

Kollektivavtal

Hälsa, vård och övrig omsorg

Allmänna anställningsvillkor och
löneavtal med mera

KFO-Kommunal, Vision, Vårdförbundet och
Akademikerförbunden

Gäller fr.o.m. 2017-08-01 – 2020-08-31 (Kommunal)

Gäller fr.o.m. 2018-01-01 (Vision och Vårdförbundet)

Gäller fr.o.m. 2019-01-01 (Akademikerförbunden)

Kommunal.

vision



AKADEMIKER
FÖRBUNDEN

kfo

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

FÖRTECKNING ÖVER AVTAL OCH ÖVERENSKOMMELSER	3
ALLMÄNNA ANSTÄLLNINGSVILLKOR	5
§ 1 AVTALETS OMFATTNING	5
§ 2 ANSTÄLLNING	5
§ 3 ALLMÄNNA FÖRHÅLLNINGSGREGLER	7
§ 4 ARBETSTID	8
§ 5 LÖNEBESTÄMMELSER	11
§ 6 ÖVERTIDS- OCH MERTIDSERSÄTTNING	12
§ 7 ERSÄTTNING VID BEREDSKAPSTJÄNST	15
§ 8 ERSÄTTNING VID JOURTJÄNST	16
§ 9 ARBETE PÅ OBEKVÄM TID	17
§ 10 RESTIDSERSÄTTNING	18
§ 11 TJÄNSTLEDIGHET, FÖRÄLDRALEDIGHET	19
§ 12 SJUKLÖN	22
§ 13 SEMESTER	27
§ 14 ANSTÄLLNINGENS UPPHÖRANDE	29
§ 15 VÄRNPLIKTS- OCH CIVILFÖRSVARSTJÄNSTGÖRING	35
§ 16 PENSIONER OCH FÖRSÄKRINGAR	35
§ 17 TJÄNSTE- OCH PERSONALBOSTAD	35
§ 18 GILTIGHETSTID	36
FÖRHANDLINGSORDNING	38
FÖRHANDLINGSPROTOKOLL KOMMUNAL	40
LÖNEAVTAL KOMMUNAL	43
FÖRHANDLINGSPROTOKOLL VISION	49
LÖNEAVTAL VISION	51
FÖRHANDLINGSPROTOKOLL VÅRDFÖRBUNDET	54
LÖNEAVTAL VÅRDFÖRBUNDET	56
PARTSGEMENSAM ÖVERENSKOMMELSE OM TILLÄMPNING AV FÖRÄNDRADE BESTÄMMELSER I AVTALET FÖR HÄLSA, VÅRD OCH ÖVRIG OMSORG (HVO)	61
FÖRHANDLINGSPROTOKOLL AKADEMIKERFÖRBUNDEN	62
LÖNEAVTAL AKADEMIKERFÖRBUNDEN	64

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

Akademikerförbunden består av förbunden:

Akademikerförbundet SSR

Civilekonomerna

DIK

Fysioterapeuterna

Jusek

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 KFO och Kommunal, Akademikerförbunden, Vision samt Vårdförbundet gäller avtalet om allmänna anställningsvillkor gällande fr o m den 1 augusti 2017 (Kommunal), 1 jan 2018 (Vision och Vårdförbundet) respektive 1 januari 2019 (Akademikerförbunden). (Återfinns i detta avtalstryck.)

LÖNEAVTAL

Parterna är överens om att revidering av lönen sker enligt vid varje tidpunkt gällande löneavtal mellan 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 (FPT)

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:

PENSIONS FÖRSÄKRING (ITP-PLANEN)

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 Arbetsgivarförbundet KFO (KFO).

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

Mom 2 Nya medlemmar i KFO

Ansluts företag till KFO under avtalets giltighet gäller detta avtal från den tidpunkt företaget erhållit medlemskap i KFO, 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 provas 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.

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.

Akademikerförbunden, Vision samt Vårdförbundet:

Anställning gäller tills vidare om inte avtal träffas om:

- provanställning
- allmän visstidsanställning
- vikariat
- säsongarbete
- 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 FÖRHÅLLNINGSGREGLER

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 bisysslors 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.

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

Anmärkningar

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 överenskommits 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 nattarbete) 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 kompensationsledigheten läggas ut antingen under aktuell begränsningsperiod eller vid annat tillfälle arbetsgivare och arbetstagare enas om.

Oavsett vad som anges i ATL

- 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.

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 avvikelser från detta avtal och i mom 3 angivna §§ i arbetstidslagen med arbetstagare 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 18 377 kr/månad eller 106:84 kr/timme från och med 1 november 2017, 18 745 kr/månad eller 108:98 kr/timme från och med 1 november 2018, 19 176 kr/månad eller 111:48 kr/timme från och med 1 november 2019.

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 20 522 kr/månad eller 119:31 kr/timme från och med 1 november 2017, 20 932 kr/månad eller 121:70 kr/timme från och med 1 november 2018, 21 414 kr/månad eller 124:50 kr/timme från och med 1 november 2019.

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 månadslö-
nen $\times 12$ 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 MERTIDERSÄTTNING

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 övertidsersättning

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 övertidsersättning

Med övertidsarbete som medför rätt till övertidsersättning 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 deltidсанställning – 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 övertidsersättning

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

Övertidsersättning

Övertidsersättning 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 arbetstagare har utfört beordrat arbete utöver den för arbetstagarens 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 semestersättning av den anställdes överenskomna månadslön.

Om arbetet har utförts både före och efter den för deltidsanställningen 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

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

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 övertidersättning 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 2018 gäller:

Ersättning för beredskap utges med 15:21 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 30:02 kronor per timme inkl semesterlön.

Från och med 1 januari 2019 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.

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 compensation 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 compensation enligt reglerna om övertid och mertid, om inte compensation 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

$\frac{\text{månadslön}}{650}$ 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

$\frac{\text{månadslön}}{325}$ 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 compensation enligt reglerna om övertid och mertid, om inte compensation 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:

		Fr o m 2018-01- 01	Fr o m 2019-01- 01
Vardagar *	19.00-22.00 22.00-06.00	21:41 45:33	21:84 46:23
Fredag och dag före helgdag	19.00-24.00	53:06	54:12
Lördag, söndag eller annan helgdag än nedan	00.00-24:00	53:06	54:12
Måndag och dag efter helgdag	00.00-07.00	53:06	54:12
Vardag närmast före trettondag jul, första maj, Kristi himmelsfärdsdag, nationaldagen (6 juni) och Alla helgons dag	16.00-24.00	53:06	54:12
Tid från kl 18.00 på dag före långfredagen till kl 07.00 på dagen efter annandag påsk		103:71	105:79
Tid från kl 18.00 på dag före pingstafton, midsommarafton, julafton eller nyårsafton till kl 07.00 på vardag utom lördag närmast efter helgdagsaftonen		103:71	105:79

*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 RESTIDERSÄTTNING

Mom 1 Förutsättning för rätt till 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 arbetstagaren 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 Restidsersättningens storlek

Restidsersättning utges med

$\frac{\text{månadslönen}}{240}$ per timme inklusive semesterlön.

Restidsersättning 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

$\frac{\text{månadslönen}}{190}$ 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 intermittert deltidsarbete

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

$$\frac{\text{månadslönen}}{\text{antalet arbetsdagar per vecka} \times 4,2}$$

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

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 (Akademikerförbunden se mom 3a)

Den här bestämmelsen gäller för barn födda från och med 1 augusti 2017 (Kommunal) respektive för barn födda från och med 1 januari 2018 (Vision och 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 anställda har varit anställd ett år men inte två år i följd,
- i 150 dagar om den anställda 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 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.

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

(ändring i sista stycket avser enbart hänvisning till nuvarande lagstiftning)

För barn födda till och med 31 juli 2017(Kommunal) respektive för barn födda till och med 31 december 2017(Vision och Vårdförbundet) gäller följande:

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

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

För arbetstagare med månadslön över 10 prisbasbelopp/12 görs avdrag per sjukdag med följande:

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

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

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 3a Föräldralön (Gäller enbart Akademikerförbunden)

Den här bestämmelsen gäller för barn födda från och med 1 januari 2019:

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 anställda har varit anställd ett år men inte två år i följd,
- i 120 dagar om den anställda har varit anställd i minst två år

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:

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

För föräldralön uttagen till och med 31 december 2018 gäller följande:

Föräldralön utbetalas med hälften i samband med ledighetens början och med hälften sedan anställningen fortsatt i tre månader efter tjänstledigheten. Beloppet inkluderar semesterlön.

Om föräldraledigheten skulle bli kortare än en respektive två månader, utges föräldralönen inte för längre tid än ledigheten omfattar.

Från och med den 1 januari 2019 gäller följande:

Utbetalning sker löpande under 60 respektive 120 dagar. Om föräldraledighet med föräldralön pågår över årsskiftet 2018/2019 ska avräkning göras vid övergång till löpande utbetalning.

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 divisorn 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 arbetsskada 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 Sjukförsäkrans och läkarintyg

Skriftlig försäkrans

Arbetstagaren ska lämna arbetsgivaren en skriftlig försäkrans 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 försäkrans 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 från 15:e kalenderdagen i sjukperioden ska arbetsgivaren utge sådan till arbetstagaren

- för grupp 1: från 90:e kalenderdagen i sjukperioden.
- för grupp 2: från 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 arbetstidsmått (§ 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 30 333* kronor görs avdrag per sjukdag med:

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

För arbetstagare med månadslön över 30 333* kronor görs avdrag per sjukdag med:

$$80 \% \times \frac{8 \times \text{prisbasbeloppet}}{365} + 10 \% \times \frac{\text{månadslön} \times 12}{365}$$

*) Den angivna lönegränsen utgör 8 × för varje år gällande prisbasbelopp / 12.

Prisbasbeloppet för 2018 är 45 500 kronor respektive för 2019 46 500 kronor och lönegränsen för 2018 blir följaktligen 30 333 kronor respektive för 2019 följaktligen 31 000 kr. 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 × 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 smittbärarpenning 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 8 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 får annan ersättning från staten än från den allmänna försäkringen, arbetskadeförsäkringen eller socialförsäkringsbalken, 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 arbetstagarparten.

Om en arbetstagare 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 arbetsförmåga 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 arbetsförmåga som beror på sjukdomen ifråga.

Om arbetstagarens sjukförmåner har nedsatts enligt socialförsäkringsbalken ska arbetsgivaren reducera sjuklönen i motsvarande mån.

Om arbetstagaren har skadats vid olycksfall som vållats av tredje man och ersättning inte utges enligt trygghetsförsäkring vid arbetsskada (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 kalenderdagen 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 arbetsförmåga är självförvårdad, 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 socialförsäkringsbalken.

§ 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 Semesternas 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 semestertillägg 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 utgör 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 semesterdag

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 semestertillfället 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 semestertillägg

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 uttagna 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 ANSTÄLLNINGS UPPHÖRANDE

Mom 1 Uppsägning från arbetstagarens sida

Mom 1:1 Förfarandet vid egen uppsägning

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

arbetstagaren snarast bekräfta den skriftligen 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 skäl

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 anställda tillhör.

Varsel anses ha skett när arbetsgivaren överlämnat varselskrivelse, 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

Utan 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

Upphörande under pågående provanställningsperiod

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 provotidens utgång.

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

Anmärkning

Är 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 provotidens 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.

Om inte annat följer av pensionsbestämmelser är arbetstagaren skyldig att utan uppsägning lämna sin anställning vid utgången av den kalendermånad under vilken arbetstagaren fyller 67 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 CIVILFÖRSVARSTJÄNSTGÖRING

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 $\times 12$ 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

Utan 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 iakttä motvarande 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

Avtalet gäller fr o m den 1 januari 2018 och tillsvidare för Vision och Vårdförbundet, med en ömsesidig uppsägningstid om tre månader.

För Kommunal gäller avtalet fr o m den 1 augusti 2017 och t o m den 31 augusti 2020 med en ömsesidig uppsägningstid om tre månader.

Avtalet gäller fr o m den 1 januari 2019 och tillsvidare för Akademikerförbunden med en ömsesidig uppsägningstid om tre månader.

Stockholm den 29 juni 2017

Arbetsgivarförbundet KFO Kommunal

Susanne Lavemark *Lars-Sture Johansson*

Stockholm den 9 februari 2018

Arbetsgivarförbundet KFO Vision

Susanne Lavemark *Kjell Svahn*

Stockholm den 8 mars 2018

Arbetsgivarförbundet KFO Vårdförbundet

Susanne Lavemark *Ellinor Rindevall*

Stockholm den 23 november 2018

Arbetsgivarförbundet KFO Akademikerförbunden

Susanne Lavemark *Eva Gren*

FÖRHANDLINGSORDNING

mellan Arbetsgivarföreningen (KFO) och Svenska Kommunalarbetsareförbundet (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 hänför sig, varit känt på arbetsgivarsidan eller KFO respektive den lokala fackliga organisationen eller enligt § 3a särskilt utsedda arbetstagare på arbetsplatsen eller fackets 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 förklarat 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 juni 2012 och t o m den 30 juni 2013 med en ömsesidig uppsägningstid om tre månader.

FÖRHANDLINGSPROTOKOLL

Ärende: Överenskommelse om allmänna anställningsvillkor och löner för tiden 2017-08-01 – 2020-08-31 för anställda som omfattas av avtalet Hälsa, vård och övrig omsorg (HVO)

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

Tid och plats: 29 juni 2017 m.fl. dagar i KFOs lokaler i Stockholm

Närvarande för

KFO: Susanne Lavemark, Hans-Erik Stierna, och Johan Rydstedt jämte delegerade

Kommunal: Lars-Sture Johansson, Ann Georgsson jämte delegerade

§ 1 Allmänna anställningsvillkor

Parterna träffar överenskommelse om nytt avtal om allmänna anställningsvillkor för perioden 2017-08-01 – 2020-08-31 med de ändringar och tillägg som framgår av bilaga 1.

§ 2 Löner

KFO och Kommunal träffar överenskommelse om löner för perioden 2017-08-01 – 2020-08-31 enligt bilaga 2.

Parterna konstaterar att för det fall arbetsgivare år 2017 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 Nyanländas introduktion till arbetslivet samt validering

Centrala parter ska skyndsamt utreda vilka möjligheter som finns för att träffa överenskommelse som möjliggör för arbetsgivare att erbjuda nyanlända personer introduktion till arbetslivet samt validera redan befintligt anställdas kunskap och kompetens.

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

§ 5 Retroaktiv omräkning

Under förutsättning att den lokala lönerevisionen är avslutad före den 31 oktober 2017, 1 oktober 2018 respektive 1 oktober 2019 ska ingen retroaktiv omräkning av redan utbetalad ersättning eller gjorda avdrag göras. Sker lönerevisionen därefter görs retroaktiv omräkning.

§ 6 Löneavtalet

Lönesättningen ska vara individuell och differentierad och ska stödja verksamhetens måloppfyllelse. Lönesättningen ska syfta till att verksamheten påverkas positivt genom ökade arbetsinsatser samt yrkes- och kompetensutveckling stimuleras. Centrala parter ska, med nuvarande löneavtal som grund, utreda behoven av att utveckla löneavtalet. Arbetet ska vara avslutat senast 2018-12-31.

§ 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 tar fram förslag till förändringar.

Centrala parter ska under avtalsperioden uppmärksamma förändrad lagstiftning samt tillämpning på arbetsmarknaden avseende karensavdrag vid sjukdom för att vid behov kunna förändra bestämmelsen.

§ 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 I enlighet med huvudavtalet mellan KFO och LO samt under förutsättning att andra tecknade kollektivavtal på arbetsmarknaden upphör att gälla har centrala parter rätt att säga upp avtalet till att upphöra 31 juli 2019. Uppsägning ska ske senast 2 månader före, d v s senast 31 maj 2019.

§ 10 Parterna enades om att detta protokoll ska bifogas avtalstrycket. Till avtalstrycket ska också tillföras de aktuella ändringar i allmänna anställningsvillkor och löneavtalet som gjordes i det HVO-avtal som tecknades 19 oktober 2016.

§ 11 Skrivfel

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

§ 12 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.

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

§ 14 Förhandlingen förklarades avslutad.

Vid protokollet

Justeras

Justeras

Susanne Lavemark

Lars-Sture Johansson

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 här till. 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, idériedom 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 klargöra vilka behov och förväntningar som ska vara uppfyllda för att resultera i löneökningar för arbetstagaren.

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

3. Avtalets omfattning

3.1 Nedan angiven lönerevision omfattar företag som var medlemmar i KFO den **31 juli 2017, 31 juli 2018 respektive 31 juli 2019** och vars arbetstagare börjat sin anställning senast den **31 juli 2017, 31 juli 2018 respektive 31 juli 2019**.

3.2 Undantag av vissa kategorier

Löneavtalet omfattar ej arbetstagare som den **31 juli 2017, 31 juli 2018 respektive 31 juli 2019**

- 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 föräldraledighet, om inte överenskommelse träffas om annat. När arbetstagaren återgår i tjänst skall lönen bestämmas efter samma normer som gällt för övriga arbetstagare hos arbetsgivaren enligt detta avtal.

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

3.3 Arbetstagare som slutat sin anställning

Om en arbetstagare har slutat sin anställning den **1 augusti 2017, 1 augusti 2018 respektive 1 augusti 2019** eller senare och inte fått lönehöjning enligt punkt 4 och 5, skall arbetstagaren anmäla sina krav på lönehöjning till arbetsgivaren senast den **31 augusti 2017, 31 augusti 2018 respektive 31 augusti 2019**.

3.4 Anställningsavtal

Om arbetsgivare och arbetstagare den **1 januari 2017, 1 januari 2018 respektive 1 januari 2019** eller senare, har träffat avtal om anställning och de vidare uttryckligen har överenskommit att den avtalade lönen skall gälla oberoende av lönerevisionen respektive år, skall arbetstagaren inte omfattas av lönerevisionen aktuellt år.

3.5 Redan genomförd lönerevision

Om arbetsgivaren i avvaktan på detta löneavtal under **2017** 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 **540 kr den 1 augusti 2017**.

Löneutrymmet per den 1 augusti 2018 är lägst 555 kr. Löneutrymmet per den 1 augusti 2019 är lägst 565 kr fördelas individuellt på respektive arbetstagare.

4.1 Undersköterskor

För undersköterskor tillförs ett löneutrymme om 300 kr den 1 augusti 2017 respektive 300 kr den 1 augusti 2018 att fördela individuellt och differentierat till undersköterskor enligt definition nedan.

Definition av undersköterska:

Med undersköterska avses den som har undersköterskeutbildning och som i sin befattning utför arbetsuppgifter som undersköterska samt att arbetsgivaren kräver undersköterskeutbildning, oavsett titulatur. 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 **31 oktober 2017, den 30 juni 2018 respektive 30 juni 2019** lämna förslag på nya löner till de anställda.

5.2 Lokal förhandling

Kommunal kan begära lokal förhandling om fördelning av löneutrymmet senast den **15 november 2017, 15 juli 2018 respektive 15 juli 2019**. 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 Folksam alternativt Collectum anmäla lönen efter lönehöjning enligt punkt 4 från och med den **1 augusti 2017, 1 augusti 2018 respektive 1 augusti 2019**, 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 30 juni 2017

KFO

Kommunal

Kommunal

Susanne Lavemark

Lars-Sture Johansson

Ann Georgsson

INHYRINGSFRÅGAN

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 anlitande av bemanningsföretag när det finns personer som har företrädesrätt till återanställning efter uppsägning på grund av arbetsbrist.

§ 1 Inhyrning i samband med företrädesrätt till återanställning

Denna reglering avser inhyrning i samband med företrädesrätt till återanställning beroende på 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 enas kan arbetsgivaren begära prövning hos nämnden för inhyrning enligt nedan.

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

Anmärkning

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

Varje driftsinskränkning räknas för sig.

§ 2 Nämnden för inhyrning

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

Förfarandet i nämnden ska vara förenklat och snabbt.

Nämnden ska bestå av tre ledamöter, en från Svenska Kommunalarbetsförbundet, en från Arbetsgivarförbundet 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 förklarat att arbetsgivarens åtgärd strider mot 25 § LAS kan arbetsgivaren välja att

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

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

FÖRHANDLINGSPROTOKOLL

Ärende:	Överenskommelse om allmänna anställningsvillkor och löner från och med 2018-01-01 för anställda som omfattas av avtalet Hälsa, vård och övrig omsorg (HVO)
Parter:	Arbetsgivarföreningen KFO (KFO) Vision
Tid och plats:	9 februari 2018 m.fl. datum i KFOs lokaler i Stockholm
Närvarande för KFO:	Susanne Lavemark, Hans-Erik Stierna och Johan Rydstedt jämte delegerade
Vision:	Kjell Svahn jämte delegerade

§ 1 **Allmänna anställningsvillkor**

Parterna träffar överenskommelse om ändringar för allmänna anställningsvillkor från och med 1 januari 2018 med de ändringar och tillägg som framgår av [bilaga 1](#).

Avtalet kan sägas upp till upphörande 2018-05-31 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 2018-05-31 förlängs avtalet ett år i sänder med en ömsesidig uppsägningstid om tre kalendermånader.

§ 2 **Principöverenskommelse om årlig avstämning**

För att stödja fortsatt utveckling av tillsvidareavtalet är parterna ense om att genomföra årliga lönestatistiska avstämnings, avstämnings av avtalets tillämpning samt avstämning av aktualiserade villkorsfrågor m.m.

§ 3 **Löneavtalet**

Lönesättningen ska vara individuell och differentierad och ska stödja verksamhetens måluppfyllelse. Lönesättningen ska syfta till att verksamheten påverkas positivt genom ökade arbetsinsatser samt yrkes- och kompetensutveckling stimuleras. Centrala parter ska, med nuvarande löneavtal som grund, utreda behoven av att utveckla löneavtalet. Arbetet ska vara avslutat senast 2018-12-31.

§ 4 Uppsägning på grund av arbetsbrist

Parterna konstaterar att arbetstagare som sägs upp på grund av arbetsbrist kan behöva olika lång tid för att ställa om till annan sysselsättning och behöva olika former av stöd. I samband med att arbetsgivare säger upp arbetstagare på grund av arbetsbrist behöver särskild hänsyn och uppmärksamhet ägnas åt de äldre arbetstagare med mycket lång anställningstid som omfattas av uppsägning.

§ 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.

Centrala parter ska uppmärksamma förändrad lagstiftning samt tillämpning på arbetsmarknaden avseende karensavdrag vid sjukdom för att vid behov kunna förändra bestämmelsen.

§ 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

Justeras

Susanne Lavemark

Kjell Svahn

LÖNEAVTAL

Från och med 1 juni 2012 och tillsvidare för Visions medlemmar inom avtalsområdet Hälsa, vård och övrig omsorg (HVO)

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 här till.

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

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 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 lönerevision, 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

Vision

Anita Fink Knudsen

Kjell Svahn

FÖRHANDLINGSPROTOKOLL

Ärende:	Överenskommelse om allmänna anställningsvillkor och löner från och med 2018-01-01 och tillsvidare för anställda som omfattas av avtalet Hälsa, vård och övrig omsorg (HVO)
Parter:	Arbetsgivarföreningen KFO (KFO) Vårdförbundet
Tid och plats:	8 mars 2018 m.fl. datum i KFOs lokaler i Stockholm
Närvarande för KFO:	Susanne Lavemark, Hans-Erik Stierna och Johan Rydstedt jämte delegerade
Vårdförbundet:	Annelie Söderberg, Ida Eklöf, Ellinor Rindevall och Fredrik Nilsson jämte delegerade

§ 1 **Allmänna anställningsvillkor**

Parterna träffar överenskommelse om ändringar för allmänna anställningsvillkor från och med 1 januari 2018 och tillsvidare med de ändringar och tillägg som framgår av bilaga 1.

Avtalet kan sägas upp till upphörande 2019-05-31 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 2019-05-31 förlängs avtalet ett år i sänder med en ömsesidig uppsägningstid om tre kalendermånader.

§ 2 **Principöverenskommelse om förutsättningar för årlig avstämning**

För att verksamheterna ska kunna rekrytera och behålla sjuksköterskor är fortlöpande arbete för att vara attraktiva arbetsgivare en framgångsfaktor. Centrala parter betonar betydelsen av att långsiktig och kontinuerlig dialog behövs för att skapa förutsättningar och förtroende för hur olika verksamheter kan utformas. Det innebär att centrala parter på olika sätt verkar för att bl.a. stödja ett hållbart och hälsofrämjande arbetsliv genom att t.ex. följa aktuell forskning om hälsosam arbetstid och därtill bidra till att arbetsgivarna har förutsättningar att utveckla verksamheten och vara attraktiva arbetsgivare.

För att stödja fortsatt utveckling av tillsvidareavtalet är parterna ense om att genomföra årliga lönestatistiska avstämnings, avstämnings av avtalets tillämpning samt avstämning av aktualiserade villkorsfrågor m.m.

§ 3 Löneavtalet

Lönesättningen ska vara individuell och differentierad och ska stödja verksamhetens måluppfyllelse. Lönesättningen ska syfta till att verksamheten påverkas positivt genom ökade arbetsinsatser samt att yrkes- och kompetensutveckling stimuleras. Centrala parter ska, med nuvarande löneavtal som grund, utreda behoven av att utveckla löneavtalet. Arbetet ska vara avslutat senast 2018-12-31.

§4 Lönerevision för vissa arbetstagare

För arbetsgivare som berörs av den nya arbetstidsbestämmelsen om ständig natt kan avräkning göras från löneökningens utrymme i samband med lönerevision 2018 om 0,2 procent.

§ 5 Ändrad lagstiftning

Om socialförsäkringsbalken, arbetsrättslig lagstiftning, annan lag eller rättspraxis förändras under avtalsperioden och sådan förändring berör bestämmelser i avtalet om allmänna anställningsvillkor, ska 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

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

Justeras

Susanne Lavemark

Ellinor Rindevall

LÖNEAVTAL

Från och med 1 juni 2007 och tillsvidare för medlemmar i Akademikerförbunden och Vårdförbundet

Löneavtalet gäller Akademikerförbundens och 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 2007, 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 här till.

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, idérikedom 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 senast den 30 september 2007. 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

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 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 lönerevision, 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 KP 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 21 juni 2007

Arbetsgivarföreningen KFO

FSA

LSR

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 BESTÄMMELSE I AVTALET 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

Stockholm 8 mars 2018

Susanne Lavemark

Ellinor Rindevall

FÖRHANDLINGSPROTOKOLL

Ärende:	Överenskommelse om allmänna anställningsvillkor och löner från och med 2019 01-01 för anställda som omfattas av avtalet Hälsa, vård och övrig omsorg (HVO)
Parter:	Arbetsgivarföreningen KFO (KFO) Akademikerförbunden inom KFO
Tid och plats:	23 november 2018 m.fl. datum i KFOs lokaler i Stockholm
Närvarande för KFO:	Susanne Lavemark, Hans-Erik Stierna och Johan Rydstedt, Jasmina Helander jämte delegerade
Akademikerförbunden inom KFO:	Eva Gren och Evalinn Wilke jämte delegerade

§ 1 **Allmänna anställningsvillkor**

Parterna träffar överenskommelse om ändringar för allmänna anställningsvillkor från och med 1 januari 2019 med de ändringar och tillägg som framgår av [bilaga 1](#).

Avtalet kan sägas upp till upphörande 2020-05-31 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 2020-05-31 förlängs avtalet ett år i sänder med en ömsesidig uppsägningstid om tre kalendermånader.

§ 2 **Principöverenskommelse om årlig avstämning**

För att stödja fortsatt utveckling av tillsvidareavtalet är parterna ense om att genomföra årliga lönestatistiska avstämningar, avstämningar av avtalets tillämpning samt avstämning av aktualiserade villkorsfrågor m.m.

§ 3 **Löneavtalet**

Lönesättningen ska vara individuell och differentierad och ska stödja verksamhetens målpuppfyllelse. Lönesättningen ska syfta till att verksamheten påverkas positivt genom ökade arbetsinsatser samt yrkes- och kompetensutveckling stimuleras.

Centrala parter ska, med nuvarande löneavtal som grund, utreda behoven av att utveckla löneavtalet. Arbetet ska vara avslutat senast 2019-12-31.

§ 4 Hållbart arbetsliv

I syfte att vara en attraktiv arbetsgivare och därmed kunna rekrytera och behålla akademisk kompetens ska verksamheterna arbeta för ett hållbart arbetsliv där god arbetsmiljö, individuell kompetensutveckling och karriärmöjligheter är prioriterat.

Det är viktigt att arbetsgivare avsätter erforderliga resurser för kompetens- och yrkesutveckling för respektive arbetstagare. Arbetstagaren och arbetsgivaren för en dialog i syfte att upprätta en kompetens- och yrkesutvecklingsplan utifrån arbetstagarens önskemål och arbetsgivarens behov och resurser. Det årliga medarbetarsamtalet utgör ett lämpligt reviderings- och uppdateringstillfälle.

§ 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

Justeras

Susanne Lavemark

Eva Gren

LÖNEAVTAL

Från och med 1 juni 2007 och tillsvidare för medlemmar i Akademikerförbunden och Vårdförbundet

Löneavtalet gäller Akademikerförbundens och 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 2007, 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 här till.

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, idérikedom 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 senast den 30 september 2007. 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

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 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 lönerevision, 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 KP 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 21 juni 2007

Arbetsgivarföreningen KFO

FSA

LSR

Vårdförbundet

Kommunal.


vision

 **AKADEMIKER
FÖRBUNDEN**



kfo