

Observera: nya LAS påverkar ditt avtal

Ändring i kollektivavtalet

Avtalsområde Kommunal, Akademikerförbunden, Vision och Vårdförbundet, inom Hälsa, vård och övrig omsorg - HVO

Men anledning av nya LAS-regler som gäller från och med den 1 oktober 2022 (Kommunal), 1 januari 2023 (Akademikerförbunden, Vision och Vårdförbundet) har revideringar gjorts i Allmänna anställningsvillkor, § 2 Anställning samt § 14 Anställningens upphörande.

Ändringen avser avtalet med Kommunal, Akademikerförbunden, Vision och Vårdförbundet.

Allmän visstidsanställning som ersatts med Särskild visstidsanställning
Visstidsanställning av Arbetstagare som fyllt 67 år borttagen

§ 2 Anställning

Mom 2 ANSTÄLLNINGSFORM

KOMMUNAL:

Anställning gäller tills vidare om inte avtal träffas om:

- provanställning
- ~~allmän visstidsanställning~~ särskild visstidsanställning
- vikariat
- säsongarbete
- ~~när arbetstagaren har fyllt 67 år~~

Utöver ovanstående anställningsformer enligt LAS kan även med stöd av kollektivavtalet följande visstidsanställning träffas:

- avtal om anställning med lön per arbetad timme får träffas om den sammanhängande anställningstiden uppgår till högst tre månader per anställningstillfälle, alternativt inte överstiger 20 timmar per helgfri vecka i genomsnitt på en period av tre månader.

AKADEMIKERFÖRBUNDEN, VISION SAMT VÅRDFÖRBUNDET:

Anställning gäller tills vidare om inte avtal träffas om:

- provanställning
- ~~allmän visstidsanställning~~ särskild visstidsanställning
- vikariat
- säsongarbete
- när arbetstagaren har fyllt 67 år

Utöver ovanstående anställningsformer enligt LAS kan även med stöd av kollektivavtalet följande visstidsanställning träffas:

- avtal om anställning med lön per arbetad timme får träffas om den sammanhängande anställningstiden uppgår till högst tre månader per anställningstillfälle, alternativt inte överstiger 20 timmar per helgfri vecka i genomsnitt på en period av tre månader.

§ 14 Anställningens upphörande

Mom 3:1 TIDSBEGRÄNSAD ANSTÄLLNING SAMMANLAGT 12 MÅNADER ELLER MINDRE

Tidsbegränsad anställning som pågått sammanlagt 12 månader eller mindre, under den senaste treårsperioden, upphör utan uppsägning när den avtalade tiden löpt ut eller det avtalade arbetet slutförts eller vid vikariat när den ordinarie befattningshavaren återkommer.

Vid särskild visstidsanställning ska besked ges i enlighet med LAS § 15 för anställning som varat mer än nio månader. Besked till facklig organisation lämnas även i enlighet med mom 3:2 st 2, 3.

Hälsa, vård, och övrig omsorg

Hälsa, vård, och övrig omsorg

ALLMÄNNA ANSTÄLLNINGSVILLKOR OCH LÖNEAVTAL MED MERA

Kollektivavtal tecknat mellan parterna:

Fremia (tidigare KFO)

Kommunal, Vision, Vårdförbundet
och Akademikerförbunden

Reviderad med ny sjuklön 2022-01-01

Gäller fr.o.m.2020-11-01 – 2023-09-30 (Kommunal)

Gäller fr.o.m. 2021-01-01 (Akademikerförbunden, Vision och Vårdförbundet)

Avtalsnummer/id: 2310



Kommunal.

Fremia

Formgivning & layout: Malcolm Grace AB
Tryck: Exakta Tryck, 2021

Innehållsförteckning

Förteckning över avtal och överenskommelser	5
Allmänna anställningsvillkor	5
§ 1 Avtalets omfattning	8
§ 2 Anställning	9
§ 3 Allmänna förhållningsregler	11
§ 4 Arbetstid	12
§ 5 Lönebestämmelser	16
§ 6 Övertids- och mertidsersättning	17
§ 7 Ersättning vid beredskapstjänst	20
§ 8 Ersättning vid jourtjänst	22
§ 9 Arbete på obekvämtid	23
§ 10 Restidsersättning	24
§ 11 Tjänstledighet, föräldraledighet	25
§ 12 Sjuklön	29
§ 13 Semester	35
§ 14 Anställnings upphörande	38
§ 15 Värnplikts- och civilförsvartjänstgöring	44
§ 16 Pensioner och försäkringar	44
§ 17 Tjänste- och personalbostad	45
§ 18 Giltighetstid	46
Förhandlingsordning	47
Förhandlingsprotokoll KOMMUNAL	50
Löneavtal KOMMUNAL	53
Inhyrningsfrågan KOMMUNAL	57
Förhandlingsprotokoll VISION	59
Löneavtal VISION	61
Förhandlingsprotokoll VÅRDFÖRBUNDET	65
Löneavtal VÅRDFÖRBUNDET	69
Utbildningsanställning för sjukslöterskor under specialistutbildning	73
Partsgemensam överenskommelse om tillämpning av förändrade bestämmelser i avtalet för Hälsa, Vård och övrig Omsorg (HVO)	76
Förhandlingsprotokoll AKADEMIKERFÖRBUNDEN	77
Löneavtal AKADEMIKERFÖRBUNDEN	81

Förändringar i avtalet, i förhållande till föregående avtalstryck, är markerade med streck i marginalen.

Akademikerförbunden består av förbunden:

Akademikerförbundet SSR

Akavia

DIK

Fysioterapeuterna

Naturvetarna

SRAT

Sveriges Arbetsterapeuter

Sveriges Farmaceuter

Sveriges Ingenjörer

Sveriges Psykologförbund

Sveriges Skolledarförbund

Sveriges Universitetslärare och forskare

Sveriges Veterinärförbund

Förteckning över avtal och överenskommelser

som gäller mellan parterna inom avtalsområdet

ALLMÄNNA ANSTÄLLNINGSVILLKOR

Mellan Fremia (tidigare KFO) och Kommunal, Akademikerförbunden, Vision samt Vårdförbundet gäller avtalet om allmänna anställningsvillkor gällande från och med den 1 november 2020 till och med 2023-09-30 (Kommunal), 1 januari 2021 (Akademikerförbunden, Vision och Vårdförbundet). (Återfinns i detta avtalstryck.)

LÖNEAVTAL

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

FÖRHANDLINGSORDNING

Mellan KFO och parterna gäller avtal om förhandlingsordning av den 1 september 2004. (Återfinns i detta avtalstryck.)

TRYGGHETSFÖRSÄKRING VID ARBETSSKADA (TFA)

Överenskommelse om trygghetsförsäkring vid arbetsskada gällande mellan KFO och PTK/LO, har antagits av parterna att gälla 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.)

MEDBESTÄMMANDEAVTAL (MBA)

Ramavtal om medbestämmande är träffat mellan KFO-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.)

FÖR ARBETARE GÄLLER FÖLJANDE FÖRSÄKRINGAR:**PENSIONS FÖRSÄKRING (GTP-PLANEN)**

Överenskommelse om GTP-pensioner mellan KFO och LO har antagits av parterna att gälla för detta avtalsområde. (Återfinns i särskilt avtalstryck.)

AVTALSGRUPPLIV (AGL)

Överenskommelse om tjänstegrupplivförsäkring gällande mellan KFO och LO har antagits av parterna att gälla för detta avtalsområde.
(Återfinns i särskilt avtalstryck.)

AVTALSGRUPPSJUKFÖRSÄKRING (AGS)

Överenskommelse om avtalsgruppsjukförsäkring gällande mellan KFO och LO har antagits av parterna att gälla för detta avtalsområde. (Återfinns i särskilt avtalstryck.)

FÖRÄLDRAPENNINGSTILLÄGG (FTP)

Överenskommelse om föräldrapenningstillägg gällande mellan KFO och LO har antagits av parterna att gälla för detta avtalsområde. (Återfinns i särskilt avtalstryck.)

OMSTÄLLNINGSAVTAL

Omställningsavtal gällande mellan KFO-LO (återfinns i särskilt avtalstryck).

PENSIONS FÖRSÄKRING (KTP-PLANEN)

För arbetare anställda före den 1 januari 2019 som är födda 1980 och tidigare gäller överenskommelse om KTP mellan KFO och Handels (Återfinns i särskilt avtalstryck.)

ÖVERGÅNGSREGEL:

För arbetare anställd före den 1 januari 2019 och som är född 1980 eller tidigare gäller KTP- planen.

För arbetare som omfattas av KTP-planen och sålunda inte omfattas av AGS och FPT betalas sjuklön och föräldralön enligt samma bestämmelser som för tjänstemän.

FÖR TJÄNSTEMÄN GÄLLER FÖLJANDE FÖRSÄKRINGAR:

Överenskommelse om ITP mellan KFO och PTK har antagits av parterna att gälla för detta avtalsområde. (Återfinns i särskilt avtalstryck.) För arbetsgivare som blivit medlemmar innan den 1 januari 2019 gäller överenskommelse om KTP mellan KFO och PTK (Återfinns i särskilt avtalstryck.)

ÖVERGÅNGSREGEL:

För tjänsteman född 1980 eller tidigare gäller KTP-planen om arbetsgivaren blivit medlem i KFO före den 1 januari 2019.

TJÄNSTEGRUPPLIVFÖRSÄKRING (TGL)

Överenskommelse om tjänstegrupplivförsäkring gällande mellan KFO och PTK har antagits av parterna att gälla för detta avtalsområde. (Återfinns i särskilt avtalstryck.)

OMSTÄLLNINGSAVTAL

Omställningsavtal gällande mellan KFO-PTK (återfinns i särskilt avtalstryck).

Allmänna anställningsvillkor

§ 1 Avtalets omfattning

Mom 1 ALLMÄNT

Avtalet gäller för arbetstagare anställda inom verksamhetsområdet hälsa, vård och omsorg samt för administrativ kanslipersonal inom avtalsområden som personlig assistans samt arbetsintegrerande sociala företag och som är medlemmar i Fremia.

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

Mom 2 NYA MEDLEMMAR I FREMIA

Ansluts företag till Fremia under avtalets giltighet gäller detta avtal från den tidpunkt företaget erhållit medlemskap i Fremia, såvida inte företaget är bundet av annat kollektivavtal. Avtalet gäller då från den tidpunkt som parterna är överens om.

Mom 3 PENSIONÄR

För arbetstagare som kvarstår i tjänst eller har anställts vid företaget efter det att arbetstagaren uppnått i § 14 mom 5:3 angiven ålder gäller avtalet med följande inskränkningar:

Uppsägningstiden framgår av § 14 mom 5:2.

Arbetstagare som anställs efter fyllda 65 år undantas från den del som avser sjuklön fr o m 15:e kalenderdagen.

Arbetsgivare och arbetstagare som avses i detta moment kan träffa överenskommelse om andra villkor än vad som framgår av avtalet.

Mom 4 SÄRSKILDA VILLKOR FÖR ANSTÄLLDA I CHEFSSTÄLLNING

Arbetstagare i chefsställning och arbetsgivaren kan träffa enskilt avtal om särskilda anställningsvillkor.

Mom 5 TJÄNSTERESA OCH ARBETE UTOMLANDS

Om en arbetstagare företar tjänsteresa utomlands eller på arbetsgivarens uppdrag arbetar utomlands ska anställningsvillkoren under utlandsvistelsen regleras antingen genom

överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren eller genom särskilt utlandsreglemente eller liknande.

Villkoren bör fastställas innan tjänsteresan företas.

§ 2 Anställning

Mom 1 ANSTÄLLNINGSAVTAL

Anställningsavtal ska skriftligen utfärdas av arbetsgivaren samt undertecknas av arbetsgivare och arbetstagare före anställningens ikraftträdande vid alla anställningsformer.

Arbetsgivaren ska i anslutning till att anställningsavtal träffas från anställningens ikraftträdande 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 längre eller kortare arbetstid än tidigare, ska ett nytt komplett anställningsavtal utfärdas. Detta ska ske senast i samband med förändringens ikraftträdande.

Om arbetet till sin natur är oregelbundet bör detta anges i anställningsavtalet.

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

Mom 2 ANSTÄLLNINGSFORM

KOMMUNAL:

Anställning gäller tills vidare om inte avtal träffas om:

- provanställning
- allmän visstidsanställning
- vikariat
- säsongarbete
- när arbetstagaren har fyllt 67 år

Avtal om anställning med lön per arbetad timme får träffas om den sammanhängande anställningstiden uppgår till högst tre månader per anställningstillfälle, alternativt inte överstiger 20 timmar per helgfri vecka i genomsnitt på en period av tre månader.

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan träffa överenskommelse om annan uppsägningstid än

vad som anges i detta avtal eller lagen om anställningsskydd (LAS) eller att tidsbegränsad anställning kan avbrytas i förtid.

Bestämmelsen i 5 § LAS om tidsbegränsad anställning tillförs följande.

Om en arbetstagare har haft såväl allmän visstidsanställning som vikariat i sammanlagt mer än tre år under en femårsperiod övergår anställningen till en tillsvidareanställning.

Arbetstagare med yrkesutbildning och som har en allmän visstidsanställning eller vikariat konverteras till en tillsvidareanställning efter 18 månaders anställning.

Anmärkning

Om arbetstagaren varit frånvarande under provanställningsperioden, kan anställningen efter överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetstagare förlängas med motsvarande tid som frånvaron varat.

Anmärkning till mom 2 st 4

1. Bestämmelsens tillämpning förutsätter att det inte föreligger hinder enligt speciallagstiftning (krav på behörighet, legitimation eller dylikt).

2. Oavsett om en arbetstagare har kvalificerat sig för tillsvidareanställning med stöd av 5 § LAS eller detta moment kan arbetstagaren avstå från sin rätt till tillsvidareanställning med giltig verkan för perioder om högst 6 månader

Anmärkning till mom 2 st 5

Konvertering av allmän visstid eller vikariat till tillsvidareanställning efter 18 månader gäller för arbetstagare som anställs efter 1 oktober 2022. Med yrkesutbildning menas för vid den aktuella tiden genomförd och avslutad utbildning på ungdomsgymnasium inom för arbetet relevant inriktning. Detta gäller även för vuxenutbildning.

Vid ikraftträdandet av förändringar i vård- och omsorgsprogrammet 21 juli 2021 gäller godkänd yrkesutbildning och yrkespaket enligt Skolverket och omfattar såväl utbildning till vårdbiträde som undersköterska både på ungdomsgymnasium som vuxenutbildning.

AKADEMIKERFÖRBUNDEN, VISION SAMT VÅRDFÖRBUNDET:

Anställning gäller tills vidare om inte avtal träffas om:

- provanställning
- allmän visstidsanställning
- vikariat
- säsongsarbete
- när arbetstagaren har fyllt 67 år.

Anställning får träffas för viss tid, om det föranleds av arbetets särskilda beskaffenhet, för längre tid än två år efter överenskommelse med lokal facklig organisation. Sådan anställning kan inte övergå till en tillsvidareanställning om denna varar mer än två, under en femårsperiod.

Med arbetets särskilda beskaffenhet avses att arbetet är avskilt från ordinarie verksamhet och begränsat i tid.

Avtal om anställning med lön per arbetad timme – timanställning – får träffas om den sammanhängande anställningstiden uppgår till högst tre månader per anställningstillfälle, alternativt inte överstiger 20 timmar per helgfri vecka i genomsnitt på en period av tre månader

VÅRDFÖRBUNDET:

Avtal kan träffas om s k utbildningsanställning för sjuksköterska under akademisk specialistutbildning (AST), se bilaga.

SAMTLIGA ANSTÄLLDA:

För tidsbegränsad anställning som avses pågå längre tid än tre månader kan arbetsgivare och arbetstagare teckna enskild överenskommelse om ömsesidig uppsägningstid. För att arbetsgivare ska kunna säga upp arbetstagare gäller samma förutsättningar som för tillsvidareanställd arbetstagare.

Anmärkning

Information till den lokala arbetstagarorganisationen enligt LAS § 28 gäller enbart vid provanställning.

Mom 3 LÄKARINTYG

Om arbetsgivaren så begär är arbetstagaren i samband med anställning skyldig att uppvisa läkarintyg på tjänstbarhet. Arbetsgivaren kan anvisa läkare och ersätter då kostnaderna för intyget.

§ 3 Allmänna förhållningsregler

Mom 1 FÖRTROENDE OCH TYSTNADSPLIKT

Förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare grundar sig på ömsesidig lojalitet och förtroende. Arbetstagaren ska ta till vara och främja arbetsgivarens intressen. Arbetstagaren ska under sin anställning, samt efter anställningens upphörande, iakttä diskretion rörande verksamheten samt iakttä tystnadsplikt om uppgifter som rör enskilda personer som arbetstagaren fått kännedom om i sin anställning.

Mom 2 BISYSSLA

Arbetstagare får inte inneha anställning, åta sig uppdrag eller bedriva verksamhet, som kan inverka menligt på arbetstagarens arbete hos arbetsgivaren.

Om en arbetstagare avser att ta anställning, åta sig uppdrag eller bisyssla av mera omfattande slag, ska arbetstagaren därför först samråda med arbetsgivaren.

Arbetsgivaren kan meddela förbud mot annan anställning eller bisyssels utövande om de inverkar på arbetstagarens sätt att sköta arbetsuppgifterna eller utöva verksamhet som kan rubba förtroendet till arbetstagaren eller arbetsgivarens/verksamhetens anseende.

Deltidsanställd äger rätt att ta annan anställning upp till full tid.

Mom 3 FÖRTROENDEUPPDRAG

Arbetstagaren har rätt att inneha statligt, kommunalt eller fackligt förtroendeuppdrag.

§ 4 Arbetstid

Arbetstidslagen gäller med följande tillägg och förändringar.

Begränsningsperioden är högst 16 veckor.

AKADEMIKERFÖRBUNDEN, VISION SAMT VÅRDFÖRBUNDET

Arbetsgivare och arbetstagarorganisation kan träffa kollektivavtal om avvikelse från bestämmelserna i mom 1:1, 1:2 och 1:3.

Mom 1 ORDINARIE ARBETSTID

Mom 1:1 VARDAGAR

För heltidsanställd arbetstagare är den ordinarie arbetstiden – om inte annat följer av nedanstående – i genomsnitt högst 40 timmar per helgfri vecka vid heltidsanställning.

KOMMUNAL, VISION OCH AKADEMIKERFÖRBUNDEN

Innehåller schemat söndags- och helgarbete var åttonde söndag/helgdag eller mindre frekvent uppgår den genomsnittliga arbetstiden den aktuella veckan till 40 timmar.

Vid arbete på söndag alternativt helgdag ska arbetstiden reduceras med motsvarande arbetspassets längd. Uttag av den inarbetade arbetstiden bör förläggas i så nära anslutning som möjligt till det fullgjorda söndag eller helgarbetet, dock senast nästkommande begränsningsperiod.

SAMTLIGA ANSTÄLLDA

När verksamheten så kräver kan arbetsgivaren och arbetstagarorganisationen teckna lokalt kollektivavtal om annan beräkning av ordinarie arbetstid.

Anmärkning

1. Om arbetstagare har fullgjort arbetstid på annandag pingst och nationaldagen infaller på en lördag eller söndag ges en ledig arbetsdag under kalenderåret. Arbetstagarens önskemål om förläggning av ledighet tillgodoses om de är förenliga med verksamhetens krav.

2. Arbetstidsschema kan fastställas för kortare tid än begränsningsperioden.

Mom 1:2 HELGARBETE

Ordinarie arbetstid som är förlagd till vardag såväl som dagar som annars skulle vara arbetsfria, utgör i genomsnitt 37 timmar per vecka.

Mom 1:3 SKIFTARBETE

Ordinarie arbetstid som är förlagd till

- kontinuerligt treskiftsarbete utgör i genomsnitt 34 timmar och 20 minuter,
- intermittent treskiftsarbete utgör i genomsnitt 36 timmar och 20 minuter,
- ständig nattjänstgöring utgör i genomsnitt 36 timmar och 20 minuter (Vårdförbundet 34 timmar och 20 minuter). Oavsett vad ATL säger får rast utbytas mot måltidsuppehåll vid ständig nattjänst.

Anmärkning mom 1:1-1:3 (Vårdförbundet)

Parterna konstaterar att lokala kollektivavtal om arbetstid syftar till att anpassa arbetstidens förläggning till såväl verksamhetens krav som till de anställdas olika önskemål och behov. Därvid bör beaktas verksamhetens krav på en effektivare och mer flexibel organisation samt de anställdas krav på mer flexibla och individuella lösningar. Det är naturligt att utveckling och effektivisering av verksamheten bygger på en förtroendefull och ändamålsenlig samverkan mellan de lokala parterna och på att den enskilda får ett ökat ansvar och inflytande över sin egen arbetssituation.

Mom 1:4 LÄNGRE ARBETSTID – DEL AV ÅR

Vid behov kan ordinarie arbetstid under viss del av året uppgå till högst 50 timmar per helgfri vecka om inte lokal överenskommelse träffas om annat. Arbetstiden per kalenderår får inte överstiga den i mom 1 angivna genomsnittliga arbetstiden per helgfri vecka gånger 52.

Mom 2 ARBETSTIDSSCHEMA

Daterat och undertecknat arbetstidsschema bör finnas tillgängligt på arbetsplatsen.

Schemat ska ange tiderna för arbetets början och slut för varje arbetstagare eller grupp av arbetstagare med samma arbetstidsindelning. Av schemat bör även framgå rasternas längd och förläggning.

Nytt arbetstidsschema eller ändring i arbetstidsschema bör, om annat inte överenskommit med berörda anställda, anslås minst två veckor innan det träder i kraft.

Vid arbetstidsförläggning bör det, utifrån verksamhetens behov, eftersträvas att arbetstiden är sammanhållen.

Mom 3 AVVIKELSER FRÅN ARBETSTIDSLAGEN

KOMMUNAL:

Oavsett vad som anges i ATL

- kan arbetstagares 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 arbetstagares 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 arbetstagares sammanhängande veckovila vid tillfällig avvikelse uppgå till minst 24 timmar.
- skall arbetstimmar och extrapass som arbetstagaren åtar sig frivilligt, enligt särskild tecknad s k frivilliglista, som annars skulle räknas som mertid, ej reducera mertids-/övertidsutrymmet.
- skall, om övertiden ersätts med ledig tid (kompensationsledighet), det antal "övertidstimmar" som har kompenserats genom ledigheten återföras till övertidsutrymmet. Under kalenderåret får högst 125 timmar på detta sätt återföras till övertidsutrymmet, såvida inte arbetsgivaren och den lokala arbetstagarparten enas om annat.
- kan arbetsgivare och lokal arbetstagarorganisation träffa lokalt kollektivavtal om längre beräkningsperiod än 16 veckor, dock högst 1 år.

AKADEMIKERFÖRBUNDEN, VISION SAMT VÅRDFÖRBUNDET

Vid tjänsteresor inom och utom Sverige gäller att avvikelse från 13 § (dygnsvila) och 13 a § (arbetstiden för nattarbetande) får göras under förutsättning att olika typer av arbetstid under resan schemalagts och att arbetstagare kompenseras för varje utebliven dygnsvilotimme respektive överskriden nattarbetstimme genom motsvarande kompensationsledighet.

Kompensationsledigheten bör läggas ut under resan eller i nära anslutning efter resas avslutande. Efter överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetstagare kan kompen-

sationsledigheten läggas ut antingen under aktuell begränsningsperiod eller vid annat tillfälle arbetsgivare och arbetstagarparten enas om.

OAVSETT VAD SOM ANGES I ATL

- skall arbetstimmar och extrapass som arbetstagarparten åtar sig frivilligt, enligt särskild tecknad s k frivilliglista, som annars skulle räknas som mertid, ej reducera mertids-/övertidsutrymmet.
- skall, om övertiden ersätts med ledig tid (kompensationsledighet), det antal övertidstimmar som har kompenserats genom ledigheten återföras till övertidsutrymmet. Under kalenderåret får högst 125 timmar på detta sätt återföras till övertidsutrymmet, såvida inte arbetsgivaren och den lokala arbetstagarparten enas om annat.

SAMTLIGA ANSTÄLLDA:

Arbetsgivare och lokal arbetstagarorganisation får träffa avtal om avvikelser från

- 5 § andra stycket ATL om längre begränsningsperiod än sexton veckor,
- 6 § ATL om jourtid,
- 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, respektive 13 a § om arbetstiden för nattarbete,*
- 14 § första stycket ATL om veckovila,
- 15 § tredje stycket ATL om förläggning av raster, samt
- 16 § ATL om utbyte av rast mot måltidsuppehåll.

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

Anmärkning

Arbetsgivare får, dock inte vad avser 10b, 13, 13a och 14 §§, träffa överenskommelse om förläggning och omfattning av arbetstiden som innebär avvikelse från detta avtal och i mom 3 angivna §§ i arbetstidslagen med arbetstagarparten som tillhör Vision, Akademikerförbunden och Vårdförbundet. Sådan överenskommelse har en ömsesidig uppsägningstid på två månader.

§ 5 Lönebestämmelser

Mom 1 LÖNEPOLITIK

Mom 1:1 GRUNDLÄGGANDE PRINCIPER FÖR LÖNESÄTTNINGEN

Parterna är överens om att lönesättningen ska bygga på de grundläggande principer som framgår av bifogade löneavtal.

Mom 1:2 LÖNEREVISION

Revidering av löner baseras på de centrala överenskommelserna mellan KFO och parterna och som redovisas i bifogat löneavtal.

Mom 1:3 LÖNESÄTTNING AV NYANSTÄLLD

Lön fastställs efter överenskommelse mellan den sökande till befattningen och arbetsgivaren varvid hänsyn bland annat kan tas till ansvaret i befattningen, arbetsuppgifternas svårighetsgrad, den sökandes utbildning, tidigare erfarenhet m.fl. kriterier.

Den överenskomna månadslönen kan efter överenskommelse även inkludera ersättning för restid, övertid, beredskap, jour och ob.

Denna överenskommelse skall göras skriftligt och kan omprövas om förutsättningarna ändras.

Mom 1:4 LÄGSTLÖN

KOMMUNAL:

Den fasta kontanta lönen för arbetstagare som fyllt 18 år ska exkl semesterlön uppgå till lägst från och med

19 176 kr/månad eller **111:48 kr/timme** till och med **31 oktober 2021**.

20 249 kr/månad eller **117:72 kr/timme** från och med **1 november 2021**.

För deltidsanställda beräknas beloppen proportionellt.

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

21 414 kr/månad eller **124:50 kr/timme** till och med **31 oktober 2021**

22 613 kr/månad eller **131:47 kr/timme** från och med **1 november 2021**.

För deltidsanställda beräknas beloppen proportionellt.

Mom 2 LÖNEFORMER

Mom 2:1 MÅNADSLÖN

Heltid: Huvudregeln är att arbetstagare anställs med månadslön, lön per kalendermånad, enligt för befattningen mellan arbetsgivaren och arbetstagaren överenskommen månadslön.

Deltid: Deltidsanställds månadslön utgår med så stor del av den till motsvarande heltidsanställd utgående lönen, som svarar mot arbetstidens längd i förhållande till den för motsvarande heltidsanställd gällande arbetstiden. Motsvarande ska gälla vid partiell ledighet under hel kalendermånad.

Lön för del av månad: Lön avseende del av kalendermånad utges för kalenderdag med månadslönen \times 12 dividerat med 365 per kalenderdag som anställningen omfattar.

Mom 2:2 LÖN PER ARBETAD TIMME

Lön per arbetad timme, oavsett anställningsform, inklusive semesterlön kan utges om den sammanhängande anställningstiden inte uppgår till tre månader per anställningstillfälle eller om inte arbetstiden överstiger 20 timmar per helgfri vecka i genomsnitt på en tremånadersperiod.

Lön per arbetad timme är 1/152 av för befattningen överenskommen månadslön inklusive semesterlön.

§ 6 Övertids- och mertidsersättning

Mom 1 SKYLDIGHET ATT ARBETA ÖVERTID

Om arbetsgivaren så begär är arbetstagare skyldig att arbeta övertid i den omfattning gällande lag och avtal medger.

Mom 2 UNDANTAG FRÅN RÄTT TILL ÖVERTIDERSÄTTNING

Ersättning för övertidsarbete utgår inte i de fall överenskommelse om undantag uttryckligen träffats mellan arbetsgivaren och arbetstagaren eller att ersättningen ingår i den överenskomna månadslönen.

Överenskommelsen ska vara skriftlig och kan omprövas om förutsättningarna för överenskommelsen väsentligt förändrats. Sådan överenskommelse ska i första hand gälla för anställda som i sin tjänsteställning har rätt att beordra andra tjänstemän till övertidsarbete eller självständigt kan avgöra om arbetstagaren ska arbeta övertid, har okontrollerbar arbetstid eller frihet i arbetstidens förläggning.

Som övertid räknas inte tid som går åt för att utföra för arbetstagarens befattning nödvändiga och förekommande förberedelse- och avslutningsarbeten.

Förlängd arbetstid på grund av vikariat, byte av arbetspass eller arbete på extrapass som inte är beordrad, utgör inte övertid. Ersättning för sådan arbetstid utgör den 1/152 per arbetad timme inklusive semesterersättning av den anställdes överenskomna månadslön.

Mom 2:1 UNDANTAG FRÅN ARBETSTIDSLAGEN

Arbetsgivare och lokal arbetstagarorganisation får träffa avtal om avvikelser från 8 § ATL.

Arbetstagare som är undantagen ersättning för övertid enligt mom 2:1 är samtidigt undantagen arbetstidslagens bestämmelser.

Mom 3 RÄTTEN TILL ÖVERTIDERSÄTTNING

Med övertidsarbete som medför rätt till övertidersättning avses arbete som heltidsanställd arbetstagare utfört utöver den för arbetstagaren gällande ordinarie arbetstidens längd om:

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

Mertid/övertid vid deltidsanställning – se moment 5.

Mom 3:1 BERÄKNING AV UTFÖRT ÖVERTIDSARBETE

Vid beräkning av utfört övertidsarbete medräknas endast fulla halvtimmar. Om övertidsarbetet har utförts både före och efter den ordinarie arbetstiden viss dag, ska de båda övertidsperioderna sammanräknas.

Mom 4 BERÄKNING AV ÖVERTIDERSÄTTNING

Övertidsarbete ersätts antingen i pengar eller efter överenskommelse mellan arbetstagare och arbetsgivare i form av ledig tid.

Övertidersättning

Övertidersättning per arbetad timme inklusive semesterlön utges enligt följande:

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

månadslönen

94

(enkel övertid)

b) för övertidsarbete på annan tid:

månadslönen

72

(kvalificerad övertid)

Med månadslön avses i detta moment arbetstagarens aktuella fasta kontanta heltidsmånadslön.

Kompensationsledigt

Kompensationsledighet för övertidsarbete som avses under

a) utges med 1 1/2 timme per arbetad timme (enkel övertid),

b) med 2 timmar per arbetad timme (kvalificerad övertid).

Mom 5 DELTIDSANSTÄLLNING – ERSÄTTNING FÖR MERTID OCH ÖVERTID

Mom 5:1 MERTID

Om deltidсанställd arbetstagarare har utfört beordrat arbete utöver den för arbetstagararens deltidсанställning gällande ordinarie dagliga arbetstidens längd, upp till åtta timmar eller i schema fastställd längre arbetstid per dag (mertid), eller arbetat på en arbetsfri dag, måndag-fredag utges ersättning per överskjutande timme med kontant ersättning eller efter överenskommelse som kompensationsledighet.

Förlängd arbetstid på grund av vikariat, byte av arbetspass eller arbete på extrapass som inte är beordrad utgör inte mertid.

Mom 5:2 BERÄKNING AV MERTIDERSÄTTNING

Vid beräkning av överskjutande arbetstid medräknas endast fullgjorda halvtimmar.

Ersättning för sådan tid utgår 1/152 per arbetad timme inklusive semesterersättning av den anställdes överenskomna månadslön.

Om arbetet har utförts både före och efter den för deltidсанställningen gällande arbetstiden, ska de båda tidsperioderna sammanräknas.

Anmärkning

Avvikelse från arbetstidslagen

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

Mom 5:3 ERSÄTTNINGENS STORLEK

Ersättning per överskjutande timme inklusive semesterlön utges med

deltidsmånadslönen
3,5 × deltidsarbetstiden per vecka

Med månadslönen avses här arbetstagarens aktuella fasta deltidslön per månad.

Kompensationsledighet

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

Mom 5:4 ERSÄTTNING FÖR ÖVERTIDSARBETE VID DELTIDSANSTÄLLNING

För beordrad arbetstid som överstiger åtta timmar, eller i schema fastställd längre arbetstid per dag, alternativt arbete på en arbetsfri lör-, sön- eller helgdag, utges övertidsersättning enligt mom 1–4.

Vid tillämpningen av divisorerna i mom 4 ska arbetstagarens deltidslön uppräknas till lön motsvarande full ordinarie arbetstid.

Mom 6 INARBETNING AV TID

Efter överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren kan inarbetning av arbetstid ske. Kompensationsledighet erhålls då med en timme för varje arbetad hel timme.

§ 7 Ersättning vid beredskapstjänst

Mom 1 ALLMÄNT

Med beredskapstjänst avses arbetstagarens skyldighet att vara anträffbar på annan tid än arbetstid, för att i situationer då ingripande krävs kunna träda i arbete. Under beredskapstjänst är arbetstagare skyldig att vara anträffbar på sådant sätt att arbetstagaren kan nå den plats där arbete ska utföras.

Beredskapstjänst bör fastställas i schema eller liknande efter samråd med den lokala fackliga organisationen på arbetsplatsen. Beredskapstjänst förläggs så att enskild arbetstagare högst har att utföra 7 dagars beredskapstjänst åt gången och att arbetstagaren får minst 2 beredskapsfria veckor mellan varje beredskapsperiod.

Individuell överenskommelse kan träffas mellan arbetsgivaren och arbetstagaren om annan förläggning.

Vid beräkning av längden av ett beredskapspass medräknas endast fulla halvtimmar.

Vid aktivt arbete under beredskap får rast utbytas mot måltidsuppehåll.

Mom 2 BEREDSKAPSERSÄTTNINGENS STORLEK

Till och med 31 december 2021 gäller:

Ersättning för beredskap utges med 16:20 kronor per timme inkl semesterlön.

För beredskapstjänst eller del av beredskapstjänst som infaller mellan klockan 22.00 dag före lördag/helgdagsafton och klockan 07.00 dag efter sön- och helgdag utges ersättning med 31:97 kronor per timme inkl semesterlön.

Från och med 1 januari 2022 gäller:

Ersättning för beredskap utges med 17:10 kronor per timme inkl semesterlön.

För beredskapstjänst eller del av beredskapstjänst som infaller mellan klockan 22.00 dag före lördag/helgdagsafton och klockan 07.00 dag efter sön- och helgdag utges ersättning med 33:76 kronor per timme inkl semesterlön.

Mom 3 BEREDSKAPSERSÄTTNING UTGES INTE

Ersättning för beredskap utgår inte för tid då arbete utförts, eller då ersättning för beredskap uttryckligen ingår i lönen eller kompensation utgår i form av ledighet, avkortning av arbetstiden eller om arbetsgivaren och arbetstagaren träffat särskild överenskommelse om ersättning för beredskap.

Mom 4 BEREDSKAPSERSÄTTNING SOM ETT FAST TILLÄGG ELLER INKLUDERAT I MÅNADSLÖNEN

Beredskapsersättningen kan efter individuell överenskommelse med arbetstagaren utbytas mot ett fast tillägg per månad eller annan period alternativt att man beaktat förekomsten av beredskap vid fastställande av den kontanta månadslönen.

Överenskommelsen gäller för ett år i taget och kan omprövas om förutsättningarna för överenskommelsen väsentligt förändrats.

Mom 5 ARBETAD TID UNDER BEREDSKAP

För arbetad tid under beredskap utgår kompensation enligt reglerna om övertid och meritid, om inte kompensation uttryckligen ingår i lönen alternativt om inte arbetsgivaren och arbetstagaren träffat särskild överenskommelse om ersättning för arbetad tid.

Vid beräkning av längden av utfört arbete under ett beredskapspass medräknas endast fulla halvtimmar. Flera korta arbetstillfällen under ett beredskapspass får sammanräknas.

§ 8 Ersättning vid jourtjänst

Mom 1 ALLMÄNT

Med jour avses att arbetstagare utöver fastställd ordinarie arbetstid står till arbetsgivarens förfogande på arbetsstället för att vid behov utföra arbete.

Utläggning av jour bör fastställas i schema eller liknande efter samråd med den lokala fackliga organisationen på arbetsplatsen. Beräkning av jourtid kan även göras per kalendermånad. Vid arbete under jourtid får rast utbytas mot måltidsuppehåll.

Vid beräkningen av längden av jourtid medräknas endast fulla halvtimmar.

Mom 2 KONTANT ERSÄTTNING

Ersättning utgår med

månadslön

650

kronor per jourtimme inkl semesterlön.

För jour eller del av jour som infaller mellan klockan 22.00 dag före lördag/helgdagsafton och klockan 07.00 dag efter sön- och helgdag utgår ersättning med

månadslön

325

kronor per jourtimme inkl semesterlön

Med månadslön avses i detta moment arbetstagarens aktuella fasta kontanta månadslön. Vid tillämpning av divisorerna ska en deltidsanställd arbetstagares lön uppräknas till lön motsvarande full ordinarie arbetstid.

Mom 3 JOURERSÄTTNING UTGES INTE

Ersättning för jour utgår inte för tid då arbete utförts, eller då ersättning för jour uttryckligen ingår i lönen, eller i form av ledighet, avkortning av arbetstiden eller om arbetsgivaren och arbetstagaren träffat särskild överenskommelse om ersättning för jour.

Mom 4 JOURERSÄTTNINGEN SOM ETT FAST TILLÄGG ELLER INKLUDERAT I MÅNADSLÖNEN

Jourersättningen kan efter individuell överenskommelse med arbetstagaren bytas mot ett fast tillägg per månad eller annan period alternativt att man tagit hänsyn till förekomsten av jour vid fastställande av den kontanta månadslönen.

Överenskommelsen gäller för ett år i taget och kan omprövas om förutsättningarna för överenskommelsen väsentligt förändrats

Mom 5 ARBETAD TID UNDER JOUR

För arbetad tid under jour utgår kompensation enligt reglerna om övertid och mertid, om inte kompensation för detta uttryckligen ingår i lönen alternativt om inte arbetsgivaren och arbetstagaren träffat särskild överenskommelse om ersättning för arbetad tid under jourtid. Vid beräkning av längden av utfört arbete under ett jourpass medräknas endast fulla halvtimmar. Flera korta arbetstillfällen under ett jourpass får sammanräknas.

§ 9 Arbete på obekväm tid

Mom 1 ALLMÄNT

Arbetstagare som tjänstgör på obekväm tid erhåller tillägg till lönen per fullgjord halvtimme. Vid övertids- och mertidsarbete, arbete under jour och beredskap eller om ersättningen uttryckligen ingår i lönen, utges inte tillägget.

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

Mom 2 KONTANT ERSÄTTNING

Ersättning utges per timme inklusive semesterlön/-ersättning med:

		t.o.m. 2021-09-30	fr o m 2021-10-01	fr.o.m. 2023-01-01
Vardagar *	19.00-22.00 22.00-06.00	21:84 46:23	22:50 47:62	23:09 48:86
Fredag och dag före helgdag	19.00-24.00	54:12	55:74	57:19
Lördag, söndag eller annan helgdag än nedan	00.00-24:00	54:12	55:74	57:19
Måndag och dag efter helgdag	00.00-07.00	54:12	55:74	57:19
Vardag närmast före trettondag jul, första maj, Kristi himmelsfärdsdag, nationaldagen (6 juni) och Alla helgons dag	16.00-24.00	54:12	55:74	57:19
Tid från kl 18.00 på dag före långfredagen till kl 07.00 på dagen efter annandag påsk		105:79	108:96	111:79
Tid från kl 18.00 på dag före pingstafton, midsommarafton, julafton eller nyårsafton till kl 07.00 på vardag utom lördag närmast efter helgdagsaftonen		105:79	108:96	111:79

*Med vardag avses "svart" dag i almanackan.

Mom 3 OB-ERSÄTTNINGEN SOM ETT FAST TILLÄGG ELLER INKLUDERAT I MÅNADSLÖNEN

Ersättningen för arbete på ob-tid kan efter individuell överenskommelse med arbetstagaren utbytas mot ett fast tillägg per månad eller annan period alternativt att man tagit hänsyn till förekomsten av arbete på ob-tid vid fastställande av den kontanta månadslönen.

Överenskommelsen gäller för ett år i taget och kan omprövas om förutsättningarna för överenskommelsen väsentligt förändrats.

§ 10 Restidsersättning

Mom 1 FÖRUTSÄTTNING FÖR RÄTT RESTIDSERSÄTTNING

Rätt till restidsersättning gäller enligt följande huvudregel och undantag.

Huvudregel

- Om arbetstagaren har rätt till särskild kompensation för övertidsarbete föreligger rätt till restidsersättning enligt mom 2 och 3 nedan.
- Om arbetstagaren inte har rätt till särskild kompensation för övertidsarbete föreligger rätt till restidsersättning enligt mom 2 och 3 nedan såvida inte arbetsgivaren och arbetstagaren enas om att arbetstagaren ska vara undantagen bestämmelserna om restidsersättning.

Överenskommelsen ska vara skriftlig och kan omprövas om förutsättningarna för överenskommelsen väsentligt förändrats.

Undantag

- Arbetsgivaren och en arbetstagare kan träffa överenskommelse om att kompensation för restid ska utgå i annan form, t ex att förekomsten av restid ska beaktas vid fastställandet av lönen.
- Arbetstagare som har en befattning som normalt medför tjänsteresor i betydande omfattning, t ex såsom distriktsläkare/sjuksköterska, hemvårdare eller liknande, har rätt till restidsersättning endast om arbetsgivaren och arbetstagaren träffat överenskommit om sådan.

Överenskommelsen ska vara skriftlig och kan omprövas om förutsättningarna för överenskommelsen väsentligt förändrats.

Mom 2 BERÄKNING AV RESTIDSERSÄTTNING

Med restid som medför rätt till ersättning menas den tid under en beordrad tjänsteresa som går åt för själva resan till och från bestämmelseorten.

Restid som faller inom klockslagen för den ordinarie dagliga arbetstid som gäller för arbets-

tagaren räknas som arbetstid. Vid beräkning av restid medtas därför endast tjänsteresor utanför arbetstagarens ordinarie arbetstid.

Vid beräkning av restid ska endast fulla halvtimmar medtas.

Om restid föreligger både före och efter den ordinarie arbetstiden viss dag ska de båda tidsperioderna sammanräknas.

Om arbetsgivaren har bekostat sovplats på tåg eller båt under resan eller del av denna, ska tiden kl 22–08 inte medräknas.

Som restid räknas även normal tidsåtgång då arbetstagaren under tjänsteresa själv kör bil eller annat fordon, oavsett om detta tillhör arbetsgivaren eller inte.

Resan ska anses påbörjad och avslutad i enlighet med de bestämmelser som gäller för traktamentsberäkning eller motsvarande vid respektive företag.

Mom 3 RESTIDERSÄTTNINGENS STORLEK

Restidersättning utges med

månadslönen
240 per timme inklusive semesterlön

Restidersättning enligt divisorn 240 utges för högst 6 timmar per kalenderdygn.

Om resan har gjorts under tiden från kl 18 fredag fram till kl 06 måndag eller från kl 18 dag före arbetsfri helgdagsafton eller helgdag fram till kl 06 dag efter helgdag, är ersättningen

månadslönen
190 per timme inklusive semesterlön

Med månadslön avses i detta moment arbetstagarens aktuella fasta kontanta månadslön.

§ 11 Tjänstledighet, föräldraledighet

Mom 1 TJÄNSTLEDIGHET MED LÖN

Kort ledighet med lön kan beviljas av arbetsgivaren i regel endast för del av arbetsdag.

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

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

Anmärkning

Respektive arbetsgivare ska tillse att lika fall skall behandlas lika.

Mom 2 TJÄNSTLEDIGHET UTAN LÖN

Tjänstledighet beviljas om arbetsgivaren finner att så kan ske utan olägenhet för verksamheten. När tjänstledighet beviljas ska arbetsgivaren för arbetstagaren ange vilken tidsperiod denna omfattar.

Mom 2:1 TJÄNSTLEDIGHET DEL AV DAG

Avdraget utgör 1/172 per timme av aktuell månadslön och görs för varje hel halvtimme.

Mom 2:2 TJÄNSTLEDIGHET OM HÖGST 5 ARBETSDAGAR

Under en period om högst fem arbetsdagar ska avdrag göras för varje arbetsdag som arbetstagaren är tjänstledig med 1/21 av månadslönen.

Mom 2:3 TJÄNSTLEDIGHET OM 6 ARBETSDAGAR ELLER FLERA I FÖLJD

Under en period om sex arbetsdagar eller längre ska avdrag göras för varje tjänstledighetsdag (även för den enskilde arbetstagaren arbetsfri vardag samt sön- eller helgdagar) med en dagslön.

$$\text{Dagslön} = \frac{\text{den fasta månadslönen} \times 12}{365}$$

Mom 2:4 TJÄNSTLEDIGHET HEL KALENDERMÅNAD

Om en tjänstledighetsperiod omfattar en eller flera hela kalendermånader ska arbetstagarens hela månadslön dras av för var och en av kalendermånaderna.

Mom 2:5 TJÄNSTLEDIGHET VID INTERMITTENT DELTIDSARBETE

Om arbetstagaren är deltidanställd och arbetar full ordinarie arbetstid endast under vissa av veckans arbetsdagar (intermittent deltidarbete) ska avdrag per tjänstledighetsdag göras enligt följande:

månadslönen
antalet arbetsdagar per vecka x 4,2

Med "arbetsdagar per vecka" avses arbetade dagar per helgfri vecka i genomsnitt per fyraveckorsperiod.

Avdrag enligt ovan ska göras för varje dag under vilken arbetstagaren är tjänstledig och som annars skulle ha utgjort arbetsdag.

Om tjänstledigheten omfattar hela kalendermånaden ska hela månadslönen dras av.

Mom 3 FÖRÄLDRALÖN VÅRDFÖRBUNDET

En arbetstagare som är tjänstledig i minst 30 dagar i följd i samband med barns födelse eller adoption erhåller, om inte annat överenskommes, föräldralön från arbetsgivaren

- i 60 dagar om den anställde har varit anställd ett år men inte två år i följd,
- i 150 dagar om den anställde har varit anställd i minst två år

Föräldralön utges, för första föräldraledigheten, med 10 procent av månadslönen för lönedelar upp till 10 prisbasbelopp och med 90 procent på lönedelar som överstiger 10 prisbasbelopp.

Utbetalning sker löpande under 60 respektive 150 respektive dagar. Om ledigheten skulle bli kortare än 60 respektive 150 dagar, utges inte föräldralönen för längre tid än ledigheten omfattar, om inte överenskommelse träffas om detta mellan arbetsgivaren och arbetstagaren.

VISION

En arbetstagare som är tjänstledig i minst 30 dagar i följd i samband med barns födelse eller adoption erhåller, om inte annat överenskommes, föräldralön från arbetsgivaren

- i 60 dagar om den anställde har varit anställd ett år men inte två år i följd,
- i 150 dagar om den anställde har varit anställd i minst två år
- i 180 dagar om den anställde varit anställd i minst 3 år (gäller för barn födda från 1 januari 2021 och enbart för Vision)

Föräldralön utges, för första föräldraledigheten, med 10 procent av månadslönen för lönedelar upp till 10 prisbasbelopp och med 90 procent på lönedelar som överstiger 10 prisbasbelopp.

Utbetalning sker löpande under 60,150 respektive 180 dagar. Om ledigheten skulle bli kortare än 60,150, respektive 180 dagar utges inte föräldralönen för längre tid än ledigheten omfattar, om inte överenskommelse träffas om detta mellan arbetsgivaren och arbetstagaren.

Föräldralön utges om tjänstledigheten tas ut senast 24 månader efter barnets födelse, eller efter mottagandet av barn vid adoption.

Föräldralön utges inte om tjänstemannen undantas från föräldrapenning enligt socialförsäkringsbalken. Om denna förmån har nedsatts ska föräldralönen reduceras i motsvarande grad

För arbetstagare som omfattas av GTP-planen – se Anmärkningen.

AKADEMIKERFÖRBUNDEN

En arbetstagare som är tjänstledig i minst 30 dagar i följd i samband med barns födelse eller adoption erhåller, om inte annat överenskommits, föräldralön från arbetsgivaren

- i 60 dagar om den anställde har varit anställd ett år men inte två år i följd,
- i 120 dagar om den anställde har varit anställd i minst två år
- i 150 dagar om den anställde har varit anställd i minst tre år
(gäller för barn födda från 1 januari 2021 och enbart Akademikerförbunden).

Utbetalning sker löpande under 60, 120 respektive 150 dagar.

Föräldralön utges med följande:

För arbetstagare med månadslön om högst 10 prisbasbelopp/12 görs avdrag med föräldralön:

$$90\% \times \frac{\text{månadslön} \times 12}{365}$$

För arbetstagare med månadslön över 10 prisbasbelopp/12 görs avdrag med föräldralön:

$$\frac{80\% \times 10 \text{ prisbasbeloppet}}{365} + 10\% \times \frac{\text{månadslön} \times 12}{365}$$

Anmärkning (Kommunal)

För arbetstagare som från och med 1 januari 2019 omfattas av Föräldrapenningtillägg (FPT) och som inleder föräldraledighet efter den 31 december 2018 utbetalas ej föräldralön.

Mom 3:1 FÖRÄLDRALÖN UTGES INTE

Föräldralönen utges inte om arbetstagaren undantas från föräldrapenning enligt socialförsäkringsbalken. Om denna förmån har nedsatts ska föräldralönen reduceras i motsvarande grad.

Mom 3:2 LÖNEAVDRAG VID LEDIGHET MED TILLFÄLLIG FÖRÄLDRAPENNING

Vid ledighet med tillfällig föräldrapenning görs avdrag för varje frånvarotimme med

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

Vid frånvaro hel kalendermånad görs avdrag med arbetstagarens hela månadslön.

Anmärkning till § 11

Med månadslön avses fast månadslön inklusive eventuella fasta lönetillägg per månad.

Vid tillämpning av division 172 för deltidsanställd arbetstagare ska deltidslönen först uppräknas till lön motsvarande full ordinarie arbetstid.

§ 12 Sjuklön

Mom 1 ALLMÄNT

Enligt sjuklönelagen har arbetstagaren under de första 14 dagarna av en sjukperiod en lagstadgad rätt till sjuklön från arbetsgivaren. För sjukfrånvaro som pågår längre tid än 14 kalenderdagar betalas sjukpenning från försäkringskassan från dag 15 enligt socialförsäkringsbalken. Dag då arbetstagaren varit frånvarande utan giltigt skäl medräknas inte.

Mom 2

Mom 2:1 SJUKANMÄLAN

När en arbetstagare blir sjuk och därför inte kan tjänstgöra ska arbetstagaren snarast möjligt anmäla sjukdomsfallet till arbetsgivaren.

Sjuklön ska som huvudregel inte utges för tid innan arbetsgivaren fått anmälan om sjukdomsfallet. Vidare ska arbetstagaren snarast meddela arbetsgivaren när arbetstagaren beräknar kunna återgå i arbete.

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

Mom 2:2 SJUKFÖRSÄKRAN OCH LÄKARINTYG

Skriftlig försäkran

Arbetstagaren ska lämna arbetsgivaren en skriftlig försäkran om att denne har varit sjuk, uppgifter om i vilken omfattning arbetstagarens arbetsförmåga varit nedsatt på grund av sjukdomen och under vilka dagar arbetstagaren skulle ha arbetat.

Rätt till sjuklön föreligger inte innan arbetstagaren lämnat försäkran till arbetsgivaren.

Sjuklön – läkarintyg

Om arbetsgivaren eller försäkringskassan så begär ska arbetstagaren dessutom styrka sjukdomen med läkarintyg från tidigare dag, vilket utvisar att arbetsförmåga föreligger samt sjukdomsperiodens längd för att arbetstagaren ska ha rätt till sjuklön. Arbetsgivaren har rätt att anvisa läkare för att utfärda sådant läkarintyg.

Från och med den åttonde kalenderdagen ska arbetstagaren alltid styrka sjukdom med läkarintyg.

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

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

Mom 3 SJUKLÖNETIDENS LÄNGD

Om arbetstagare enligt bestämmelserna i detta avtal har rätt till sjuklön fr o m 15:e kalenderdagen i sjukperioden ska arbetsgivaren utge sådan till arbetstagaren

- för grupp 1: t o m 90:e kalenderdagen i sjukperioden.
- för grupp 2: t o m 45:e kalenderdagen i sjukperioden.

Grupp 1 = arbetstagare som varit anställd hos arbetsgivaren under minst ett år i följd eller har kommit direkt från en anställning i vilken arbetstagaren har haft rätt till sjuklön under minst 90 dagar.

Grupp 2 = övriga arbetstagare.

Sjuklön från 15:e dagen utges dock för högst 105/45 kalenderdagar per tolv månadersperiod. Den som är visstidsanställd för kortare tid än en månad får inte sjuklön under anställningens första 14 dagar.

För den som får sjukersättning upphör rätten till sjuklön.

Mom 4 SJUKLÖNENS STORLEK

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. Dag 15 till 90 utges 10 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 inklusive eventuella fasta lönetillägg per månad (t ex fasta ob-, jour- eller beredskapstillägg).

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 4:2 SJUKLÖN FR.O.M. 15:E KALENDERDAGEN

För varje sjukdag (även arbetsfria vardagar samt sön- och helgdagar) görs sjukavdrag per dag enligt följande, varvid med månadslön, utöver vad som anges i mom 4:1, Anmärkning, även avses förmåner i form av kost eller bostad värderade enligt Skatteverkets anvisningar.

För pensionär fordras särskild överenskommelse – se § 1 mom 3.

För arbetstagare som omfattas av GTP-planen – se Anmärkning 3.

För arbetstagare med månadslön om högst 31 533* kronor görs avdrag per sjukdag med:

$$90\% \times \frac{\text{månadslönen} \times 12}{365}$$

För arbetstagare med månadslön över 31 533* kronor görs avdrag per sjukdag med:

$$80\% \times \frac{10 \times \text{prisbasbeloppet}}{365} + 10\% \times \frac{\text{månadslön} \times 12}{365}$$

*) Den angivna lönegränsen utgör 10 x för varje år gällande prisbasbelopp / 12.

Prisbasbeloppet för 2022 är 48 300 kronor och lönegränsen för 2022 blir följaktligen 40 250 kronor. Ny beräkning ska ske varje år.

Anmärkning 1

Vid ändring av lön görs sjukavdrag med utgångspunkt från den gamla lönen till den dag arbetstagaren får besked om sin nya lön.

Anmärkning 2

Sjukavdraget per dag får inte överstiga den fasta kontanta månadslönen inklusive eventuella fasta tillägg x 12/365. Begreppet månadslön – se mom 4:1, Anmärkning.

Anmärkning 3 (Kommunal)

För arbetstagare som omfattas av Avtalsgruppsjukförsäkring (AGS) görs helt avdrag.

Mom 5 SMITTBÄRARE

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

Frånvaro t o m 14:e kalenderdagen

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.

Timlön: För arbetstagare med lön per arbetad timme görs avdrag med hela timlönen och ersättningar för varje timme en arbetstagare är frånvarande från arbetet.

Vid frånvaro från och med 15:e kalenderdagen görs avdrag enligt mom 4:2.

Mom 6 INSKRÄNKNINGAR I RÄTTEN TILL SJUKLÖN

Om en arbetstagare på grund av arbetsskada uppbär livränta i stället för sjukpenning och detta sker under tid då arbetstagaren har rätt till sjuklön, ska sjuklönen från arbetsgivaren inte beräknas enligt mom 3 utan i stället utgöra skillnaden mellan 90 procent av månadslönen och livräntan.

Rätt till sjuklön på lönedelar upp till 10 prisbasbelopp föreligger inte för tid då sjukpenning enligt socialförsäkringsbalken utges eller för tid då rehabiliteringspenning utges.

Om arbetstagaren får ersättning från annan försäkring än avtalsgruppsjukförsäkring (AGS) eller trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA) och arbetsgivaren har betalat premien för denna försäkring ska sjuklönen minskas med ersättningen.

*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

Om arbetstagaren får annan ersättning från staten än från den allmänna försäkringen, arbets-
skadeförsäkringen eller socialförsäkringsbalken, ska sjuklönen minskas med ersättningen.

Om en arbetstagarare vid anställningen inte talat om att denne lider av viss sjukdom, har
arbetstagaren inte rätt till sjuklön från och med 15:e kalenderdagen i sjukperioden vid
arbetsoförmåga som beror på sjukdomen ifråga.

Om arbetsgivaren vid anställningen har begärt friskintyg av arbetstagaren men denne på
grund av sjukdom inte har kunnat lämna sådant, har arbetstagaren inte rätt till sjuklön
från och med 15:e kalenderdagen i sjukperioden vid arbetsoförmåga som beror på sjuk-
domen ifråga.

Om arbetstagarens sjukförmåner har nedsatts enligt socialförsäkringsbalken ska arbets-
givaren reducera sjuklönen i motsvarande mån.

Om arbetstagaren har skadats vid olycksfall som vållats av tredje man och ersättning inte
utges enligt trygghetsförsäkring vid arbetskada (TFA), ska arbetsgivaren utge sjuklön
endast om respektive i den utsträckning – arbetstagaren inte kan få skadestånd för förlorad
arbetsförtjänst från den för skadan ansvarige.

Om arbetstagaren har skadats vid olycksfall under förvärvsarbete för annan arbetsgivare
eller i samband med egen rörelse ska arbetsgivaren utge sjuklön från och med 15:e kalen-
derdagen i sjukperioden endast om arbetsgivaren särskilt har åtagit sig detta.

Arbetsgivaren är inte skyldig att utge sjuklön från och med 15:e kalenderdagen i sjukperioden

- om arbetstagaren har undantagits från sjukförsäkringsförmåner enligt
socialförsäkringsbalken, eller
- om arbetstagarens arbetsoförmåga är självförvållad, eller
- om arbetstagaren har skadats till följd av krigsåtgärder, om inte överenskommelse om
annat träffas.

Om sjukersättning börjar utges till arbetstagaren upphör rätten till sjuklön.

Mom 7 ÖVRIGA BESTÄMMELSER

Vid tillämpningen av bestämmelserna i denna paragraf ska förmåner som utges enligt
lagen om statligt personskadeskydd jämföras med motsvarande förmåner enligt social-
försäkringsbalken.

§ 13 Semester

Mom 1 ALLMÄNNA BESTÄMMELSER

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

Undantag från semesterlagen

Har gjorts endast i de delar där så uttryckligen framgår i nämnda moment.

Mom 2 SEMESTERÅR TILLIKA INTJÄNANDEÅR

Kalenderåret utgör semesterår som tillika är intjänandeår.

Mom 3 SEMESTERNS LÄNGD

Mom 3:1 ANTAL SEMESTERDAGAR PER KALENDERÅR UTGES ENLIGT FÖLJANDE

Till och med det år arbetstagaren fyller 39 år 25 semesterdagar

Från och med det år arbetstagaren fyller 40 år 31 semesterdagar

Från och med det år arbetstagaren fyller 50 år 32 semesterdagar

Mom 3:2 ANSTÄLLNING MINDRE ÄN TRE MÅNADER

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

Vid anställning med lön per arbetad timme inkluderar utgående timlön semesterlön.

Mom 4 SEMESTERLÖN, -TILLÄGG OCH -ERSÄTTNING M M

Mom 4:1 SEMESTERLÖN

Semesterlönen utgörs av den under semestertiden aktuella månadslönen och semester-tillägg som för varje betald semesterdag utgör 0,8% av arbetstagarens vid semestertillfället aktuella månadslön.

Beträffande ändrad sysselsättningsgrad – se mom 4:4.

Med månadslön avses i detta sammanhang fast kontant månadslön inklusive eventuella fasta lönetillägg per månad (t ex fasta jour-, beredskaps-, och ob-tillägg) vid semestertillfället.

Mom 4:2 SEMESTERERSÄTTNING

Semesterersättning utgörs 5,4 procent av aktuell månadslön per outtagen betald

semesterdag (beräknas som 4,6 procent av den aktuella månadslönen semesterdag plus 0,8 procent enligt mom 4:1).

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

Vid anställning med lön per arbetad timme inkluderar utgående timlön semesterlön.

Mom 4:3 OBETALD SEMESTER

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

Mom 4:4 ÄNDRAD SYSSELSÄTTNINGSGRAD

Om arbetstagaren under intjänandeåret haft annan sysselsättningsgrad än vid semester tillfället ska den vid semestertillfället aktuella semesterlönen proportioneras i förhållande till arbetstagarens genomsnittliga sysselsättningsgrad under året.

Semesterlönen vid uttag av sparad semesterdag ska 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 SEMSTERTILLÄG

Semestertillägget om 0,8 % 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 eller erhållit semesterlön för flera semesterdagar än arbetstagaren intjänat under året skall återbetala för mycket utbetald semesterlön.

Mom 5 SPARANDE AV SEMESTERDAGAR

Mom 5:1 VILLKOR FÖR ATT SPARA SEMESTERDAGAR

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

Antalet sparade semesterdagar får inte vid något tillfälle sammanlagt överstiga 25 dagar.

Mom 5:2 SEMESTERLÖN ALTERNATIVT – ERSÄTTNING FÖR SPARADE SEMESTERDAGAR

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 ska anpassas till arbetstagarens andel av full ordinarie arbetstid det semesterår som dagen sparades.

Lön per arbetad timme. Vid uttag av sparad semesterdag för anställning med lön per arbetad timme inklusive semesterlön utges ingen särskild semesterlön eftersom den ingår i den utbetalda timlönen.

Mom 6 SEMESTERLEDIGHET FÖR INTERMITTENT ARBETANDE

Om en arbetstagare enligt gällande arbetstidsschema inte arbetar varje dag i varje vecka (intermittent arbetande) gäller, att antalet bruttosemesterdagar (enligt mom 3:1) ska 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 fyra veckor (eller annan period som omfattar hel förläggningscykel).

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

Ändras arbetstagarens arbetstidsschema så att "antalet arbetsdagar per vecka" förändras ska antalet outtagna nettosemesterdagar omräknas för att svara mot den nya arbetstiden.

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

§ 14 Anställningens 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 alternativt bör arbetsgivaren skriftligen bekräfta uppsägningen till arbetstagaren.

Mom 1:2 UPPSÄGNINGSTID FRÅN ARBETSTAGARENS SIDA

Uppsägningstiden från arbetstagarens sida är följande om inte annat följer av bestämmelserna i mom 3 Tidsbegränsad anställnings upphörande, mom 4 Provanställnings upphörande och mom 5 Övrigt om anställnings 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 UPPSÄGNING ELLER AVSKEDANDE FRÅN ARBETSGIVARENS SIDA

Mom 2:1 PERSONLIGA SKÅL

Arbetsgivaren ska, minst två veckor innan besked om uppsägning lämnas till arbetstagaren, skriftligen underrätta arbetstagaren om att denne kommer att få skriftligt besked om uppsägning.

Vid avskedande ska underrättelsen lämnas minst en vecka innan besked om avskedande.

Är arbetstagaren fackligt organiserad ska varsel samtidigt med underrättelsen lämnas till den lokala fackliga organisationen som den anställde tillhör.

Varsel anses ha skett när arbetsgivaren överlämnat varselsskrivelse, kopia av underrättelsen, till den lokala arbetstagarparten eller två arbetsdagar efter det att arbetsgivaren har skickat skrivelsen i rekommenderat brev under respektive arbetstagarförbunds adress. Varsel som arbetsgivaren har givit under tid då företaget har semesterstängt, anses ha skett dagen efter den då semesterstängningen upphörde.

Mom 2:2 UPPSÄGNING PÅ GRUND AV ARBETSBRIST

Om uppsägningen grundar sig på arbetsbrist ska förhandling ske med berörda fackliga organisationer enligt MBL § 11 (13) innan beslut om uppsägning fattas.

Efter slutförd lokal och eventuell central förhandling ska besked om uppsägningen lämnas till arbetstagaren.

Turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist

Arbetsgivaren och de lokala fackliga organisationerna (i avsaknad av lokal organisation med den centrala organisationen) får i anslutning till aktualiserad personalinskränkning träffa lokal överenskommelse om avvikelse från bestämmelserna om turordning (LAS §§ 22 och 25–27) vid uppsägning respektive företrädesrätt till återanställning.

Vid upprättandet av turordningslista utgör varje yrkeskategori ett eget turordningsområde.

De lokala parterna ska vid aktualiserad personalinskränkning värdera företagets krav och behov i bemanningshänseende. Om dessa behov inte kan tillgodoses med tillämpning av lag ska fastställandet av turordning ske med avsteg från lagens bestämmelser.

De lokala parterna ska därvid göra ett urval av de anställda som ska sägas upp så att företagets behov av kompetens särskilt beaktas liksom företagets möjligheter att bedriva konkurrenskraftig verksamhet och därmed bereda fortsatt anställning.

Det förutsätts att de lokala parterna, på endera partens begäran, träffar överenskommelse om fastställande av turordning vid uppsägning med tillämpning av 22 § lagen om anställningsskydd och de avsteg från lagen som erfordras.

De lokala parterna kan också med avvikelse från bestämmelserna i 25–27 §§ lagen om anställningsskydd överenskomma om turordning vid återanställning. Därvid ska de ovan nämnda kriterierna gälla.

Det åligger de lokala parterna att på begäran föra förhandlingar som sägs i föregående stycken liksom att skriftligen bekräfta träffade överenskommelser.

Enas inte de lokala parterna, kan förbundsparterna, om endera begär det, träffa överenskommelse i enlighet med ovan angivna riktlinjer.

Det förutsätts att arbetsgivaren inför behandlingen av frågorna som berörs i detta moment tillhandahåller den lokala respektive den centrala avtalsparten relevant faktaunderlag.

Anmärkning

Utän lokal eller central överenskommelse enligt ovan kan uppsägning på grund av arbetsbrist respektive återanställning prövas enligt lag med iakttagande av förhandlingsordningen.

Tillämpningsregler vid besked om uppsägning eller avskedande av arbetstagare som har en tillsvidareanställning

Besked om uppsägning eller avskedande ska vara skriftlig och lämnas till arbetstagaren personligen. Om detta på grund av särskilda skäl inte är möjligt får beskedet om uppsägningen eller avskedandet i stället sändas i rekommenderat brev till arbetstagaren. Uppsägning eller avsked anses ha skett 10 dagar efter det att brevet lämnats till posten för befordran. Vid semester anses uppsägningen eller avsked ha skett första dagen efter den, då semestern upphörde.

I uppsägnings- eller avskedandebeskedet ska arbetsgivaren ange:

- att om arbetstagaren vill göra gällande att uppsägningen eller avskedet är ogiltigt, ska arbetstagaren underrätta arbetsgivaren om detta senast två veckor efter det att uppsägningen eller avskedandet skedde,
- om arbetstagaren har företrädesrätt till återanställning eller inte,
- att om företrädesrätt föreligger måste arbetstagaren för att den ska gälla anmäla detta till arbetsgivaren.

På arbetstagarens begäran är arbetsgivaren skyldig att ange orsaken till uppsägningen eller avskedandet och uppgiften ska vara skriftlig om arbetstagaren begär det.

Mom 2:3 UPPSÄGNINGSTID FRÅN ARBETSGIVARENS SIDA

Uppsägningstiden från arbetsgivarens sida är följande om inte annat följer av bestämmelserna i mom 3 Tidsbegränsad anställnings upphörande, mom 4 Provanställnings upphörande och mom 5 Övrigt om anställnings upphörande.

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

Anmärkning (Gäller för Akademikerförbunden)

Vid uppsägning på grund av arbetsbrist av arbetstagare som fyllt 55 år med 10 sammanhängande anställningsår, gäller en förlängning av uppsägningstiden med 6 månader.

Mom 3 TIDSBEGRÄNSAD ANSTÄLLNINGS UPPHÖRANDE

Mom 3:1 TIDSBEGRÄNSAD ANSTÄLLNING SAMMANLAGT 12 MÅNADER ELLER MINDRE

Tidsbegränsad anställning som pågått sammanlagt 12 månader eller mindre, under den senaste treårsperioden, upphör utan uppsägning när den avtalade tiden löpt ut eller det avtalade arbetet slutförts eller vid vikariat när den ordinarie befattningshavaren återkommer.

Mom 3:2 TIDSBEGRÄNSAD ANSTÄLLNING SAMMANLAGT MER ÄN 12 MÅNADER UNDER DEN SENASTE TREÅRSPERIODEN

Vid tidsbegränsad anställning (utom provanställning), som när anställningen upphör har pågått sammanlagt mer än tolv månader under den senaste treårsperioden, är arbetsgivaren skyldig att minst en månad före anställningens upphörande ge arbetstagare skriftligt besked om att arbetstagaren inte kommer att få fortsatt anställning, LAS §§ 15, 16. (Besked – se nedan.)

Om arbetstagaren är fackligt organiserad ska arbetsgivaren samtidigt med beskedet lämna ett skriftligt varsel till den lokala fackliga organisationen som arbetstagaren tillhör, LAS § 30A.

Varsel anses ha skett, när arbetsgivaren överlämnat varselskrivelse till den lokala arbetstagarparten eller två arbetsdagar efter det att arbetsgivaren har skickat skrivelsen i rekommenderat brev under respektive arbetstagarförbunds adress.

Varsel som arbetsgivaren har givit under tid då företaget har semesterstängt, anses ha skett dagen efter den då semesterstängningen upphörde.

Vid anställning en månad eller kortare ska besked och varsel ges när anställningen börjar (LAS § 30).

Tillämpningsregler vid besked till arbetstagaren om att den tidsbegränsade anställningen upphör

Beskedet ska vara skriftligt och lämnas till arbetstagaren personligen. Om särskilda skäl föreligger, kan det sändas i rekommenderat brev till arbetstagaren och träder då ikraft tio dagar efter avsändandet alternativt om arbetstagaren har semester, första arbetsdagen efter semestern.

I ett skriftligt besked ska arbetsgivaren även ange:

- att om arbetstagaren vill göra gällande att anställningen ska gälla tills vidare, måste denne underrätta arbetsgivaren om detta senast en månad efter anställningstidens utgång (LAS § 40),
- om arbetstagaren har företrädesrätt till återanställning eller inte,
- att om företrädesrätt föreligger måste arbetstagare, för att den ska gälla, anmäla till arbetsgivaren att arbetstagaren vill omfattas av företrädesrätten.

Mom 4 UPPHÖRANDE AV PROVANSTÄLLNING

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

Arbetsgivaren skall lämna skriftligt besked om provanställningens upphörande senast vid prövotidens utgång.

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

Anmärkning

År arbetstagaren fackligt organiserad skall arbetsgivaren samtidigt med underrättelsen varsla (meddela) den fackliga organisation som arbetstagaren tillhör.

Upphörande vid provanställningsperiodens slut

Om arbetsgivare eller arbetstagare vill att provanställningen skall upphöra vid provanställningsperiodens slut utan att övergå i en tillsvidareanställning, skall skriftlig underrättelse till arbetsgivaren/arbetstagaren ske 14 dagar före periodens slut.

Arbetsgivaren skall lämna skriftligt besked om provanställningens upphörande senast vid prövotidens utgång.

Tillämpningsregler vid besked till arbetstagaren om att provanställningen skall upphöra

Beskedet skall vara skriftligt och lämnas till arbetstagaren personligen. Om särskilda skäl föreligger, kan det sändas i rekommenderat brev till arbetstagaren och träder då ikraft tio dagar efter avsändandet alternativt om arbetstagaren har semester, första arbetsdagen efter semestern.

I ett skriftligt besked skall arbetsgivaren även ange:

- att om arbetstagaren vill göra gällande att anställningen skall gälla tills vidare, måste arbetstagaren underrätta arbetsgivaren om detta senast en månad efter anställningstidens utgång (LAS § 40),

- om arbetstagaren har företrädesrätt till återanställning eller inte,
- att om företrädesrätt föreligger måste arbetstagare, för att den skall gälla, anmäla till arbetsgivaren att arbetstagaren vill omfattas av företrädesrätten.

Mom 5 ÖVRIGA BESTÄMMELSER VID UPPSÄGNING

Mom 5:1 LÖN UNDER UPPSÄGNINGSTID

Enligt § 12 i LAS har arbetstagare rätt till bibehållen lön och andra anställningsförmåner under uppsägningstiden, även om arbetstagaren inte kan beredas arbete under denna tid.

Mom 5:2 PENSIONÄRER

Om arbetstagaren kvarstår i tjänst eller har anställts vid företaget efter det att arbetstagaren har uppnått gällande ordinarie pensionsåldern är uppsägningstiden en månad för både arbetsgivaren och arbetstagaren.

Mom 5:3 UPPNÅDD PENSIONSÅLDER

Arbetstagare som inte önskar kvarstå i anställning efter 65 års ålder ska anmäla detta till arbetsgivaren senast tre månader före utgången av kalendermånaden innan arbetstagaren fyller 65 år.

Mom 5:4 SKADESTÅND DÅ ARBETSTAGAREN INTE IAKTTAR UPPSÄGNINGSTID

Om arbetstagaren lämnar sin anställning utan att iaktta uppsägningstiden eller del av denna, har arbetsgivaren rätt till skadestånd för den ekonomiska skada och olägenhet som därigenom vållas, dock lägst med ett belopp som motsvarar arbetstagares lön under den del av uppsägningstiden som arbetstagaren inte har iakttagit.

Mom 5:5 INTYG

Tjänstgöringsintyg

När uppsägning har skett från arbetsgivaren eller arbetstagarens sida har arbetstagaren rätt att få ett tjänstgöringsintyg som innehåller

- den tid som arbetstagaren har varit anställd, och
- de arbetsuppgifter arbetstagaren har haft att utföra, samt om arbetstagaren så begär, vitsord beträffande det sätt på vilket arbetstagaren har utfört sitt arbete.

Arbetsgivaren ska lämna tjänstgöringsintyget inom en vecka från det att arbetstagaren har begärt att få intyget.

Arbetsgivarintyg

Arbetsgivaren åtager sig att utfärda arbetsgivarintyg senast två veckor efter det att arbetsgivaren av arbetstagaren erhållit erforderligt underlag och blankett avseende arbetsgivarintyg.

Intyg om uttagen semester

När anställningen upphör har arbetstagaren rätt att erhålla intyg som utvisar hur många semesterdagar arbetstagaren har tagit ut under innevarande semesterår.

Arbetsgivaren ska lämna intyget till arbetstagaren senast inom en vecka från det att arbetstagaren har begärt att få intyget.

§15 Värnplikts- och civilförsvartjänstgöring

Vid fullgörande av militärtjänst utöver första tjänstgöringen utgår följande ersättning till ordinarie arbetstagare.

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 civilförsvarspliktig arbetstagare under förutsättning att dagpenning utgår.

Företaget äger dock jämka ovannämnda ersättning så att vad arbetstagaren erhåller totalt inte överstiger hans/hennes 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.

§ 16 Pensioner och försäkringar

Återfinns i särskilt avtalstryck.

§ 17 Tjänste- och personalbostad

Mom 1 HYRESFÖRHÅLLANDE OCH ANSTÄLLNING

Hyresförhållanden som beror av anställning regleras enligt gällande lag i den mån inte annat följer av denna paragraf.

Mom 2 TJÄNSTEBOSTAD

Med tjänstebostad förstås av arbetsgivare ägd eller disponerad bostadslägenhet, som arbetsgivaren anvisar arbetstagaren såsom nödvändig bostad för fullgörande av anställningens arbetsuppgifter och därför upplåter till arbetstagaren i samband med anställning som är förenad med bostadstvång.

Hyra för tjänstebostad fastställs av arbetsgivaren till belopp som är skäligt med hänsyn till olägenheter, som kan följa av bostadens karaktär av tjänstebostad och dess belägenhet.

Mom 3 PERSONALBOSTAD

Med personalbostad förstås av arbetsgivaren ägd eller disponerad bostadslägenhet, som arbetsgivaren upplåter till arbetstagare i samband med anställning.

Mom 4 INTYG

Utän arbetsgivarens medgivande får inte

- a) hyresrätt till tjänste- eller personalbostad överlåtas
- b) hyresgäst upplåta tjänste- eller personalbostad i andra hand

Mom 5 UPPSÄGNING AV HYRESAVTAL

Hyresavtal för tjänste- eller personalbostad kan av arbetsgivaren sägas upp för att upphöra att gälla med en minsta uppsägningstid av en månad i följande fall:

- a) då arbetstagarens anställning ska upphöra
- b) då arbetstagaren inte erlagt hyra
- c) då arbetstagaren vidtagit åtgärd i strid mot mom 4

Dock gäller – (vid fall som avses i punkt a) ovan att

- om arbetstagaren, vid uppsägningstillfället av hyresavtalet, har rätt till en uppsägningstid – vad gäller anställningens upphörande – som är längre än en månad, ska arbetsgivaren iaktta motsvarande uppsägningstid, vad gäller hyresavtalets upphörande,

- om anställningen upphör på grund av att arbetstagaren avlider, gäller hyreslagens uppsägningstider.

Uppsägningstid enligt momentet gäller för hyresavtal med bestämd hyrestid som är längre än tre månader och för hyresavtal som gäller för obestämd tid.

Mom 6 UPPSAGT HYRESAVTAL

Om arbetsgivaren har sagt upp hyresavtalet för tjänste- eller personalbostaden i samband med anställningens upphörande har hyresgästen eller medhyresgäst inte rätt till förlängning av avtalet.

§ 18 Giltighetstid

För Kommunal gäller avtalet fr o m den 1 november 2020 och t o m den 30 september 2023 med en ömsesidig uppsägningstid om tre månader.

Avtalet gäller fr o m den 1 januari 2021 och tillsvidare för Akademikerförbunden ,Vision och Vårdförbundet, med en ömsesidig uppsägningstid om tre månader

Stockholm den 28 november 2020

KFO (Fremia 1 januari 2021)	Kommunal	Kommunal
Jasmina Helander	Lars Sture Johansson	Ann Georgsson

Stockholm den 15 december 2020

KFO (Fremia 1 januari 2021)	Vision
Hans-Erik Stierna	Heidi Nousiainen

Stockholm den 17 december 2020

KFO (Fremia 1 januari 2021)	Vårdförbundet
Jasmina Helander	Fredrik Nilsson

Stockholm den 15 december 2020

KFO (Fremia 1 januari 2021)	Akademikerförbunden
Susanne Lavemark	Nadia Larsson

Förhandlingsordning

mellan Arbetsgivarföreringen (KFO) och Svenska Kommunalarbetareförbundet (Kommunal), Vision, Legitimerade Sjukgymnasters Riksförbund (LSR), Förbundet Sveriges Arbetsterapeuter (FSA) samt Vårdförbundet.

KFO och parterna har i syfte att främja en fredlig lösning av tvistefrågor på den för parterna gemensamma delen av arbetsmarknaden träffat följande överenskommelse.

§ 1 AVTALETS GILTIGHET

Mom 1

Avtalet gäller arbetstagare anställda vid företag, föreningar och stiftelser, vilka som medlemmar tillhör KFO.

Mom 2

Anslutes till KFO under avtalets giltighet företag, föreningar och stiftelser gäller detta avtal för dess arbetstagare från den tidpunkt företaget, föreningen eller stiftelsen erhållit medlemskap i KFO.

Om företaget är bundet av tidigare avtal gäller det här avtalet från den tidpunkt som parterna är överens om.

§ 2 ALLMÄNNA FÖRUTSÄTTNINGAR

Det förutsättes, att arbetsgivare och arbetstagare genom ömsesidigt hänsynstagande söker i samförstånd ordna sina gemensamma angelägenheter och såvitt möjligt förebygga uppkomsten av tvist.

PRESKRIPTION AV ANSPRÅK

Om förhållande, vartill rättsanspråk enligt kollektivt eller enskilt avtal hänförs sig, varit känt på arbetsgivarsidan eller KFO respektive den lokala fackliga organisationen eller enligt § 3a särskilt utsedda arbetstagare på arbetsplatsen eller facket centrala organisation i fyra

månader utan att förhandling begärts enligt bestämmelserna i denna paragraf, har parten därefter förlorat rätten att påkalla förhandling rörande anspråket.

Oberoende av sådan kännedom om förhållandet är rätten att påkalla förhandling förlorad, om förhållandet ligger mer än två år tillbaka i tiden.

§ 3 FÖRHANDLINGSORDNING

Påkallas från endera sidan förhandling skall följande ordning gälla:

a) LOKAL FÖRHANDLING

Förhandling mellan arbetsgivaren och arbetstagarnas lokala fackliga organisation (lokal förhandling). Med lokal organisation avses lokalavdelning/distrikt eller arbetstagare på arbetsplatsen som den fackliga organisationen utsett därtill.

Lokal förhandling skall påbörjas snarast möjligt och senast två veckor från dagen för dess påkallande, såvida ej parterna enas om uppskov.

Kan uppgörelse ej ernås vid lokal förhandling, ankommer det på part, som vill fullfölja ärendet, att hänskjuta frågan till central förhandling.

b) CENTRAL FÖRHANDLING

Förhandling under medverkan av KFO och den fackliga centrala organisationen (central förhandling).

Framställning om sådan förhandling skall göras hos motparten senast två månader från den dag den lokala förhandlingen avslutats med nedanstående avsteg.

Framställan om central förhandling

- beträffande MBL §§ 11, 12, 14 och 38 skall ske inom 7 kalenderdagar,
- beträffande MBL §§ 34 och 35 skall ske inom 10 kalenderdagar (av arbetsgivaren), räknat från den dag den lokala förhandlingen är avslutad.

Påkallas ej förhandling inom föreskriven tid, förloras rätten till förhandling.

Central förhandling skall påbörjas snarast möjligt och senast tre veckor från dagen för dess påkallande såframt ej parterna enas om uppskov.

PROTOKOLLSANTECKNINGAR

1. Som avslutningsdag för lokal respektive central förhandling skall anses den dag, då berörd part alternativt parter förklarar förhandlingen avslutad, eller givit motparten skriftligt besked om att han anser förhandlingen avslutad.

2. För att underlätta behandlingen av lokala frågor är det lämpligt, att vardera parten utser en företrädare med uppgift att svara för kontakten med motparten; meddelande om företrädares namn bör lämnas motparten utan dröjsmål. Det får ankomma på de lokala parterna att avgöra huruvida ytterligare anordningar behöver vidtagas för handläggningen av de lokala frågorna.

3. Om det förhållande, vartill rättsanspråk hänför sig regleras i lag om anställningsskydd skall i stället för de i § 3 ovan angivna tidsfristerna gälla i nämnda lag angivna tidsfristerna.

§ 4 GILTIGHETSTID

Avtalet gäller fr o m den 1 juni 2012 och tillsvidare för Vårdförbundet, FSA, LSR m.fl. akademikerförbund samt för Vision med en ömsesidig uppsägningstid om tre månader.

För Kommunal gäller avtalet fr o m den 1 november 2020 och t o m den 30 september 2023 med en ömsesidig uppsägningstid om tre månader.

Förhandlings- protokoll

Ärende: Överenskommelse om allmänna anställningsvillkor och löner för tiden 2020-11-01–2023-09-30 för anställda som omfattas av avtalet Hälsa, vård och övrig omsorg (HVO)

Parter: Arbetsgivarföreningen KFO (KFO)
Svenska Kommunalarbetareförbundet (Kommunal)

Tid och plats: 15 september 2020 m.fl. dagar digitalt via Teams

Närvarande för

KFO: Jasmina Helander, Hans-Erik Stierna jämte delegerade

Kommunal: Lars-Sture Johansson, Ann Georgsson jämte delegerade

§ 1 ALLMÄNNA ANSTÄLLNINGSVILLKOR

Parterna träffar överenskommelse om nytt avtal om allmänna anställningsvillkor för perioden 2020-11-01–2023-09-30 med de ändringar och tillägg som framgår av bilaga 1.

§ 2 LÖNER

KFO och Kommunal träffar överenskommelse om löner för perioden 2020-11-01 – 2023-09-30 enligt bilaga 2.

Parterna konstaterar att för det fall arbetsgivare år 2020 redan utgett generella och/eller individuella lönehöjningar, ska dessa avräknas mot vad arbetstagaren erhåller vid tillämpning av löneavtalet såvida inte uttrycklig lokal överenskommelse träffats om annat.

§ 3 ÖVERGÅNG TILL NY ORGANISATION

Parterna är överens om att eftersom KFO byter namn till Fremia innebär detta att part på kollektivavtalet ändras till Fremia från och med den 1 januari 2021.

§ 4 ARBETSMILJÖ

Centrala parter är överens om att under avtalsperioden ta fram ett partsgemensamt stödmaterial till arbetsgivare och skyddsombud om hur sexuella trakasserier på arbetsplatsen ska motverkas och förebyggas.

Arbetet beräknas vara klart senast 2022-12-31.

§ 5 HELTID OCH SAMMANHÅLLEN ARBETSTID

Arbetsgivaren bör utifrån verksamhetens behov och om verksamheten så tillåter verka för att arbetstagar ska få möjlighet att anställas på heltid samt sträva efter sammanhållen arbetstid. Centrala parter är överens om att inleda ett partsgemensamt arbete där syftet är att utreda möjligheterna till att anställas på heltid. Arbetet beräknas vara klart senast 2022-12-31.

§ 6 SÄNKT INTJÄNANDEÅLDER FÖR GTP

Om LO och KFO inte överenskommer om en sänkning av intjänandeåldern för tjänstepension, och denna inte träder i kraft, ska löneutrymmet höjas medpartsgemensamt beräknad kostnad för sådan avsättning. Beloppen i bilaga 2 ska i sådant fall höjas med 44 kr den 1 januari 2021 samt 45 kr den 1 januari 2022, vilket motsvarar ett avtalsvärde på 0,17% respektive 0,18%. I det fall löneutbetalning redan hunnit genomföras hanteras detta genom en retroaktiv utbetalning.

§ 7 ÄNDRAD LAGSTIFTNING

Om socialförsäkringsbalken, 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 KFO (Fremia den 1 januari 2021) tar fram förslag till förändringar.

Centrala parter ska under avtalsperioden uppmärksamma förändrad lagstiftning samt tillämpning på arbetsmarknaden.

§ 8

Parterna ska under avtalsperioden föra en dialog om behov av eventuella förändringar i avtalet samt om möjligheterna att framöver teckna avtal som löper över längre tid.

§ 9

Parterna enades om att detta protokoll ska bifogas avtalstrycket.

§ 10 SKRIVFEL

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

§ 11 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.

§ 12

Överenskommelsen är preliminär tills den antagits av Kommunals förbundsstyrelse.

§ 13

Förhandlingen förklarades avslutad.

Vid protokollet
Jasmina Helander

Justeras
Lars-Sture Johansson

Justeras
Ann Georgsson

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, 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 lönerrevision omfattar företag som var medlemmar i KFO (Fremia den 1 januari 2021) den **31 mars 2021 respektive 31 augusti 2022** och vars arbetstagare börjat sin anställning senast den **31 mars 2021 respektive 31 augusti 2022**.

3.2 UNDANTAG AV VISSA KATEGORIER

Löneavtalet omfattar ej arbetstagare som den **31 mars 2021 respektive 31 augusti 2022**

- inte fyllt 18 år,
- kvarstår i tjänst eller har anställts efter det att arbetstagaren har uppnått 67 års ålder,
- är tjänstledig för minst tre månader framåt i tiden av annat skäl än sjukdom eller föräldradledighet, 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 april 2021 respektive 1 september 2022** eller senare och inte fått lönehöjning enligt punkt 4 och 5, skall arbetstagaren anmäla sina krav på lönehöjning till arbetsgivaren senast den **30 april 2021 respektive 30 september 2022**.

3.4 ANSTÄLLNINGSAVTAL

Om arbetsgivare och arbetstagare den **1 januari 2021 respektive 1 januari 2022** eller senare, 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 LÖNEREVISION

Om arbetsgivaren i avvaktan på detta löneavtal under **2020** 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 **716 kr** den **1 april 2021**. Löneutrymmet per heltidsanställd och månad per den **1 september 2022** är lägst **631 kr** fördelas individuellt på respektive arbetstagare räknat på ett utrymme.

4.1 YRKESUTBILDADE

Lokala parter ska utöver det ordinarie löneutrymmet tillföra **0,3 procent** den **1 april 2021** respektive **0,2 procent** den **1 september 2022** av den totala lönesumman. Detta extrautrymme ska fördelas individuellt och differentierat till yrkesutbildad personal enligt definition nedan. Detta möjliggör en löneutveckling som premierar kompetens, specialistkunskap, yrkesutveckling, resultat och bidrag till verksamhetens mål sett över tid.

Definition av yrkesutbildning:

Med yrkesutbildning menas för vid den aktuella tiden genomförd och avslutad utbildning på ungdomsgymnasium inom för arbetet relevant inriktning. Detta gäller även för vuxenutbildning. Vid ikraftträdandet av förändringar i vård- och omsorgsprogrammet 21 juli 2021 gäller godkänd yrkesutbildning och yrkespaket enligt Skolverket och omfattar såväl utbildning till vårdbiträde som undersköterska både på ungdomsgymnasium som vuxenutbildning.

Om det mellan parter uppstår oenighet i lönerevisionen ska de centrala parterna konsulteras om vem som omfattas av det särskilda löneutrymmet innan lönerevisionen avslutas.

För deltidsanställda beräknas beloppet proportionellt (gäller såväl punkten 4 som 4.1)

5. FÖRHANDLINGSORDNING

5.1 ARBETSGIVARENS FÖRSLAG PÅ NY LÖN

Arbetsgivaren skall i lönesamtal senast den **28 februari 2021** respektive **31 juli 2022** lämna förslag på nya löner till de anställda.

5.2 LOKAL FÖRHANDLING

Kommunal kan begära lokal förhandling om fördelning av löneutrymmet senast den **15 mars 2021** respektive **15 augusti 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.

5.3 CENTRAL FÖRHANDLING

Begäran om central förhandling skall ske skriftligen hos KFO 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.

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 april 2021** respektive **1 september 2022**, 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 KFO utser två ledamöter och Kommunal två ledamöter. KFO 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. KFO och Kommunal utser då gemensamt en opartisk ordförande.

Stockholm den 28 november 2020

KFO (Fremia den 1 januari 2021)

Jasmina Helander

Kommunal

Lars-Sture Johansson

Kommunal

Ann Georgsson

Inhyrningsfrågan

ARBETSGIVARFÖRENINGEN KFO

– 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 anlåtande 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 tillsvidareanställdas 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 härfter 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 enad 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 Arbetsgivarföreningen KFO 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 återanställa 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.

Förhandlings- protokoll

- Ärende:** Överenskommelse om allmänna anställningsvillkor och löner från och med 2021-01-01 för anställda som omfattas av avtalet Hälsa, vård och övrig omsorg (HVO)
- Parter:** Arbetsgivarföreningen KFO (KFO)
Vision
- Tid och plats:** 15 september, 1, 12, 15 oktober och 2 december 2020 digitalt på Teams
- Närvarande för**
- KFO:** Jasmina Helander, Hans-Erik Stierna
- Vision:** Kjell Svahn, Heidi Nousiainen

§ 1 ALLMÄNNA ANSTÄLLNINGSVILLKOR

Parterna träffar överenskommelse om ändringar för allmänna anställningsvillkor från och med 1 januari 2021 med de ändringar och tillägg som framgår av bilaga 1.

Avtalet kan sägas upp till upphörande 2021-05-31 med en ömsesidig uppsägningstid om tre månader. Före en tilltänkt uppsägning av avtalet ska parterna träffas i ett avstämningsmöte och gå igenom utvärderingen av avtalet i avsikt att se om förändringar i avtalet kan ske i samförstånd utan uppsägning. Har avtalet inte sagts upp senast tre kalendermånader innan 2021-05-31 förlängs avtalet ett år i sänder med en ömsesidig uppsägningstid om tre kalendermånader.

§ 2 PRINCIPÖVERENSKOMMELSE OM ÅRLIGA AVSTÄMNINGAR

För att stödja fortsatt utveckling av tillsvidareavtalet är parterna ense om att genomföra avstämningar en gång per halvår. Vid dessa tillfällen ska avtalets tillämpning samt avstämning av aktualiserade villkorsfrågor m.m. genomföras.

§ 3 ÖVERGÅNG TILL NY ORGANISATION

Parterna är överens om att eftersom KFO byter namn till Fremia innebär detta att part på kollektivavtalet ändras till Fremia från och med den 1 januari 2021.

§ 4 HELTID SAMT ÅRLIG BEMANNINGSKARTLÄGGNING

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

Årliga bemanningskartläggningar kan vara ett sätt för att bedöma att arbetsgivarens och de anställdas behov tillgodoses. Deltidsanställda som regelbundet arbetar jour och beredskap bör särskilt uppmärksammas.

Kartläggningarna kan lämpligen utföras i samband med de årliga lönerevisionerna alternativt vid lönekartläggning.

§ 5 RÖRLIGA ERSÄTTNINGAR

Parterna är överens om att utreda möjligheten att införa divisorer för beräkning av beredskapsersättning. Detta arbete bör vara avslutat 2022-10-31. I det fall parterna blir överens om att ersätta beräkning av beredskapsersättning från krontal till divisorer samt nivå för detta torde det kunna implementeras tidigast 2023-01-01.

§ 6 ÄNDRAD LAGSTIFTNING

Om socialförsäkringsbalken, 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 KFO tar fram förslag till förändringar.

§ 7 AVTALSTRYCK

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 FÖRHANDLINGEN FÖRKLARADES AVSLUTAD.

Vid protokollet
Hans-Erik Stierna

Justeras
Heidi Nousiainen

Löneavtal

Löneavtalet gäller Visions medlemmar anställda inom avtalsområdet Hälsa, vård och övrig omsorg (HVO) och administrativ (kansli-)personal inom avtalsområdet personliga assistenter som är anställda eller har anställts senast den 31 maj 2012, respektive 31 maj för varje avtalsår därefter så länge avtalet gäller mellan parterna.

Avtalet gäller för perioden 1 juni 2012 och tillsvidare.

Före en tilltänkt uppsägning av avtalet skall parterna träffas i ett avstämningsmöte och gå igenom utvärderingen av avtalet i avsikt att se om förändringar i avtalet kan ske i samförstånd utan uppsägning.

1. GEMENSAMMA UTGÅNGSPUNKTER

Det är parternas gemensamma uppfattning att ökad lönsamhet, produktivitet och utvecklingskraft i företagen är avgörande förutsättningar för ökad konkurrenskraft och tillväxt. Därigenom skapas bättre förutsättningar för de anställdas löneutveckling i företaget.

Produktivitetsutveckling är ett resultat av en skapande process som förutsätter tydliga mål för företagets verksamhet och för medarbetaren. Företagets chefer har ett särskilt ansvar för att mål uppsätts och att uppföljning av resultat sker.

Motivet för varje utvecklingsinsats skall vara att stärka företagets konkurrenskraft. Medarbetarens utbildning och kompetensutveckling är av stor betydelse för företagets produktivitet och förnyelse. Genom att utveckla medarbetaren för aktuella och framtida arbetsuppgifter och insatser blir denne bättre skickad att bidra till att verksamhetens mål uppnås.

2. GRUNDLÄGGANDE PRINCIPER FÖR LÖNEBILDNINGEN I FÖRETAGEN

2.1

Lönesättning och löneutveckling för medarbetaren sker mot bakgrund av de förhållanden som skapar företagets ekonomiska förutsättningar, främst produktivitetsutvecklingen och medarbetarens bidrag härtil.

Lönesättningen skall vara en del av en produktivitets- och intäktsskapande process och stimulera till ökade insatser och ökad kvalitet samt stimulera till att åta sig svårare och mer kvalificerade arbetsuppgifter.

2.2

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

Utgångspunkten är härvid de arbetsuppgifter, kompetenskrav och mål av såväl individuell som övergripande art som har satts för verksamheten. Målen kan även avse utveckling av personliga färdigheter och egenskaper, varvid särskilt kompetens, lednings- och 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.

Samma värderingar och tillämpning av ovanstående principer skall gälla för kvinnor och män såväl som för yngre och äldre arbetskraft.

3. LÖNEPROCESSEN OCH DE LOKALA LÖNEFÖRHANDLINGARNA

(praktiska genomförandet)

3.1

För att skapa förutsättningar för att lönen skall uppfattas som rättvis är det viktigt att det finns en väl känd lönepolicy och väl kända lönebildande kriterier att utgå från när företaget bedömer den enskilde medarbetaren. Arbetsgivaren och medarbetare bör därför diskutera fram för verksamheten viktiga lönebildande kriterier och göra dessa väl kända för arbetstagarna.

En tidplan bör upprättas för den lokala löneprocessen. Lönerevisionstidpunkten är den 1 juni respektive avtalsår

3.2

En bedömning ska ske av varje medarbetares lön genom ett lönesamtal senast den 30 september 2012. Lönesamtalen skall därefter, så länge avtalet gäller mellan parterna, vara avslutade senast den 30 april respektive år. Det är av stor vikt att en dialog förs mellan arbetsgivare och medarbetare med utgångspunkt från de grundläggande principer som anges i punkt 2 samt att medarbetares utveckling behandlas i dialogen. Anställda som är

frånvarande på grund av sjukdom eller föräldraledighet ska ha en normal löneutveckling i förhållande till övriga anställda.

Inriktningen är att skapa en process där medarbetarens resultat, kompetens och duglighet samt den individuella löneutvecklingen knyts samman. Därigenom ges medarbetaren möjlighet att påverka den egna löneutvecklingen. Överenskomna åtgärder bör dokumenteras.

3.3

Vid lönesamtalet överlämnar arbetsgivaren förslag till ny individuell lön till medarbetaren. Intentionerna i löneavtalet är att medarbetaren och arbetsgivaren vinnlägger sig om att komma överens om ny lön.

I fall där medarbetaren erhåller ringa eller ingen lönehöjning, bör särskilda överläggningar föras mellan medarbetaren och arbetsgivaren om medarbetarens förutsättningar för arbetsuppgifterna och rådande arbetsförutsättningar, behov av kompetenshöjande insatser eller andra ändamålsenliga åtgärder. Några individgarantier finns inte i avtalet.

4. FÖRHANDLINGSORDNING

4.1

Lokal förhandling kan begäras av den fackliga organisationen senast tre veckor efter det att lönesamtalet ägt rum. Lokal förhandling får inte avslutas i oenighet innan de centrala parterna medverkat

4.2

Kan enighet om löneavtalets tillämpning inte nås i lokal förhandling kan endera av parterna, inom en månad efter det att lokal förhandling förklarats avslutad, hänskjuta tvisten till Lönenämnden.

Nämnden består av fyra ledamöter varvid KFO utser två ledamöter och respektive facklig organisation som omfattas av den centrala förhandlingen två ledamöter. KFO och respektive organisation som omfattas av tvisten 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. KFO och den fackliga organisation som omfattas av tvisten utser då gemensamt en opartisk ordförande.

4.3 ANSTÄLLNINGSAVTAL OM UNDANTAG FRÅN LÖNEREVISION

Om arbetsgivaren och en medarbetare har träffat avtal om anställning och därvid om viss

lön och de vidare uttryckligen har överenskommit att den avtalade lönen skall gälla oberoende av årets lönerrevision, skall medarbetaren ej omfattas av detta löneavtal för berört avtalsår.

5. VISSA PENSIONSFRÅGOR

5.1 PENSIONSMEDFÖRANDE LÖNEHÖJNINGAR

Om lönehöjning utges till medarbetare som slutat sin anställning och som är pensionsberättigad, skall höjningen ej vara pensionsmedförande. Om anställningen har upphört på grund av pensionsfall skall emellertid lönehöjningen vara pensionsmedförande.

5.2 ANMÄLAN OM PENSIONSMEDFÖRANDE LÖN

Arbetsgivaren skall såsom pensionsmedförande lön till Folksam eller annat pensionsbolag anmäla lönen efter lönehöjning från och med den 1 juni respektive avtalsår.

6. FREDSPLIKT

Detta avtal innebär att fredsplikt gäller för såväl de lokala som centrala parterna för de frågor som regleras i avtalet.

Stockholm den 8 juni 2012

KFO

Anita Fink Knudsen

Vision

Kjell Svahn

Förhandlings- protokoll

Ärende: Överenskommelse om allmänna anställningsvillkor och löner från och med 2021-01-01 för anställda som omfattas av avtalet Hälsa, vård och övrig omsorg (HVO)

Parter: Arbetsgivarföreningen KFO (KFO)
Vårdförbundet

Tid och plats: 15 september, 1, 12, 15 oktober, 11 och 14 december 2020
digitalt på Teams

Närvarande för

KFO: Jasmina Helander, Hans-Erik Stierna jämte delegerade

Vårdförbundet: Fredrik Nilsson, Alma Kastlander, Ellinor Rindevall
jämte delegerade

§ 1 ALLMÄNNA ANSTÄLLNINGSVILLKOR

Parterna träffar överenskommelse om ändringar för allmänna anställningsvillkor från och med 1 januari 2021 med de ändringar och tillägg som framgår av bilaga 1.

Avtalet kan sägas upp till upphörande 2021-05-31 med en ömsesidig uppsägningstid om tre månader. Före en tilltänkt uppsägning av avtalet ska parterna träffas i ett avstämningsmöte och gå igenom utvärderingen av avtalet i avsikt att se om förändringar i avtalet kan ske i samförstånd utan uppsägning. Har avtalet inte sagts upp senast tre kalendermånader innan 2021-05-31 förlängs avtalet ett år i sänder med en ömsesidig uppsägningstid om tre kalendermånader.

§ 2 PRINCIPÖVERENSKOMMELSE OM ÅRLIGA AVSTÄMNINGAR

För att stödja fortsatt utveckling av tillsvidareavtalet är parterna ense om att genomföra avstämningar en gång per halvår. Vid dessa tillfällen ska avtalets tillämpning samt avstämning av aktualiserade villkorsfrågor m.m. genomföras.

§ 3 ÖVERGÅNG TILL NY ORGANISATION

Parterna är överens om att eftersom KFO byter namn till Fremia innebär detta att part på kollektivavtalet ändras till Fremia från och med den 1 januari 2021.

§ 4 RÖRLIGA ERSÄTTNINGAR

Parterna är överens om att utreda möjligheten att införa divisorer för beräkning av beredskapsersättning. Detta arbete bör vara avslutat 2022-10-31.

§ 5 LÖNEAVTAL

Parterna är överens om att ta fram ett Löneavtal för medlemmar i Vårdförbundet. Syftet är att i det nya löneavtalet betona att erfarenhet, kompetens och särskild yrkesskicklighet är viktiga faktorer som bidrar till verksamhetsutveckling, individuell utveckling och ökad lönespridning vilket kan skapa möjlighet till lönekarriär i yrket över tid. Arbetet med att ta fram ett löneavtal för Vårdförbundets medlemmar ska vara avslutat senast 2021-03-31.

§ 6 ÄNDRAD LAGSTIFTNING

Om socialförsäkringsbalken, 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 KFO tar fram förslag till förändringar.

§ 7 AVTALSTRYCK

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 Förhandlingen förklarades avslutad.

Vid protokollet
Jasmina Helander

Justeras
Fredrik Nilsson

Förhandlings- protokoll

Ärende: Överenskommelse om löneavtal från och med 2021-01-01 för anställda som omfattas av avtalet Hälsa, vård och övrig omsorg (HVO)

Parter: Fremia
Vårdförbundet

Tid och plats: 25 och 26 januari 2021 digitalt på Teams

Närvarande för

Fremia: Jasmina Helander, Hans-Erik Stierna jämte delegerade

Vårdförbundet: Fredrik Nilsson, Alma Kastlander, Ellinor Rindevall
jämte delegerade

§ 1 LÖNEAVTAL

Parterna träffar överenskommelse om ett nytt löneavtal från och med 1 januari 2021 enligt bilaga 1. Det nya löneavtalet lyfter att särskilt yrkesskickliga ska prioriteras och att erfarenhet ska löna sig. Målet är en ökad lönespridning och möjlighet till lönekarriär i yrket över tid.

Avtalet kan sägas upp till upphörande 2021-05-31 med en ömsesidig uppsägningstid om tre månader. Före en tilltänkt uppsägning av avtalet ska parterna träffas i ett avstämningsmöte och gå igenom utvärderingen av avtalet i avsikt att se om förändringar i avtalet kan ske i samförstånd utan uppsägning. Har avtalet inte sagts upp senast tre kalendermånader innan 2021-05-31 förlängs avtalet ett år i sänder med en ömsesidig uppsägningstid om tre kalendermånader.

§ 2 AVTALSTRYCK

Parterna enades om att detta protokoll ska bifogas avtalstrycket.

§ 3 SKRIVFEL

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

§ 4 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.

§ 4 FÖRHANDLINGEN FÖRKLARADES AVSLUTAD.

Vid protokollet

Justeras

Jasmina Helander

Alma Kastlander

Löneavtal Vårdförbundet

Från och med 1 januari 2021 och tillsvidare för medlemmar i Vårdförbundet.

Löneavtalet gäller Vårdförbundets medlemmar anställda inom avtalsområdet Hälsa, vård och övrig omsorg (HVO) och administrativ (kansli-)personal inom avtalsområdet personliga assistenter som är anställda eller har anställts senast den 31 maj 2021, respektive 31 maj för varje avtalsår därefter så länge avtalet gäller mellan parterna.

Före en tilltänkt uppsägning av avtalet skall parterna träffas i ett avstämningsmöte och gå igenom utvärderingen av avtalet i avsikt att se om förändringar i avtalet kan ske i samförstånd utan uppsägning.

1. GEMENSAMMA UTGÅNGSPUNKTER

Det är parternas gemensamma uppfattning att ökad lönsamhet, produktivitet och utvecklingskraft i företagen är avgörande förutsättningar för ökad konkurrenskraft och tillväxt. Därigenom skapas bättre förutsättningar för de anställdas löneutveckling i företaget.

Produktivitetsutveckling är ett resultat av en skapande process som förutsätter tydliga mål för företagets verksamhet och för medarbetaren. Företagets chefer har ett särskilt ansvar för att mål uppsätts och att uppföljning av resultat sker.

Motivet för varje utvecklingsinsats skall vara att stärka företagets konkurrenskraft. Medarbetarens utbildning och kompetensutveckling är av stor betydelse för företagets produktivitet och förnyelse. Genom att utveckla medarbetaren för aktuella och framtida arbetsuppgifter och insatser blir denne bättre skickad att bidra till att verksamhetens mål uppnås.

Medarbetarens erfarenhet och kompetens är viktiga faktorer som bidrar både till företagets och kollegors möjlighet att utvecklas. Genom en prioritering av särskilt yrkesskickliga kan lönespridningen öka och möjlighet ges till lönekarriär i yrket över tid.

2. GRUNDLÄGGANDE PRINCIPER FÖR LÖNEBILDNINGEN I FÖRETAGEN

2.1

Lönesättning och löneutveckling för medarbetaren sker mot bakgrund av de förhållanden

som skapar företagets ekonomiska förutsättningar, främst produktivitet utvecklingen och medarbetarens bidrag här till.

Lönesättningen skall vara en del av en produktivitet- och intäktsskapande process och stimulera till ökade insatser och ökad kvalitet samt stimulera till att åta sig svårare och mer kvalificerade arbetsuppgifter. Målet är en ökad lönespridning, där en prioritering av särskilt yrkesskickliga ger möjlighet till lönekarriär i yrket över tid.

2.2

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

Utgångspunkten är härvid de arbetsuppgifter, kompetenskrav och mål av såväl individuell som övergripande art som har satts för verksamheten. Målen kan även avse utveckling av personliga färdigheter och egenskaper, varvid särskilt kompetens, erfarenhet, lednings- och 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.

Samma värderingar och tillämpning av ovanstående principer skall gälla för kvinnor och män såväl som för yngre och äldre arbetskraft, men där prioriteringen av särskilt yrkesskickliga särskilt ska uppmärksammas.

3. LÖNEPROCESSEN OCH DE LOKALA LÖNEFÖRHANDLINGARNA (PRAKTISKA GENOMFÖRANDET)

3.1

För att skapa förutsättningar för att lönen skall uppfattas som rättvis är det viktigt att det finns en väl känd lönepolicy och väl kända lönebildande kriterier att utgå från när företaget bedömer den enskilde medarbetaren. Arbetsgivaren och medarbetare bör därför diskutera fram för verksamheten viktiga lönebildande kriterier och göra dessa väl kända för arbetstagarna. Här ingår även samtal om prioriteringen av särskilt yrkesskickliga samt möjligheten till lönekarriär i yrket över tid.

En tidplan bör upprättas för den lokala löneprocessen. Lönerrevisionstidpunkten är den 1 juni respektive avtalsår.

3.2

En bedömning ska ske av varje medarbetares lön genom ett lönesamtal senast den 30 april respektive år. Det är av stor vikt att en dialog förs mellan arbetsgivare och medarbetare med utgångspunkt från de grundläggande principer som anges i punkt 2 samt att medarbetares utveckling behandlas i dialogen. Anställda som är frånvarande på grund av sjukdom eller föräldradedighet ska ha en normal löneutveckling i förhållande till övriga anställda.

Inriktningen är att skapa en process där medarbetarens resultat, kompetens, erfarenhet, duglighet, särskilda yrkesskicklighet och den individuella löneutvecklingen knyts samman. Därigenom ges medarbetaren möjlighet att påverka den egna löneutvecklingen. Överenskomna åtgärder bör dokumenteras.

3.3

Vid lönesamtalet överlämnar arbetsgivaren förslag till ny individuell lön till medarbetaren, motivering till lönen samt besked om huruvida medarbetaren bedömts som särskilt yrkesskicklig. Intentionerna i löneavtalet är att medarbetaren och arbetsgivaren vinnlägger sig om att komma överens om ny lön.

I fall där medarbetaren erhåller ringa eller ingen lönehöjning, bör särskilda överläggningar föras mellan medarbetaren och arbetsgivaren om medarbetarens förutsättningar för arbetsuppgifterna och rådande arbetsförutsättningar, behov av kompetenshöjande insatser eller andra ändamålsenliga åtgärder. Några individgarantier finns inte i avtalet.

4. FÖRHANDLINGSORDNING

4.1 LOKAL FÖRHANDLING

Lokal förhandling kan begäras av den fackliga organisationen senast tre veckor efter det att lönesamtalet ägt rum. Lokal förhandling får inte avslutas i oenighet innan de centrala parterna medverkat.

4.2 LÖNENÄMNDEN

Kan enighet om löneavtalets tillämpning inte nås i lokal förhandling kan endera av parterna, inom en månad efter det att lokal förhandling förklarats avslutad, hänskjuta tvisten till Lönenämnden.

Nämnden består av fyra ledamöter varvid Fremia utser två ledamöter och respektive

facklig organisation som omfattas av den centrala förhandlingen två ledamöter. Fremia och respektive organisation som omfattas av tvisten 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 den fackliga organisation som omfattas av tvisten utser då gemensamt en opartisk ordförande.

4.3 ANSTÄLLNINGSAVTAL OM UNDANTAG FRÅN LÖNEREVISION

Om arbetsgivaren och en medarbetare har träffat avtal om anställning och därvid om viss lön och de vidare uttryckligen har överenskommit att den avtalade lönen skall gälla oberoende av årets lönerrevision, skall medarbetaren ej omfattas av detta löneavtal för berört avtalsår.

5. VISSA PENSIONSFRÅGOR

5.1 PENSIONSMEDFÖRANDE LÖNEHÖJNINGAR

Om lönehöjning utges till medarbetare som slutat sin anställning och som är pensionsberättigad, skall höjningen ej vara pensionsmedförande. Om anställningen har upphört på grund av pensionsfall skall emellertid lönehöjningen vara pensionsmedförande.

5.2 ANMÄLAN OM PENSIONSMEDFÖRANDE LÖN

Arbetsgivaren skall såsom pensionsmedförande lön till Collectum eller annat pensionsbolag anmäla lönen efter lönehöjning från och med den 1 juni respektive avtalsår.

6. FREDSPLIKT

Detta avtal innebär att fredsplikt gäller för såväl de lokala som centrala parterna för de frågor som regleras i avtalet.

Stockholm den 26 januari 2021

Fremia

Vårdförbundet

Utbildningsanställning för sjuksköterskor under specialistutbildning

(AKADEMISK SPECIALISTTJÄNSTGÖRING, AST)

KFO OCH VÅRDFÖRBUNDET

Medlemmar i KFO som följer HVO-avtalet kan om de önskar inrätta särskilda utbildningsanställningar för s k Akademisk specialisttjänstgöring, AST. Bestämmelsen finns i HVO-avtalet § 2 mom 2 Anställningsform; Utbildningsanställning.

Utbildningsanställningar såväl som specialistutbildade sjuksköterskor kan komma att få en betydelsefull roll i utvecklingen av arbetsgivarnas verksamheter. Avtalet gäller för sjuksköterska som genomgår specialistutbildning i enlighet med nedanstående.

Urval och tillsättning av en utbildningsanställning sker enligt arbetsgivarens riktlinjer och rutiner för rekrytering. För arbetstagare som antas till utbildningsanställning, sjuksköterska, Akademisk specialisttjänstgöring gäller följande:

- § 1 För att erbjudas utbildningsanställning för sjuksköterskor under specialistutbildning (Akademisk specialisttjänstgöring, AST)krävs att medarbetaren uppfyller kraven för behörighet och har blivit antagen på specialistutbildning.
- § 2 Anställningen omfattas av det centrala kollektivavtalet samt gällande lokala kollektivavtal.
- § 3 Anställningsform
 - § 3.1 Tillsvidareanställda
Arbetstagare som är tillsvidareanställd vid antagning till

Akademisk specialisttjänstgöring, AST, bibehåller denna med placering på AST under den tid utbildningen pågår.

- § 3.2 Ej tillsvidareanställda

Arbetstagare som inte är tillsvidareanställd vid antagning till Akademisk specialisttjänstgöring, AST, kan erbjudas något av följande anställning:

- § 3.2.1 Utbildningsanställning för den tid som utbildningen pågår med viss sysselsättningsgrad. Utbildningsanställning kan upphöra före den tid som avsetts vid anställningstillfället på samma sätt som övriga visstidsanställningar i kollektivavtalet (HVO) samt detta avtal. Företrädesrätt enligt LAS §§ 22,25, 26 eller 27 tjänas inte in för arbetstagare som anställs på utbildningsanställning.
- § 3.2.2 Övriga anställningsformer som anges i § 2 i kollektivavtalet HVO
- § 4 Om AST innebär studier på deltid förläggs resterande arbetstidsutrymme som sjuksköterska vid av arbetsgivaren tilldelad arbetsplats inom ramen för anställningsavtalet.
- § 5 Månadslön betalas ut för både den kliniska tjänstgöringsdelen och för studiedelen. Arbetstagaren omfattas av den årliga lönerevisionen i enlighet med gällande kollektivavtal.
- § 6 Arbetstagaren erhåller utöver lön ersättning för den studielitteratur som krävs.
- § 7 Arbetstagaren ska under den tid som AST pågår regelbundet underrätta arbetsgivaren om hur utbildningen fortskrider och planläggs. Arbetstagaren och arbetsgivaren ska i samband med att AST påbörjas individuell överenskomma om utformningen av detta.
- § 8 **FERIER**
Under ferier tjänstgör arbetstagaren som ordinarie sjuksköterska med den sysselsättningsgrad som anges i anställningsavtalet vid av arbetsgivaren tilldelad arbetsplats.
- § 9 **EFTER GENOMFÖRD UTBILDNING**
Efter genomförd utbildning ska tillsvidareanställd arbetstagare placeras som specialistsjuksköterska så snart möjlighet finns.
- § 10 **VID AVBRUTEN UTBILDNING**
Om tillsvidareanställd arbetstagare avbryter utbildningen eller utan sakliga skäl underlåter att följa studieplanen för AST återgår arbetstagaren snarast till sin ursprungliga tjänst.

§ 11 För arbetstagare som har utbildningsanställning enligt §3.2 (ej tillsvidareanställda) och avbryter utbildningen eller utan sakliga skäl underlåter att följa studieplanen för AST avbryts anställningen 14 dagar efter det att företaget lämnat skriftlig underrättelse om detta.

Partsgemensam överenskommelse om tillämpning av förändrade bestämmelser i avtalen för hälsa, vård och övrig omsorg (HVO)

Parter: Arbetsgivarföreningen KFO (KFO) Vårdförbundet

Parterna har i samband med förhandlingar om nytt förhandlingsprotokoll för HVO-avtalet enats om att följande tillämpningar ska gälla:

- Arbetstagare som planerat föräldraledighet utifrån de äldre reglerna om föräldralön
- före bestämmelsen om förändrade regler för föräldralön från 1/1-18 ska inte drabbas på ett negativt sätt.
- Arbetsgivare som för Vårdförbundets medlemmar tillämpat den nivå på OB-ersättning som anges i Kommunals förhandlingsprotokoll från juni 2017 ska inte kunna återkräva utbetald ersättning av arbetstagaren.

Stockholm 8 mars 2018

Susanne Lavemark

Stockholm 8 mars 2018

Ellinor Rindevall

Förhandlings- protokoll

Ärende: Överenskommelse om allmänna anställningsvillkor och löner från och med 2021-01-01 för anställda som omfattas av avtalet Hälsa, vård och övrig omsorg (HVO)

Parter: Arbetsgivarföreningen KFO (KFO)
Akademikerförbunden

Tid och plats: 15 september, 1, 12, 15 oktober, 13 november och 4 december 2020
digitalt på Teams

Närvarande för

KFO: Jasmina Helander, Hans-Erik Stierna, Susanne Lavemark
jämte delegerade

Akademikerförbunden:

Nadia Larsson, Maria Yngvesson jämte delegerade

§ 1 ALLMÄNNA ANSTÄLLNINGSVILLKOR

Parterna träffar överenskommelse om ändringar för allmänna anställningsvillkor från och med 1 januari 2021 med de ändringar och tillägg som framgår av bilaga 1.

Avtalet kan sägas upp till upphörande 2021-05-31 med en ömsesidig uppsägningstid om tre månader. Före en tilltänkt uppsägning av avtalet ska parterna träffas i ett avstämningsmöte och gå igenom utvärderingen av avtalet i avsikt att se om förändringar i avtalet kan ske i samförstånd utan uppsägning. Har avtalet inte sagts upp senast tre kalendermånader innan 2021-05-31 förlängs avtalet ett år i sänder med en ömsesidig uppsägningstid om tre kalendermånader.

§ 2 PRINCIPÖVERENSKOMMELSE OM ÅRLIGA AVSTÄMNINGAR

För att stödja fortsatt utveckling av tillsvidareavtalet är parterna ense om att genomföra avstämningar en gång per halvår. Vid dessa tillfällen ska avtalets tillämpning samt avstämning av aktualiserade villkorsfrågor m.m. genomföras.

§ 3 ÖVERGÅNG TILL NY ORGANISATION

Parterna är överens om att eftersom KFO byter namn till Fremia innebär detta att part på kollektivavtalet ändras till Fremia från och med den 1 januari 2021.

§ 4 PARTSGEMENSAMT ARBETE

Parterna är överens om att fortsätta tidigare påbörjat arbete med att utreda möjligheten att införa divisorer för beräkning av beredskapsersättning. Detta arbete bör vara avslutat senast 2022-12-31.

§ 5 ÄNDRAD LAGSTIFTNING

Om socialförsäkringsbalken, 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 KFO tar fram förslag till förändringar.

§ 6 AVTALSTRYCK

Parterna enades om att detta protokoll ska bifogas avtalstrycket.

§ 7 SKRIVFEL

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

§ 8 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.

§ 9 Förhandlingen förklarades avslutad.

Vid protokollet
Susanne Lavemark

Justeras
Nadia Larsson

Förhandlings- protokoll

Ärende: Överenskommelse om löneavtal från och med 2021-01-01 för anställda som omfattas av avtalet Hälsa, vård och övrig omsorg (HVO)

Parter: Fremia
Akademikerförbunden

Tid och plats: 29 januari 2021 per capsulam

Närvarande för

Fremia: Jasmina Helander, Hans-Erik Stierna jämte delegerade

Akademikerförbunden:

Nadia Larsson, Maria Yngvesson jämte delegerade

§ 1 LÖNEAVTAL

Parterna träffar överenskommelse om ett nytt löneavtal från och med 1 januari 2021 enligt bilaga 1.

Avtalet kan sägas upp till upphörande 2021-05-31 med en ömsesidig uppsägningstid om tre månader. Före en tilltänkt uppsägning av avtalet ska parterna träffas i ett avstämningsmöte och gå igenom utvärderingen av avtalet i avsikt att se om förändringar i avtalet kan ske i samförstånd utan uppsägning. Har avtalet inte sagts upp senast tre kalendermånader innan 2021-05-31 förlängs avtalet ett år i sänder med en ömsesidig uppsägningstid om tre kalendermånader.

§ 2 AVTALSTRYCK

Parterna enades om att detta protokoll ska bifogas avtalstrycket.

§ 3 SKRIVFEL

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

§ 4 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.

§ 5 FÖRHANDLINGEN FÖRKLARADES AVSLUTAD.

Vid protokollet
Jasmina Helander

Justeras
Nadia Larsson

Löneavtal

Från och med 1 januari 2021 och tillsvidare för medlemmar i Akademikerförbunden.

Löneavtalet gäller Akademikerförbundens medlemmar anställda inom avtalsområdet Hälsa, vård och övrig omsorg (HVO) och administrativ (kansli-)personal inom avtalsområdet personliga assistenter som är anställda eller har anställts senast den 31 maj 2021, respektive 31 maj för varje avtalsår därefter så länge avtalet gäller mellan parterna.

Före en tilltänkt uppsägning av avtalet skall parterna träffas i ett avstämningsmöte och gå igenom utvärderingen av avtalet i avsikt att se om förändringar i avtalet kan ske i samförstånd utan uppsägning.

1. GEMENSAMMA UTGÅNGSPUNKTER

Det är parternas gemensamma uppfattning att ökad lönsamhet, produktivitet och utvecklingskraft i företagen är avgörande förutsättningar för ökad konkurrenskraft och tillväxt. Därigenom skapas bättre förutsättningar för de anställdas löneutveckling i företaget.

Produktivitetsutveckling är ett resultat av en skapande process som förutsätter tydliga mål för företagets verksamhet och för medarbetaren. Företagets chefer har ett särskilt ansvar för att mål uppsätts och att uppföljning av resultat sker.

Motivet för varje utvecklingsinsats skall vara att stärka företagets konkurrenskraft. Medarbetarens utbildning och kompetensutveckling är av stor betydelse för företagets produktivitet och förnyelse. Genom att utveckla medarbetaren för aktuella och framtida arbetsuppgifter och insatser blir denne bättre skickad att bidra till att verksamhetens mål uppnås.

2. GRUNDLÄGGANDE PRINCIPER FÖR LÖNEBILDNINGEN I FÖRETAGEN

2.1

Lönesättning och löneutveckling för medarbetaren sker mot bakgrund av de förhållanden som skapar företagets ekonomiska förutsättningar, främst produktivitetsutvecklingen och medarbetarens bidrag härtill.

Lönesättningen skall vara en del av en produktivets- och intäktsskapande process och stimulera till ökade insatser och ökad kvalitet samt stimulera till att åta sig svårare och mer kvalificerade arbetsuppgifter.

2.2

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

Utgångspunkten är härvid de arbetsuppgifter, kompetenskrav och mål av såväl individuell som övergripande art som har satts för verksamheten. Målen kan även avse utveckling av personliga färdigheter och egenskaper, varvid särskilt kompetens, lednings- och 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.

Samma värderingar och tillämpning av ovanstående principer skall gälla för kvinnor och män såväl som för yngre och äldre arbetskraft.

3. LÖNEPROCESSEN OCH DE LOKALA LÖNEFÖRHANDLINGARNA (PRAKTISKA GENOMFÖRANDET)

3.1

För att skapa förutsättningar för att lönen skall uppfattas som rättvis är det viktigt att det finns en väl känd lönepolicy och väl kända lönebildande kriterier att utgå från när företaget bedömer den enskilde medarbetaren. Arbetsgivaren och medarbetare bör därför diskutera fram för verksamheten viktiga lönebildande kriterier och göra dessa väl kända för arbetstagarna.

En tidplan bör upprättas för den lokala löneprocessen. Lönerrevisionstidpunkten är den 1 juni respektive avtalsår.

3.2

En bedömning ska ske av varje medarbetares lön genom ett lönesamtal. Lönesamtalen skall, så länge avtalet gäller mellan parterna, vara avslutade senast den 30 april respektive år. Det är av stor vikt att en dialog förs mellan arbetsgivare och medarbetare med utgångspunkt från de grundläggande principer som anges i punkt 2 samt att medarbetares utveckling behandlas i dialogen. Anställda som är frånvarande på grund av sjukdom eller föräldraledighet ska ha en normal löneutveckling i förhållande till övriga anställda.

Inriktningen är att skapa en process där medarbetarens resultat, kompetens och duglighet

samt den individuella löneutvecklingen knyts samman. Därigenom ges medarbetaren möjlighet att påverka den egna löneutvecklingen. Överenskomna åtgärder bör dokumenteras.

3.3

Vid lönesamtalet överlämnar arbetsgivaren förslag till ny individuell lön till medarbetaren. Intentionerna i löneavtalet är att medarbetaren och arbetsgivaren vinnlägger sig om att komma överens om ny lön.

I fall där medarbetaren erhåller ringa eller ingen lönehöjning, bör särskilda överläggningar föras mellan medarbetaren och arbetsgivaren om medarbetarens förutsättningar för arbetsuppgifterna och rådande arbetsförutsättningar, behov av kompetenshöjande insatser eller andra ändamålsenliga åtgärder. Några individgarantier finns inte i avtalet.

4. FÖRHANDLINGSORDNING

4.1 LOKAL FÖRHANDLING

Lokal förhandling kan begäras av den fackliga organisationen senast tre veckor efter det att lönesamtalet ägt rum. Lokal förhandling får inte avslutas i oenighet innan de centrala parterna medverkat.

4.2 LÖNENÄMNDEN

Kan enighet om löneavtalets tillämpning inte nås i lokal förhandling kan endera av parterna, inom en månad efter det att lokal förhandling förklarats avslutad, hänskjuta tvisten till Lönenämnden.

Nämnden består av fyra ledamöter varvid Fremia utser två ledamöter och respektive facklig organisation som omfattas av den centrala förhandlingen två ledamöter. Fremia och respektive organisation som omfattas av tvisten 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 den fackliga organisation som omfattas av tvisten utser då gemensamt en opartisk ordförande.

4.3 ANSTÄLLNINGSAVTAL OM UNDANTAG FRÅN LÖNEREVISION

Om arbetsgivaren och en medarbetare har träffat avtal om anställning och därvid om viss lön och de vidare uttryckligen har överenskommit att den avtalade lönen skall gälla oberoende av årets lönerrevision, skall medarbetaren ej omfattas av detta löneavtal för berört avtalsår.

5. VISSA PENSIONSFRÅGOR

5.1 PENSIONSMEDFÖRANDE LÖNEHÖJNINGAR

Om lönehöjning utges till medarbetare som slutat sin anställning och som är pensionsberättigad, skall höjningen ej vara pensionsmedförande. Om anställningen har upphört på grund av pensionsfall skall emellertid lönehöjningen vara pensionsmedförande.

5.2 ANMÄLAN OM PENSIONSMEDFÖRANDE LÖN

Arbetsgivaren skall såsom pensionsmedförande lön till Collectum eller annat pensionsbolag anmäla lönen efter lönehöjning från och med den 1 juni respektive avtalsår.

6. FREDSPLIKT

Detta avtal innebär att fredsplikt gäller för såväl de lokala som centrala parterna för de frågor som regleras i avtalet.

Stockholm den 29 januari 2021

Fremia

Akademikerförbunden

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



