

Förhandlingsprotokoll

Ärende:	Överenskommelse om allmänna anställningsvillkor och löner för tiden 2023-10-01—2025-09-30
Parter:	Arbetsgivarföreningen Fremia Kommunal
Tid och plats:	22, 29, 30 augusti, 7, 12, 14, 20, 22, 26, 27, 28, 29 september i Fremias lokaler samt via Teams
Närvarande för Fremia:	Per Gradén, Hans-Erik Stierna
Närvarande för Kommunal:	Margaretha Johansson, Liselotte Petersson

§ 1. Löner och allmänna anställningsvillkor

Parterna träffar överenskommelse om ändringar avseende allmänna anställningsvillkor från och med den 1 oktober 2023 t o m den 30 september 2025 med de ändringar och tillägg som framgår av bilaga 1.

Fremia och Kommunal träffar överenskommelse om löner för perioden 2023-10-01 t o m 2025-09-30 enligt bilaga 2.

Rörliga ersättningar höjs den 1 oktober 2023 med 4,1 procent samt 1 oktober 2024 med 3,3 procent enligt bilaga 4.

§ 2. Partsarbete - Divisorer

Parterna är överens om att i arbetsgrupp utreda möjligheten att införa divisorer för beräkning av beredskapsersättning och OB-ersättningar. En kostnadskalkyl ska redovisas till parterna senast 2023-12-31. Efter detta datum avser parterna att se över olika alternativ till dagens ersättningar i fasta krontal.

§ 3. Partsarbete – konsekvensändringar avseende nytt huvudavtal

Parterna genomför ett arbete angående konsekvensändringar utifrån nytt huvudavtal och därvid följande redaktionella förändringar i HVO avtalet mellan parterna. Arbetet ska vara färdigt senast den 1 november 2023.

§ 4. Arbetsgrupp om Delpension och avtalsperiod

Parterna är överens om att under avtalsperioden utreda förutsättningarna och finansieringen av ett system för Delpension. Ett första steg i att hitta finansieringen är att



lönerevisionsdatum 2024 sätts till 1 juni. Utgångspunkten bör vara att nästkommande revisionsdatum läggs vid ett tillfälle längre fram än med 12 månaders periodicitet. Lönerevisionsdatum för 2025 fastställs i det året avtalsförhandlingar med beaktande av arbetsgruppens arbete.

Parterna är även överens om att i samma arbetsgrupp utreda kommande avtalsperioders utlöpningsstidpunkt i syfte att harmoniera med övriga parter inom avtalsområdet. Arbetsgruppen startar senast den 1 april 2024 och arbetet ska vara avslutat senast den 13 december 2024.

§ 5. Arbetsgrupp om dygnsvilobestämmelser

En arbetsgrupp om reglering av dygnsvilobestämmelserna inom avtalsområdet tillsätts med uppdrag och instruktion enligt bilaga 3. Arbetsgruppens arbete ska vara klart senast den 15 november 2023 och införandet i kollektivavtalet görs senast 1 september 2024.

§ 6. Överenskommelse om giltighet och fredsplikt

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

Allmänna villkors- och löneavtalet gäller t o m den 30 september 2025. Därefter löper avtalen med en ömsesidig uppsägningstid om sju dagar.

§ 7. Förhandlingarna förklaras avslutade

Förhandlingarna förklaras avslutade.

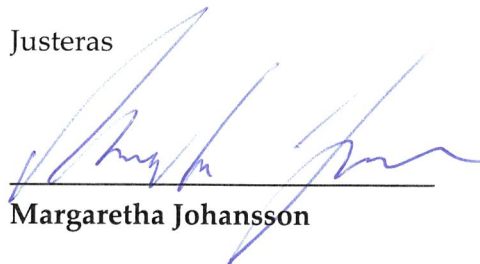
Stockholm 2023-09-29

Vid protokollet



Per Gradén

Justeras



Margaretha Johansson

Ändringsbilaga Allmänna anställningsvillkor HVO från 1 januari 2024 där ej annat datum anges.

kursiv understruken text = förklarande text i bilagan

§ 5 Lönebestämmelser

Mom 1:4 Lågstlön

21 599 kr/ mån eller 125, 58 kr/ timme från och med 1 oktober 2023
22 312 kr/ mån eller 129, 72 kr/ timme från och med 1 juni 2024

23 963 kr/ mån eller 139,32 kr/ timme från och med 1 oktober 2023
24 754 kr/ mån eller 143,92 kr/ timme från och med 1 juni 2024

För deltidsanställda beräknas beloppen proportionellt

§ 12 Sjuklön

Mom 6 INSKRÄNKNINGAR I RÄTTEN TILL SJUKLÖN

Följande texter i fjärde och femte stycket stryks ur avtalet då de ej längre fyller en funktion:

* Om arbetstagaren har fyllt 60 år när arbetstagaren anställs kan arbetsgivaren och arbetstagaren överenskomma att denne inte ska ha rätt till sjuklön från och med den 15:e kalenderdagen i sjukperioden.

* Har sådan överenskommelse träffats ska arbetsgivaren underrätta den lokala arbetsgivarorganisationen.

* Gäller för Kommunal

§ 13 Semester

Mom 2 SEMESTERÅR TILLIKA INTJÄNANDEÅR

Företag som vid inträde i Fremia tillämpar Semesterlagens principer om separerade intjänande- och uttagsår måste för att följa HVO avtalet byta semesterår till sammanfallande intjänande och uttagsår. Det uppstår en kostnad vid sådant skifte som försvårar rekrytering av nya medlemmar till Fremia. Därför ska momentet formuleras enligt följande:

Kalenderåret utgör semesterår som också är intjänandeår om inte annat överenskommes lokalt eller företaget enligt praxis följt semesterlagens bestämmelser om intjänandeår respektive semesterår.

pu

§ 14 Anställningens upphörande

Mom 1:2 UPPSÄGNING FRÅN ARBETSTAGARENS SIDA

Efter befintlig tabell läggs följande tabell och text:

För anställningar som ingås fr o m 1 januari 2024 gäller följande uppsägningstid om inte annat överenskommes:

anställningstid	uppsägningstid
mindre än 1 år	1 månad
fr o m 1 år	3 månader

Mom 2:3 UPPSÄGNING FRÅN ARBETSGIVARENS SIDA

Efter befintlig tabell läggs följande tabell och text:

För anställningar som ingås fr o m 1 januari 2024 gäller följande uppsägningstid om inte annat överenskommes:

anställningstid	uppsägningstid
mindre än 1 år	1 månad
fr o m 1 år till 6 år	3 månader
fr o m 6 år till 8 år	4 månader
fr o m 8 år till 10 år	5 månader
fr o m 10 år	6 månader

Övrigt

uppdatera samtliga prisbasbelopp i avtalet.

Pm
43

Löneavtal

Avtalsområde Hälsa, vård och övrig omsorg

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, idérikedom 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.

2. LÖNESAMTAL

Utifrån principerna enligt punkt 1 tas det gemensamt på arbetsplatsen fram lönekriterier samt viktning av dessa.

Parterna är överens om att arbetsgivaren ska genomföra individuella lönesamtal med varje arbetstagare om uppställda mål, resultat och med koppling till lön utifrån de fastslagna lönekriterierna.

Dessa är, för det fall att kriterier hos den enskilda arbetsgivaren inte har fastställts:

- Samarbetsförmåga
- Pedagogisk förmåga
- Kommunikativ förmåga
- Förmåga att ta ansvar
- Förmåga till adekvat bemötande

PL
H

Kriterierna, oavsett om de fastställts hos arbetsgivaren eller om det är de som parterna fastställt, kan vara viktade, det vill säga arbetsgivaren kan fastställa att vissa kriterier väger tyngre än andra.

Vid lönesamtalet överlämnar arbetsgivaren förslag till ny individuell lön till arbetstagaren.

Utgångspunkten för lönesamtalet är de fastställda lönekriterierna.

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.

Lönesamtalet ska skriftligen dokumenteras. Detta ska skrivas under av arbetsgivare och arbetstagare inom en vecka efter genomfört lönesamtal.

Om Kommunal framför att medlem inte haft lönesamtal i enlighet med löneavtalet har arbetsgivaren två veckor på sig att genomföra lönesamtalet.

Anmärkning:

Skriftlig bekräftelse på genomfört lönesamtal införs fr o m lönerevisionen 2024.

3. AVTALETS OMFATTNING

3.1 Nedan angiven lönerevision omfattar företag som var medlemmar i Fremia den **30 september 2023 respektive 31 maj 2024** och vars arbetstagare börjat sin anställning senast den **30 september 2023 respektive 31 maj 2024**.

3.2 UNDANTAG AV VISSA KATEGORIER

Löneavtalet omfattar ej arbetstagare som den **30 september 2023 respektive 31 maj 2024**

- inte fyllt 18 år,
- kvarstår i tjänst eller har anställts efter det att arbetstagaren har uppnått 69 års ålder,
- 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 gällt 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 2023 respektive 1 juni 2024** eller senare och inte fått lönehöjning enligt punkt 4 och 5, skall arbetstagaren anmäla sina krav på lönehöjning till arbetsgivaren senast den **31 oktober 2023 respektive 30 juni 2024**.

3.4 ANSTÄLLNINGSAVTAL

Om arbetsgivare och arbetstagare den **1 januari 2023 respektive 1 januari 2024** eller senare, har träffat avtal om anställning och de vidare uttryckligen har överenskommit att den avtalade lönen skall gälla oberoende av lönerevisionen respektive år, skall arbetstagaren inte omfattas av lönerevisionen aktuellt år.

Am
15

3.5 REDAN GENOMFÖRD LÖNEREVISION

Om arbetsgivaren i avvaktan på detta löneavtal under **2023** 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 **1 071 kr den 1 oktober 2023** fördelas individuellt på respektive arbetstagare räknat på ett utrymme.

Ett löneutrymme per heltidsanställd och månad om lägst **962 kr den 1 juni 2024** fördelas individuellt på respektive arbetstagare räknat på ett utrymme.

5. FÖRHANDLINGSORDNING

5.1 ARBETSGIVARENS FÖRSLAG PÅ NY LÖN

Arbetsgivaren skall i lönesamtal senast den **30 november 2023** respektive den **30 april 2024** lämna förslag på nya löner till de anställda.

5.2 LOKAL FÖRHANDLING

Kommunal kan begära lokal förhandling om fördelning av löneutrymmet senast den **15 december 2023 respektive 15 maj 2024**. Sådan förhandling skall omfatta samtliga arbetsgivarens arbetsplatser.

Dokumentation från lönesamtal ska finnas med som underlag vid eventuell förhandling.

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.

5.3 CENTRAL FÖRHANDLING

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

6. RETROAKTIV OMRÄKNING

I det fall detta löneavtal tillämpas retroaktivt gäller följande.

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

7. VISSA PENSIONSFRÅGOR

7.1 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.

pn
ms

7.2 ANMÄLAN OM PENSIONSMEDFÖRANDE LÖN

Arbetsgivaren skall såsom pensionsmedförande lön till Pensionsvalet, Folksam alternativt Collectum anmäla lönen efter lönehöjning enligt punkt 4 från och med den **1 oktober 2023** respektive **1 juni 2024**, när lönehöjning ägt rum.

8. 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 28 september 2023

Fremia
Per Gradén

Kommunal
Margaretha Johansson

Kommunal
Liselotte Petersson

pu
v

Arbetsgrupp om reglering av dygnsvilobestämmelserna i kollektivavtalet Hälsa, vård och övrig omsorg

Parterna Fremia, Akademikerförbunden, Kommunal, Vision och Vårdförbundet är ense om att bilda en arbetsgrupp för att justera dygnsvilobestämmelserna i kollektivavtalet Hälsa, vård och övrig omsorg. Kollektivavtalsregleringen ska säkerställa skyddet för arbetstagares dygnsvila enligt arbetstidsdirektivet.

Arbetsgruppen ska senast den 15 november 2023 avsluta sitt uppdrag och föreslå preciseringar av ändringar i branschavtalen. Dessa ska börja gälla från och med den 1 september 2024.

Om arbetsgruppen inte kan nå en överenskommelse om förslag till avtalsjusteringar ska parterna gemensamt kontakta Medlingsinstitutet för begäran om att medlare ska utses, i syfte stödja parterna att träffa kollektivavtal. Kontakt med Medlingsinstitutet ska tas senast fem arbetsdagar efter att arbetsgruppen avslutat sitt uppdrag, dock senast den 23 november 2023.

Om Medlingsinstitutet nekar att utse medlare, ska parterna gemensamt utse två medlare, som har att stödja parterna att träffa kollektivavtal för att säkerställa skyddet för arbetstagares dygnsvila enligt arbetstidsdirektivet. Kostnaderna för eventuell medling fördelas mellan respektive parter.

Om det skulle framkomma att EU-kommissionen gör tolkningar som föranleder parterna att ändra sina bedömningar om hur arbetstid och dygnsvila ska förläggas samt vilka undantag som är tillåtna ska parterna ta hänsyn till dessa tolkningar vid arbetet för att anpassa kollektivavtalen till EUs arbetstidsdirektiv och EU-praxis.

pu
as

OB och beredskapsersättningar för 2023 och 2024

		fr o m 2023-10-01	fr o m 2024-10-01
Vardagar	19:00-22:00 22.00- 06:00	24:04 50:86	24:83 52:54
Fredag och dag före helgdag	19:00-24:00	59:53	61:49
Lördag, söndag eller annan helgdag än nedan	00:00-24:00	59:53	61:49
Måndag och dag efter helgdag	00:00-07:00	59:53	61:49
Vardag närmast före trettondag jul, första maj Kristi himmelfärdsdag nationaldagen (6 juni) och Alla helgons dag	16:00-24:00	59:53	61:49
Tid från kl. 18:00 på dag före långfredagen till kl. 07:00 till dagen efter annandag påsk		116:37	120:21
Tid från kl. 18:00 på dag före pingstafton, midsommar- afton, julafton eller nyårsafton till kl. 07:00 på vardag utom lördag närmast efter helgdagsafton		116:37	120:21
Beredskapsersättning			
Beredskapsersättning nivå 1 höjs till		17:80	18:39
Beredskapsersättning nivå 2 höjs till		35:14	36:30