETE

För mertid utges kompensation per överskjutande timme med kontant ersättning eller efter överenskommelse som kompensationsledighet.

Mom 2 KOMPENSATIONENS STORLEK

Kontant ersättning

Mertidersättning per överskjutande timme inklusive semesterlön/-ersättning utges med

$$\frac{\text{månadslönen}}{3,5 \times \text{deltidsarbetstiden per vecka}}$$

Med månadslönen avses här arbetstagarens aktuella fasta deltidslön per månad och fasta tillägg.

Kompensationsledighet

Efter överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren kan mertid ersättas med kompensationsledighet och utges då med 1 timme per arbetad mertidstimme.

Arbetstagaren får spara upp till 24 timmars kompensationsledighet.

Anmärkning

Utrymmet om 24 timmars sparad kompensationsledighet inkluderar såväl mertid som övertid.

§ 9 Kurs och kompetensutveckling

En arbetstagare som i sin anställning deltar i utbildning, kurser, konferenser och liknande behåller lönen.

Om utbildningen pågår högst 7 kalenderdagar får arbetstagaren dessutom behålla vad som skulle utgetts i tillägg för obekvämt arbetstid om arbetstagaren utfört sina ordinarie arbetsuppgifter.

Ersättning för mer- och övertid utges inte vid utbildningar, kurser, konferenser och liknande som anordnas utanför medarbetarens ordinarie arbetstid men som medarbetaren förväntas delta i. Förutsättningen för tillämpning av detta undantag från mer- och övertidsreglerna är att medarbetarens deltagande inte är beordrat utan frivilligt. Istället utgår kompensation

med en timme för timme som ligger utanför ordinarie arbetstid. Om tid inte kan kompenseras med ledighet ska istället timlön utgå. Dessa timmar påverkar inte det möjliga mertids- eller övertidsuttaget.

Ovanstående gäller inte arbetsplatsträffar och andra löpande återkommande möten. Utgångspunkten är att dessa ska planeras in i den ordinarie arbetstiden och schemaläggas och att det i annat fall utges mertids- eller övertidsersättning vid denna typ av möten.

§ 10 Beredskapstjänst

Mom 1 BEREDSKAP

Med beredskap avses att arbetstagare utöver fastställd ordinarie arbetstid står till arbetsgivarens förfogande på plats utom arbetsstället, som godkänts av arbetsledningen, för att vid behov utan dröjsmål kunna utföra arbete.

Mom 2

Ersättning för beredskap utges enligt följande.

	Från och med
Där arbetstagare beordrats beredskap: för tid, som uppgår till högst 150 timmar under kalendermånaden	2021-06-01 18:60 kr/tim
för tid därutöver under kalendermånaden	36:70 kr/tim

I ersättningen ingår semesterlön och semesterersättning med belopp som förutsätts i semesterlagen (SemL).

För beredskap eller del därav, förlagd till tid som anges nedan, ska ersättning enligt ovan förhöjas med 100 %.

- Tid från kl 19.00 på dag före långfredagen till kl 06.00 på dagen efter annandag påsk.
- Tid från kl 19.00 på dag före pingstafton, midsommarafton, julafton eller nyårsafton till kl 06.00 på vardag närmast efter helgdagsaftonen.
- Tid från kl 16.00 till kl 22.00 vardag utom lördag närmast före trettondag jul, första maj, Kristi himmelsfärdsdag, nationaldagen eller Alla helgons dag.
- Tid från kl 19.00 till kl 22.00 vardag närmast före lördag.

Mom 3

För beredskap som fullgörs mellan tidpunkten för den fastställda arbetstidens början en arbetsdag och motsvarande tidpunkt nästkommande arbetsdag, utges ersättning för lägst 8 timmar, minskade med arbetstimmar, som fullgjorts under beredskap.

Mom 4

Om arbetstagare, som inte är berättigad till kompensation för övertidsarbete, arbetar under beredskap får arbetstagaren behålla beredskapsersättningen.

Mom 5

Vid arbete under beordrad beredskap får arbetstagare ersättning för reskostnader till och från arbetsstället.

Mom 6

Stadigvarande utläggning av beredskap bör upptas i schema eller liknande som överenskomms med företrädare för arbetstagarorganisation.

Anmärkning

Vid oenighet om sådant schema kan frågan upptas till lokal förhandling. Begäran om detta ska ha inkommit till arbetsgivaren inom 10 dagar. Om så inte sker eller den lokala förhandlingen inte leder till enighet fastställer arbetsgivaren förläggningen av beredskap med iakttagande av denna bestämmelse.

§ 11 Arbete på obekvämt arbetstid

Mom 1 ALLMÄNT

Arbetstagare med månadslön eller timlön som tjänstgör på obekvämt tid erhåller tillägg till lönen. Vid övertidsarbete eller arbete under beredskap, utges ej tillägget.

Utges på grund av arbetstidens förläggning annan ersättning, kontant eller ledighet, skall tillägget minskas med denna eller helt bortfalla.

Mom 2 ERSÄTTNING

Ersättning per timme inklusive semesterlön-/ersättning:

		från och med 2021-06-01
Vardagar	19.00-22.00	23 kr
Fredag och dag före helgdag	19.00-22.00	58 kr
Lördag, söndag eller annan helgdag än nedan	06.00-22:00	58 kr
Vardag närmast före trettondag jul, första maj, Kristi himmelfärdsdag, nationaldagen (6 juni) och Alla helgons dag	16.00-22.00	58 kr
Tid från kl 18.00 på dag före långfredagen till kl 06.00 på dagen efter annandag påsk		116 kr
Tid från kl 18.00 på dag före pingstafton, midsommarafton, julafton eller nyårsafton till kl 06.00 på vardag utom lördag närmast efter helgdagsaftonen		116 kr

Anmärkning

Med vardag avses "svart" dag i almanackan

§ 12 Permission

Om det är nödvändigt att besök hos läkare sker på arbetstid har arbetstagaren rätt till ledighet med bibehållen lön för:

– förstagsångsbesök hos läkare vid akut sjukdom eller olycksfall.

I särskilda fall, t ex vid hastigt påkommande sjukdomsfall inom arbetstagarens familj eller nära anhörigs frånfälle, kan arbetsgivaren även bevilja permission för en eller flera dagar.

Med nära anhörig avses exempelvis make/maka, partner, sambo, barn, barnbarn, syskon, föräldrar, svärföräldrar, mor- och farföräldrar.

Anmärkning

Respektive arbetsgivare ska tillse att lika fall skall behandlas lika.

Mom 1

Anställd som arbetat del av dag och därefter måste lämna arbetsplatsen under återstoden av arbetsdagen på grund av arbetsskada, skall erhålla permission under denna tid.

För det fall arbetsskadan föranleder sjukskrivning för längre tid än sju dagar, räknat från och med insjuknandedagen enligt socialförsäkringsbalken, utges ej någon ersättning från arbetsgivaren för ovan erhållen permission.

Mom 2

Orsaken till permission skall på förhand eller – om så inte kan ske – i efterhand styrkas om arbetsgivaren så begär.

§ 13 Semester

Mom 1 ALLMÄNNA BESTÄMMELSER

Semester utges enligt lag med de tillägg och ändringar som framgår av denna paragraf.

Undantag har gjorts endast i de delar, där så uttryckligen framgår i nämnda moment.

Mom 2 SEMESTERÅR = KALENDERÅR TILLIKA INTJÄNANDEÅR

Kalenderåret, utgör semesterår som tillika är intjänandeår.

Arbetsgivaren och lokal arbetstagarpart kan överenskomma om förskjutning av semesterår och/eller intjänandeår.

Mom 3 SEMESTERNS LÄNGD

Mom 3:1 ANTAL SEMESTERDAGAR PER SEMESTERÅR

Antal semesterdagar per kalenderår utges enligt följande.

T o m det år arbetstagaren fyller 39 år	25 semesterdagar.
Fr o m det år arbetstagaren fyller 40 år	31 semesterdagar.
Fr o m det år arbetstagaren fyller 50 år	32 semesterdagar.

Mom 3:2 ANSTÄLLNING MINDRE ÄN 3 MÅNADER

Anställning för viss tid som ej avser eller varar längre tid än tre månader berättigar inte till semesterledighet utan i stället till semesterersättning.

Mom 4 SEMESTERLÖN/-TILLÄGG OCH -ERSÄTTNING, MÅNADSAVLÖNAD

Mom 4:1 SEMESTERLÖN

Semesterlönen utgörs av den på semestertiden belöpande aktuella månadslönen och semestertillägg som för varje betald semesterdag utgör

– 0,8 % av arbetstagarens vid semestertillfället aktuella månadslön.

Med månadslön avses i detta sammanhang den för månaden aktuella fasta kontanta lönen inklusive eventuella fasta lönetillägg per månad.

Beträffande ändrad sysselsättningsgrad se mom 4:4.

Mom 4:2 SEMESTERERSÄTTNING

Semesterersättning utgör 5,4 procent av aktuell månadslön per uttagen betald semesterdag (beräknas som 4,6 procent av den aktuella månadslönen per uttagen betald semesterdag plus 0,8 procent beräknat enligt mom 4:1).

Semesterersättning för sparad semesterdag beräknas som om den sparade dagen tagits ut det semesterår anställningen upphörde.

För arbetstagare med lön per arbetad timme ingår semesterlön/-ersättning i den överenskomna timlönen.

Mom 4:3 OBETALD SEMESTERDAG

För varje uttagen obetald semesterdag görs avdrag från arbetstagarens aktuella månadslön med 4,6 procent av månadslönen.

Mom 4:4 ÄNDRAD SYSSELSÄTTNINGSGRAD

Om arbetstagaren under intjänandeåret haft annan sysselsättningsgrad än vid semestertillfället skall den vid semestertillfället aktuella semesterlönen proportioneras i förhållande till arbetstagarens genomsnitts sysselsättningsgrad under året.

Semesterlönen vid uttag av sparad semesterdag skall också anpassas till arbetstagarens sysselsättningsgrad under det intjänandeår som dagen sparades.

Med månadslön avses den fasta kontanta månadslönen.

Revidering av utbetald semesterlön ska ske vid årets slut eller om anställningen upphör under kalenderåret vid anställningens upphörande.

Exempel:

Sysselsättningsgrad: 100% i 9 månader

75% i 3 månader

$$\frac{1,0 \times 9 \text{ mån} + 0,75 \times 3 \text{ månader}}{12 \text{ månader}} = 0,94 \text{ av aktuell månadslön vid semestertillfället}$$

Om sysselsättningsgraden ändrats under kalendermånaden ska den sysselsättningsgrad som gällt under det övervägande antalet kalenderdagar i månaden gälla.

Mom 4:5 UTBETALNING AV SEMESTERTILLÄGG

Vid utbetalning av semesterlön gäller att semestertillägget om 0,8 procent utbetalas vid ordinarie löneutbetalningstillfälle under eller närmast efter semestern, om inte annat överenskommits.

Mom 4:6 FÖR MYCKET UTTAGEN SEMESTERLÖN

Arbetstagare som erhållit för mycket utbetald semesterlön/-tillägg eller erhållit semesterlön/tillägg för flera semesterdagar än arbetstagaren intjänat under året skall återbetala för mycket utbetald semesterlön/-tillägg.

Mom 5 SPARANDE AV SEMESTER

Mom 5:1

Om en arbetstagare har rätt till fler än 20 betalda semesterdagar kan arbetstagaren av de överskjutande semesterdagarna spara en eller maximalt fem till ett senare semesterår. Detta får endast ske om arbetstagaren inte samma år tar ut tidigare sparad semester.

Mom 5:2 SEMESTERLÖN FÖR SPARADE DAGAR

Semesterlön för sparad semesterdag beräknas enligt mom 4:1 och 4:4 och semesterersättning för sparad semesterdag enligt mom 4:2 och 4:4.

Semesterlönen för sparad semesterdag skall anpassas till arbetstagarens andel av full ordinarie arbetstid det semesterår som dagen sparades. Antalet sparade semesterdagar får inte vid något tillfälle överstiga 25 dagar.

Mom 6 SEMESTER FÖR INTERMITTENT DELTIDSARBETANDE

Om en arbetstagare är deltidsanställd och det för arbetstagaren gällande arbetstidsschemat innebär att arbetstagaren inte arbetar varje dag i varje vecka (intermittent deltidsarbete) gäller, att antalet bruttosemesterdagar (enligt mom 3:1) skall omräknas till nettosemesterdagar. Antalet nettosemesterdagar förläggs på de dagar som för arbetstagaren skulle ha utgjort arbetsdagar.

$$\frac{\text{Arbetsdagar per vecka} \times \text{Antal bruttosemesterdagar}}{5} = \text{Nettosemesterdagar}$$

Om det vid beräkningen uppstår brutet tal sker avrundning uppåt till närmaste heltal. Med "antalet arbetsdagar per vecka" avses det antal dagar som, enligt för arbetstagaren gällande arbetstidsschema, är arbetsdagar per helgfri vecka i genomsnitt per 4 veckor (eller annan period som omfattar hel förlägningscykel).

Skall arbetstagaren enligt arbetstidsschemat arbeta såväl hel dag som del av dag samma vecka, skall den delvis arbetade dagen i detta sammanhang räknas som hel dag.

Om arbetstagarens arbetstidsschema ändras så att "antalet arbetsdagar per vecka" förändras skall antalet uttagna nettosemesterdagar omräknas att svara mot den nya arbetstiden.

OBS! Beräkning av semestertillägg, semesterersättning respektive löneavdrag (vid obetald semester) skall ske med utgångspunkt från antalet bruttosemesterdagar.

§ 14 Lön vid frånvaro

Mom 1 LÖN PER DAG OCH TIMME

Lön per dag:

$$\frac{\text{månadslön} \times 12}{365}$$

Lön per timme vid heltid (40 tim vecka):

$$\frac{\text{månadslön}}{172}$$

Lön per timme vid heltid (38 tim 20 min vecka):

$$\frac{\text{månadslön}}{164}$$

Lön per timme vid deltid:
$$\frac{\text{månadslön}}{\text{genomsnittlig veckoarbetstid} \times 4,3}$$

Mom 2 LÖN FÖR ANSTÄLLNING DEL AV LÖNEPERIOD

Om en anställd börjar eller slutar under en avlöningsperiod utgår lön per arbetad timme under perioden.

Mom 3 LÖNEAVDRAG VID FRÅNVARO MED TILLFÄLLIG FÖRÄLDRAPENNING

Med frånvaro avses tid fr o m dag för anmälan om tillfällig föräldrapenning t o m ersättningsperiodens slut. Anställd är skyldig att på begäran uppvisa utbetalningsbesked. Avdrag görs med lön per timme för varje frånvarotimme.

Mom 4 FÖRÄLDRALEDIGHET (FPT-FÖRSÄKRING)

En arbetstagare som är ledig med föräldrapenning utöver grundnivå eller lägstnivå får föräldrapenningstillägg för ledighet som påbörjas efter en sammanhängande anställningstid på minst 365 kalenderdagar. Arbetstagaren får föräldrapenningstillägget i sammanlagt 180 kalenderdagar per födsel och som längst till dess barnet är 24 månader. Föräldrapenningstillägget motsvarar 10 procent av lönebortfallet beräknat per kalenderdag. I ersättningen ingår semesterlön och semesterersättning med belopp som förutsätts i semesterlagen (SemL)

Mom 5 LÖNEAVDRAG VID ANNAN FRÅNVARO

Med frånvaro avses tid fr o m första dagen som skulle ha varit arbetsdag t o m dag före återinträde i tjänst.

Vid frånvaro del av dag eller hel dag för frånvaroperiod om högst 14 kalenderdagar görs avdrag med lön per timme för varje frånvarotimme.

Vid frånvaro överstigande 14 kalenderdagar görs istället dagsavdrag varje kalenderdag som frånvaron omfattar.

Anmärkingar:

- 1. Lönereduktion får ej överstiga den anställdes lön för frånvaroperioden.*
- 2. Vid frånvaro hel kalendermånad görs avdrag med hela månadslönen.*

§ 15 Sjuklön

Mom 1 RÄTTEN TILL SJUKLÖN OCH SJUKANMÄLAN

Arbetstagare har rätt till sjuklön enligt vad som följer av denna paragraf.

Är anställningstiden kortare än en månad inträder rätten till sjuklön endast om arbetstagaren tillträtt anställningen och därefter varit anställd 14 kalenderdagar i följd. Arbetstagarens samtliga anställningar medräknas så länge inte tiden mellan respektive anställning överstiger 14 dagar. Dag då arbetstagaren varit frånvarande utan giltigt skäl medräknas inte. I övrigt gäller lagen om sjuklön.

Mom 2 SJUKANMÄLAN TILL ARBETSGIVAREN

När en arbetstagare blir sjuk och därför ej kan tjänstgöra skall arbetstagaren snarast möjligt anmäla sjukdomsfallet till arbetsgivaren/arbetsledaren. Sjuklön skall som huvudregel inte utges för tid innan arbetsgivaren/arbetsledaren fått anmälan om sjukdomsfallet.

Vidare skall arbetstagaren så snart som möjligt meddela arbetsgivaren när arbetstagaren beräknar kunna återgå i arbete.

Detsamma gäller om arbetstagaren blir arbetsoförmögen på grund av olycksfall eller arbetsskada eller måste avhålla sig från arbete på grund av risk för överförande av smitta och rätt föreligger till ersättning enligt lagen om ersättning till smittbärare.

Mom 3 FÖRSÄKRAN OCH LÄKARINTYG

Skriftlig försäkrans

Arbetstagaren skall lämna arbetsgivaren en skriftlig försäkrans om att arbetstagaren har varit sjuk, uppgifter om i vilken omfattning arbetsförmågan varit nedsatt på grund av sjukdomen och under vilka dagar arbetstagaren skulle ha arbetat. Arbetstagaren har ej rätt till sjuklön innan arbetstagaren lämnat denna försäkrans till arbetsgivaren.

Läkarintyg

Från och med den åttonde (8) kalenderdagen skall arbetstagaren alltid styrka nedsättningen av arbetsförmågan och sjukperiodens längd med läkarintyg som lämnas till arbetsgivaren.

Rätt till sjuklön föreligger inte om arbetstagaren lämnar oriktig eller vilseledande uppgift om förhållande som är av betydelse för rätten till sjuklön.

Om arbetsgivaren eller Försäkringskassan så begär skall arbetstagaren dessutom styrka sjukdomen med läkarintyg från tidigare dag, vilket utvisar att arbetsoförmåga föreligger samt sjukdomsperiodens längd, för att arbetstagaren skall ha rätt till sjuklön.

Arbetsgivaren har rätt att anvisa särskild läkare för att utfärda sådant läkarintyg och ersätter då kostnaden för intyget.

Anmärkning

Parterna konstaterar att det är av ömsesidigt intresse för arbetsgivaren och arbetstagaren i rehabiliteringssyfte – att anledningen till arbetsoförmågan kan klarläggas så tidigt som möjligt. Detta gäller särskilt vid upprepade sjukdomsfall.

Mom 4 SJUKLÖNENS STORLEK

Mom 4 SJUKLÖNENS STORLEK OCH KARENSAVDRAGETS BERÄKNING

Den sjuklön arbetsgivaren ska betala räknas genom att avdrag görs från lönen enligt nedan.

Mom 4:1 SJUKLÖN T O M 14:E KALENDERDAGEN PER SJUKPERIOD

Månadsavlönade och arbetstagare med timlön som går på schema:

För varje timme en arbetstagare är frånvarande från arbetet på grund av sjukdom görs sjukavdrag per timme med

För sjukfrånvaro upp till 20% av genomsnittlig veckoarbetstid (karens) i sjukperioden:

$$\frac{\text{månadslönen} \times 12}{52 \times \text{veckoarbetstiden}}$$

För sjukfrånvaro överstigande 20% av genomsnittlig veckoarbetstid till och med dag 14 i sjukperioden:

$$20\% \times \frac{\text{månadslönen} \times 12}{52 \times \text{veckoarbetstiden}}$$

Timavlönade, arbetstagare som är anställda per arbetad timme:

För arbetstagare med timlön utgör karensavdraget den lön som skulle ha utgetts för dag 1, dock maximalt 8 timmar. Tid efter karensavdrag till och med dag 14 utges 80 procent av bortfallen lön.

Anmärkning

Med genomsnittlig veckoarbetstid avses veckoarbetstiden i timmar för en normalvecka enligt gällande arbetstidsmåttn (§ 4 mom 1).

Med månadslön avses i detta moment fast kontant månadslön.

Om arbetstagaren har oregelbunden arbetstid beräknas veckoarbetstiden i genomsnitt över en representativ period så att genomsnittet på ett rättvisande sätt speglar arbetstagarens arbetstidsförhållande.

För arbetstagare som arbetar under arbetstider som ger rätt till rörliga ersättningar ska karensavdrag göras även på de rörliga ersättningarna (t ex ob-, jour- eller beredskapstillägg). Arbetstagare erhåller dessutom sjuklön efter karenstid med 80 procent av den ersättning som de gått miste om.

Återinsjuknar arbetstagaren inom fem kalenderdagar efter en tidigare sjukperiod räknas perioderna som en. Det innebär att fortsatt karensavdrag kan behöva göras upp till 20 procent av genomsnittlig veckoarbetstid i den fortsatta sjukperioden.

Mom 5 SMITTBÄRARE

Om arbetstagaren måste avhålla sig från arbete på grund av risk för överförande av smitta och rätt föreligger till smittbärrapenning görs avdrag enligt följande:

Frånvaro t o m 15:e kalenderdagen

Timlön

För arbetstagare med timlön utges ingen lön under den tid arbetstagaren skulle ha arbetat.

Månadslön

För varje timme en arbetstagare är frånvarande görs avdrag med

$$\frac{\text{månadslönen} \times 12}{52 \times \text{veckoarbetstiden}}$$

Beträffande veckoarbetstid och månadslön – se mom 4:1, Anmärkning.

§ 16 Anställnings upphörande

Mom 1 UPPSÄGNING FRÅN ARBETSTAGARENS SIDA

Mom 1:1 FÖRFARANDET VID EGEN UPPSÄGNING

För att det inte ska uppstå tvist om huruvida arbetstagaren har sagt upp sig eller inte, bör arbetstagaren göra sin uppsägning skriftligen. Om uppsägningen ändå sker muntligen bör

arbetstagaren snarast bekräfta den skriftligen till arbetsgivaren alternativt bör arbetsgivaren skriftligen bekräfta uppsägningen till arbetstagaren.

Mom 1:2 UPPSÄGNINGSTID

Uppsägningstiden från arbetstagarens sida är följande om inte annat följer av bestämmelserna i mom 3 Provanställnings upphörande.

Anställningstid mindre än 6 månader	– 1 månads uppsägningstid
Anställningstid 6 månader till 6 år	– 2 månaders uppsägningstid
Anställningstid 6 år eller mer	– 3 månaders uppsägningstid

Mom 2 UPPSÄGNINGSTID FRÅN ARBETSGIVAREN

Uppsägningstiden från arbetsgivarens sida är följande om inte annat följer av bestämmelserna i mom 3–4.

Anställningstid mindre än 6 månader	– 1 månads uppsägningstid
Anställningstid 6 månader till 4 år	– 2 månaders uppsägningstid
Anställningstid 4 år till 6 år	– 4 månaders uppsägningstid
Anställningstid 6 år eller mer	– 6 månaders uppsägningstid

Mom 3 PROVANSTÄLLNING UPPHÖRANDE

Arbetsgivare som avser att ge arbetstagare besked om att en provanställning skall avbrytas i förtid eller vid provtidens utgång skall skriftligen underrätta arbetstagaren om detta minst 14 dagar i förväg.

Arbetstagare äger rätt att i förtid frånträda provanställningen med 14 dagars uppsägningstid.

Mom 4 ARBETSTAGARE SOM HAR Fyllt 68 ÅR

För arbetstagare som fyllt 68 år gäller LAS oavsett vad som föreskrivs i detta avtal.

Anmärkning

Från och med 1 januari 2023 är LAS-åldern 69 år.

§ 17 Klädsel

Vid behov tillhandahåller arbetsgivaren säsongsanpassade arbetskläder. Det åligger arbetstagaren att använda och väl vårda kläderna.

§ 18 Värnplikts- och civilförvarstjänstgöring

Mom 1

Arbetstagare som inte är reservbefäl erhåller vid tjänstledighet för fullgörande av repetitionsutbildning, som inte direkt ansluter till grundutbildningen, för varje kalenderdag en ersättning med 10 % av dagslönen på årslöner inom 7,5 prisbasbelopp.

Dagslönen utgör månadslönen x 12 delad med 365. På lönedel överstigande 7,5 prisbasbelopp utgör ersättningen 25 %. Motsvarande regel ska gälla för civilförvarspliktig arbetstagare under förutsättning att dagpenning utgår.

Företaget äger dock jämka ovannämnda ersättning så att vad arbetstagaren erhåller totalt inte överstiger arbetstagarens ordinarie lön.

Dock ska kompensationsgraden i något fall inte understiga 90 % av dagslönen.

Mom 2

Vid annan militärtjänstgöring utgår inte någon ersättning.

Mom 3

Ersättning vid ledighet på grund av militärtjänst föranledd av mobilisering eller förstärkt försvarsberedskap regleras inte genom bestämmelserna ovan.

§ 19 Reseersättning

Vid resor i tjänsten med egen bil utges milersättning enligt Skatteverkets regler om lokal eller enskild överenskommelse inte kan nås om annat.

§ 20 Försäkringar

Arbetsgivaren skall teckna och vidmakthålla mellan Fremia och LO överenskomna försäkringar, dvs

AGL, avtalsgrupplivförsäkring

AGS, avtalsgruppsjukförsäkring

GTP, gemensam tjänstepension

FPT, föräldrapenningtillägg

Omställningsavtal inkl OSE (omställningsersättning)

TFA, trygghetsförsäkring vid arbetsskada

Arbetstagare får inte föra talan mot arbetsgivare eller anställd om skadestånd i anledning av personskada som utgör arbetsskada.

§ 21 Giltighetstid

1. Detta avtal gäller från och med den 1 juni 2021 till och med den 30 september 2023.
Avtalet gäller därefter för ett år i sänder såvida inte förhandling begärts eller det inte sägs upp senast två månader före den 30 september 2023.
2. Om någon av parterna begär förhandling, skall förslag till ändringar i avtalet lämnas den andra parten så snart kan ske före giltighetstidens slut.
3. Om begäran om förhandling framställs och avtalsförslag lämnas enligt punkt 2, gäller avtal för tiden efter den 30 september 2023 med sju dagars uppsägningstid.

Stockholm den 23 april 2021

Jasmina Helander
Fremia

Lars Fischer
Svenska Kommunalarbetareförbundet

Förhandlingsprotokoll

Ärende: Överenskommelse om allmänna anställningsvillkor och löner för arbetare inom civilsamhället

Parter: Fremia
Svenska Kommunalarbetareförbundet (Kommunal)

Tid och plats: 12 februari 2021 m fl datum via Teams

Närvarande

för Fremia: Jesper Neuhaus, Jasmina Helander

för Kommunal: Chamilla Bohman, Lars Fischer, Anncharlotte Sidvall jämte delegerade

§ 1 Parterna enades om avtal om allmänna anställningsvillkor för tiden 1 juni 2021 t o m 30 september 2023 att gälla med förändringar och tillägg enligt bilaga 1.

§ 2 Parterna träffade avtal om löner för tiden 1 juni 2021 t o m 30 september 2023 enligt löneavtalet i bilaga 2.

§ 3 ÖVERGÅNGSBESTÄMMELSER

a) Arbetstagare som 2020-12-31 omfattades av IDEA Arbetaravtal omfattas till och med 2026-12-31 inte av § 13 mom 3:1 utan av följande:

Antal semesterdagar	25 semesterdagar.
---------------------	-------------------

Gäller från och med 2024-01-01:

T o m det år arbetstagaren fyller 39 år	25 semesterdagar.
---	-------------------

Fr o m det år arbetstagaren fyller 40 år	28 semesterdagar.
--	-------------------

Arbetsgivaren kan dock besluta att samtliga arbetstagare ska omfattas av § 13 mom 3:1 från och med 2021-06-01.

Från och med 2027-01-01 gäller semesterbestämmelserna enligt kollektivavtalets § 13.

b) Tidigare medlem i IDEA som inte har sammanfallande semesterår och intjänandeår ska om inte annat överenskommes lokalt fortsätta att tillämpa sedvanligt semesterår.

Av bilaga 3 framgår vilka verksamheter som omfattas av punkt a) och b).

§ 4 NATTARBETE

Parterna konstaterar att nattarbete sannolikt inte förekommer inom avtalsområdet. Skulle det vara nödvändigt utifrån enskild arbetsgivares behov och verksamhetens beskaffenhet förutsätts centrala parter kunna överenskomma om undantag som möjliggör jour och nattarbete inom aktuell verksamhet.

§ 5 Avtal som upphör att gälla 2021-05-31 och ersätts av Överenskommelse om allmänna anställningsvillkor och löner för arbetare inom civilsamhället

IDEA Arbetaravtal

KFO Turism och Fritidsanläggningar m.m.

§ 6 ÄNDRAD LAGSTIFTNING

Om lagen om allmän försäkring, annan sociallagstiftning, arbetsrättslig lagstiftning, annan lag eller rättspraxis förändras under avtalsperioden och sådan förändring berör bestämmelser i avtalet om allmänna anställningsvillkor, skall bestämmelserna anpassas härefter. Parterna är vidare överens om att detta görs genom att Fremia tar fram förslag till förändringar.

§ 7 Parterna enades om att detta protokoll ska bifogas avtalstrycket.

§ 8 SKRIVFEL

Parterna är ense om att uppenbara skrivfel till följd av revideringen av avtalet om allmänna anställningsvillkor kan rättas till under avtalsperioden.

§ 9 ÖVERENSKOMMELSE GILTIGHET – FREDSPLIKT

Överenskommelsen träder i kraft först sedan alla parter undertecknat överenskommelsen alternativt skriftligen meddelat att man accepterat densamma. Avtalen innebär att fredsplikt gäller för såväl de lokala som centrala parterna för de frågor som regleras i avtalen.

§ 10 Överenskommelsen är preliminär tills den antagits av Kommunals förbundsstyrelse.

§ 11 Förhandlingen avslutades.

Vid protokollet

Justeras

Jasmina Helander

Lars Fischer

Fremia

Svenska Kommunalarbetareförbundet

Löneavtal

2021-06-01–2023-09-30

Avtalsområde arbetare inom civilsamhället

1. GRUNDLÄGGANDE PRINCIPER FÖR LÖNESÄTTNINGEN

Parterna är ense om följande grundläggande principer för lönesättningen på det gemensamma området.

Lönesättning och löneutveckling för arbetstagaren sker mot bakgrund av de förhållanden som skapar verksamhetens ekonomiska förutsättningar främst måluppfyllelse och arbetstagarens bidrag härtill. Lönesättningen skall vara en del av en kvalitetshöjande process och stimulera till ökade insatser och ökad kvalitet.

Lönesättningen skall vara individuell och differentierad med hänsyn till verksamhetens krav och arbetsuppgifternas art och innehåll, individuell kompetens och utbildning, duglighet och uppnådda resultat, samt insatser för utvecklingen av andras kompetens som är av vikt för verksamheten.

Utgångspunkten för lönesättningen är de arbetsuppgifter och kompetenskrav som gäller för arbetstagaren liksom de mål av såväl individuell som övergripande art som har satts för verksamheten. Av betydelse är även arbetstagarens utveckling av personliga färdigheter och egenskaper, varvid särskilt kompetens, samarbetsförmåga, ekonomiskt och personellt ansvar, omdöme, målmedvetenhet, initiativförmåga, idériakedom och innovationskraft betonas som betydelsefulla bedömningsgrunder.

Bestämmande för den individuella lönesättningen är i första hand individuell mål- och resultatuppfyllelse.

Om arbetsgivaren föreslår ingen eller ringa löneutveckling skall åtgärdsplan upprättas.

Samma principer för lönesättningen skall gälla för kvinnor och män liksom för yngre och äldre arbetstagare.

Ovan angivna principer för lönesättningen kan utvecklas och kompletteras på arbetsplatsen.

2. LÖNESAMTAL

Parterna är överens om att arbetsgivaren ska genomföra individuella lönesamtal med varje arbetstagare. Vid lönesamtalet överlämnar arbetsgivaren förslag till ny individuell lön till arbetstagaren. Utgångspunkten för lönesamtalet är de principer som framgår av punkt 1.

Lönesamtalets syfte är bl a att tillsammans med arbetstagaren klarlägga vilka behov och förväntningar som ska vara uppfyllda för att resultera i löneökningar för arbetstagaren.

För att skapa förutsättningar för att lönen ska uppfattas som rättvis är det viktigt att de lönebildande lönekriterierna är väl kända för arbetstagaren innan lönesamtalen genomförs.

3. AVTALETS OMFATTNING

3.1 Nedan angiven lönerevision omfattar företag som var medlemmar i Fremia 30 september 2021 respektive 30 september 2022 och vars arbetstagare börjat sin anställning senast den 30 september 2021 respektive 30 september 2022.

3.2 UNDANTAG AV VISSA KATEGORIER

Löneavtalet omfattar ej arbetstagare som den 30 september 2021 respektive 30 september 2022:

- inte fyllt 18 år,
- kvarstår i tjänst eller har anställts efter det att arbetstagaren har uppnått 68 års pensionsålder,
- är tjänstledig för minst tre månader framåt i tiden av annat skäl än sjukdom eller föräldraledighet, om inte överenskommelse träffas om annat. När arbetstagaren återgår i tjänst skall lönen bestämmas efter samma normer som gäller för övriga arbetstagare hos arbetsgivaren enligt detta avtal.

Överenskommelse kan träffas om att lönehöjning skall utges till arbetstagare som enligt denna punkt är undantagen från löneavtalet. Bestämmelserna i detta avtal skall då vara vägledande.

3.3 ARBETSTAGARE SOM SLUTAT SIN ANSTÄLLNING

Om en arbetstagare har slutat sin anställning den 1 oktober 2021 respektive 1 oktober 2022 eller senare och inte fått lönehöjning enligt punkt 4 och 5, skall arbetstagaren anmäla sina krav på lönehöjning till arbetsgivaren senast den 31 oktober 2021 respektive 31 oktober 2022 respektive avtalsår.

3.4 ANSTÄLLNINGSAVTAL

Om arbetsgivare och arbetstagare senast den 1 juni 2021 eller 1 juni 2022, har träffat avtal om anställning och de vidare uttryckligen har överenskommit att den avtalade lönen skall gälla oberoende av lönerrevisionen respektive år, skall arbetstagaren inte omfattas av lönerrevisionen aktuellt år.

3.5 REDAN GENOMFÖRD LÖNEREVISON

Om arbetsgivaren i avvaktan på detta löneavtal under 2021 redan har utgett generella och/eller individuella lönehöjningar skall dessa avräknas mot vad arbetstagaren erhåller vid tillämpning av punkt 4 såvida ej uttrycklig lokal överenskommelse om annat har träffats.

4. LÖNEUTRYMME FÖR INDIVIDUELLA HÖJNINGAR

Ett löneutrymme per heltidsanställd och månad om lägst **517 kr** den **1 oktober 2021**.

Löneutrymmet per heltidsanställd och månad per den **1 oktober 2022** är lägst **455 kr** fördelas individuellt och differentierat på respektive arbetstagare räknat på ett utrymme. För deltidsanställda beräknas beloppet proportionellt.

Anmärkning

Från ovanstående belopp har avräknats ett utrymme om 0,04 procent för införandet av sänkt intjänandeålder inom GTP.

5. LÄGSTLÖN

Den fasta kontanta lönen för arbetstagare som fyllt 19 år ska exkl semesterlön uppgå till lägst **20 379 kr/månad** eller **117:80 kr/timme** från och med 1 juni 2021.

Lön för arbetstagare med fast kontant lön i yrke där arbetsgivaren kräver och arbetstagaren har yrkesförberedande gymnasieutbildning samt ett års sammanhängande anställning i yrket efter genomgången utbildning skall lönen vid heltid exkl semesterlön uppgå till lägst

22 962 kr/månad eller **132:73 kr/timme** från och med 1 juni 2021.

För deltidsanställda beräknas beloppen proportionellt.

6. FÖRHANDLINGSORDNING

6.1 ARBETSGIVARENS FÖRSLAG PÅ NY LÖN

Arbetsgivaren skall i lönesamtal senast den 31 augusti 2021 respektive 31 augusti 2022 lämna förslag på nya löner till de anställda.

6.2 LOKAL FÖRHANDLING

Kommunal kan begära lokal förhandling om fördelning av löneutrymmet senast den 15 september 2021 respektive 15 september 2022. Sådan förhandling skall omfatta samtliga arbetsgivarens arbetsplatser.

Arbetsgivaren kan begära förhandling från tidigare datum.

Kan överenskommelse inte träffas vid lokal förhandling ankommer det på Kommunal att begära central förhandling.

Parterna är ense om att detta löneavtal bygger på förutsättningen att arbetsgivaren skall genomföra lönesamtal med samtliga arbetstagare som omfattas av löneavtalet. Eventuell lokal förhandling skall därför ske först sedan lönesamtalen genomförts.

6.3 CENTRAL FÖRHANDLING

Begäran om central förhandling skall ske skriftligen hos Fremia senast en månad efter det att den lokala förhandlingen är avslutad.

7. RETROAKTIV OMRÄKNING

I det fall detta löneavtal tillämpas retroaktivt gäller följande.

Utbetalda övertidsersättningar samt gjorda tjänstledighetsavdrag och sjukavdrag skall omräknas retroaktivt och ske individuellt.

8. VISSA PENSIONSFRÅGOR

8.1 PENSIONSMEDFÖRANDE LÖNEHÖJNINGAR

Om lönehöjning utges till arbetstagare vars anställning upphört enligt punkt 3.3 och som är pensionsberättigad, skall höjningen inte vara pensionsmedförande. Om anställningen har upphört på grund av pensionsfall skall emellertid lönehöjningen vara pensionsmedförande.

8.2 ANMÄLAN OM PENSIONSMEDFÖRANDE LÖN

Arbetsgivaren skall såsom pensionsmedförande lön till Pensionsvalet anmäla lönen efter lönehöjning enligt punkt 4 från och med den **1 oktober 2021 respektive 1 oktober 2022**.

9. LÖNENÄMNDEN

Kan enighet om löneavtalets tillämpning inte nås i central förhandling kan endera av parterna, inom en månad efter det att central förhandling förklarats avslutad, hänskjuta tvisten till Lönenämnden. Nämnden består av fyra ledamöter varvid Fremia utser två ledamöter och Kommunal två ledamöter. Fremia och Kommunal utser vidare en sekreterare var. Nämnden

har att avge utlåtande i tvister samt, om parterna är överens därom, att fungera såsom skiljenämnd och avgöra tvisten. Fremia och Kommunal utser då gemensamt en opartisk ordförande.

Stockholm den 23 april 2021

Jasmina Helander
Fremia

Lars Fischer
Kommunal

Medlemmar i IDEA till och med 2020-12-31 som då omfattades av IDEA Arbetaravtal

855102-4253	Föreningen Stödnätet
769625-7471	Nordiska Organisationen för Kulturell förmedling ekonomisk förening
802001-4968	Svenska Hundskyddsföreningen
802409-8850	Mötesplats Enhörna – Ideell förening
846500-4763	Somaliska Freds- och Skiljedomsföreningen
802413-9803	Gefle Katthem och Pensionat
857200-3229	Göteborgs Djurskyddsförening
802509-9105	KFUM Limitless
846501-2444	Kulturföreningen Inkonst
846000-1095	Föreningen Djurens Vänner i Skåne
875700-8795	Hallsbergskretsen av Svenska Röda Korset
802408-2318	Negashi, Etiopiska Islamiska förening
802458-3240	Animals H.O.P.E
556724-7043	City i Samverkan Stockholm AB
802015-4517	Föreningen Stockholms Katthem
857500-3358	Föreningen Kvinnocenter i Bergsjön
802428-9129	Den globala somaliska ungdomsföreningen
825001-2435	Breviksstiftelsen
874001-4512	Eda Rödakors

Inhyrningsfrågan

– Fremia – Svenska Kommunalarbetareförbundet

Parterna har en gemensam uppfattning att bemanningsföretag kan vara ett komplement till ett företags ordinarie verksamhet. Parterna har därför träffat överenskommelse om regler vid anlitande av bemanningsföretag när det finns personer som har företrädesrätt till återanställning efter uppsägning på grund av arbetsbrist.

§ 1 INHYRNING I SAMBAND MED FÖRETRÄDESRÄTT TILL ÅTERANSTÄLLNING

Denna reglering avser inhyrning i samband med företrädesrätt till återanställning beroende på tillsvidareanställas uppsägning på grund av arbetsbrist.

När det finns före detta anställda som är uppsagda på grund av arbetsbrist och som har företrädesrätt till återanställning gäller följande räknat från den dag då uppsägningstiden löper ut för de arbetstagare som har längst uppsägningstid (LAS 11 § 1 st).

Arbetsgivare som avser att anlita bemanningsföretag för tid överstigande fem veckor herefter ska uppta förhandling med lokal facklig organisation i syfte att uppnå enighet. I förhandlingen anges skälen för att anlita bemanningsföretag. Förhandlingen ska även klargöra i fall arbetsgivarens krav kan tillgodoses genom återanställning av arbetstagare med återanställningsrätt under förutsättning att arbetstagare har tillräckliga kvalifikationer.

Om företaget fattat beslut om nedläggning av en driftsenhet eller flytt av hela eller delar av verksamheten gäller inte några begränsningar mot inhyrning av arbetskraften från bemanningsföretag under den tid beslutet om nedläggning eller flytt verkställs. Nedläggningsprocessen ska i normalfallet inte överskrida sex månader.

Kan de lokala parterna inte enas kan arbetsgivaren begära prövning hos nämnden för inhyrning enligt nedan.

Påkallas prövning kan arbetsgivaren anlita bemanningsföretag i avvaktan på nämndens prövning. Inhyrning kan pågå till dess en vecka förflutit från beslut i nämnden.

Anmärkning

Med bemanningsföretag avses bemanningsföretag enligt lagen (1993:440) om privat arbetsförmedling.

Varje driftsinskränkning räknas för sig.

§ 2 NÄMNDEN FÖR INHYRNING

Parterna är ense om att inrätta en nämnd för inhyrning enligt nedan.

Förfarandet i nämnden ska vara förenklat och snabbt.

Nämnden ska bestå av tre ledamöter, en från Svenska Kommunalarbetareförbundet, en från Fremia och en opartisk ordförande från Medlingsinstitutet, som parterna utser gemensamt. Den opartiska ordföranden arvoderas av parterna med lika delar.

Nämnden ska meddela beslut skyndsamt och som regel inom senast inom tre veckor från påkallandet. Ett beslut kan ske även om endera parten inte efterkommit en begäran att inkomma med skriftligt svaromål. Nämnden får, men behöver inte, hålla muntlig förhandling innan beslut fattas. Muntlig bevisning ska som regel inte tas upp av nämnden vid en muntlig förhandling, men får ske om handläggningen trots bevisupptagningen kan ske skyndsamt.

Nämnden ska i beslut förklara om arbetsgivarens planerade eller vidtagna åtgärd kan anses strida eller strider mot 25 § lagen om anställningsskydd (LAS). Beslutet ska protokollföras.

Nämnden ska som huvudregel redovisa skälen skriftligt, men får också redovisa skälen muntligt till respektive part.

Om nämnden förklarar att arbetsgivarens åtgärd strider mot 25 § LAS kan arbetsgivaren välja att

1. avbryta inhyrningen inom sju dagar från det att arbetsgivaren fått del av nämndens beslut och vid fortsatt arbetskraftsbehov återanställda enligt turordning, eller
2. betala den ekonomiska kompensation som nämnden beslutat om till dem vars företrädesrätt kränkts. Kompensation ersätter den ideella skada som arbetstagaren lidit och utgår med 1 ½ prisbasbelopp.

Arbetsgivaren som följer nämndens utlåtande och förfarandet enligt ovan kan inte bli föremål för annan rättslig prövning för brott mot 25 § LAS.

FREMIA
Besöksadress:
Klara Södra Kyrkogata 1
Box 16355
103 26 Stockholm
www.fremia.se



