



AVTAL
2020|2021
VÅRD OCH
OMSORG

KOMMUNAL | AKV |
AKADEMIKERALLIANSEN |
VÅRDFÖRBUNDET
2020-11-01 - 2021-12-31

INNEHÅLL

Definitioner och förkortningar	2
Förkortningar i avtalstexten	3
§ 1 Avtalets omfattning	4
Annan reglering av avtalsinnehåll	4
§ 2 Anställningsform med mera	5
§ 3 Arbetstid	7
Övertidsersättning	9
Färdtidsersättning	12
Tillägg för obekväm arbetstid	14
Jour och beredskap	16
Tillägg vid förskjuten arbetstid med mera	18
§ 4 Skriftlig varning och avstängning	20
§ 5 Anställningens upphörande och uppsägningstid	21
§ 6 Lönebestämmelser	24
Beräkning av avdrag vid ledighet del av månad	25
§ 7 Semester	28
§ 8 Ledighet	33
Ledighet och förmåner vid sjukdom med mera	33
Ledighet för vård av barn med mera	38
Ledighet för enskilda angelägenheter av vikt med mera	40
Ledighet och förmåner vid utbildning	41
§ 9 Tjänste- och personalbostad	42
§ 10 Pensionsförmåner, avtalsförsäkringar och trygghetsavtal	44
§ 11 Korrigering av preliminär lön	45
Bilaga 1 Kollektivavtal om korrigering av preliminär lön	46
Bilaga 2 Förteckning över övriga avtal inom KFS-området	48
Bilaga Avtal om studentmedarbetaranställning	49
Protokollsanteckningar	52
Tabell över kalenderdagsfaktorer	55
Tabell över semesterkoefficienter	58
Bilersättningsavtal – Bil 12	62
Traktamentsavtal – Trakt 13	66
Partsgemensamma kommentarer	73
Förhandlingsprotokoll Kommunal	75
Förhandlingsprotokoll Akademikeralliansen	80
Förhandlingsprotokoll AKV	88
Förhandlingsprotokoll Vårdförbundet	95

DEFINITIONER OCH FÖRKORTNINGAR

ARBETSGIVARORGANISATION	Kommunala Företagens Samorganisation (KFS)
ARBETSGIVARE	Företag/organisation som tillhör KFS
CENTRAL ARBETSTAGARORGANISATION	Facklig riksorganisation
LOKAL ARBETSTAGARORGANISATION	Lokal arbetstagarorganisation tillhörande central organisation
CENTRAL PART	KFS samt facklig riksorganisation
LOKAL PART	Arbetsgivare och arbetstagarorganisation. För Vision och Ledarna avser ”Lokal part” arbets- tagarorganisation vid företaget
CENTRAL FÖRHANDLING	Förhandling mellan centrala parter
LOKAL FÖRHANDLING	Förhandling mellan lokala parter
KOLLEKTIVAVTAL	Kollektivavtal som tecknas av central arbets- tagarpart, eller av lokal arbetstagarpart med fullmakt från den centrala arbets tagarparten
LOKALT KOLLEKTIVAVTAL	Lokalt kollektivavtal, som kan tecknas mellan lokala parter, i frågor reglerade i detta avtal. Lokalt kollektivavtal tecknat med SEKO och Kommunal; se särskild förklaring till annan reglering av avtalsinnehåll § 1 moment 2a
ENSKILD ÖVERENSKOMMELSE	Överenskommelse som kan tecknas med tjänsteman om frågor reglerade i detta avtal i enlighet med § 1 moment 2b
FASTSTÄLLELSE	Då avtal eller överenskommelse inte träffas och reglerna styrs av avtal, lag, förordning eller föreskrift. Fastställelse avser ensidigt beslut av arbetsgivaren

FÖRKORTNINGAR I AVTALSTEXTEN

AGS – KL/AGS	Avtalsgruppsjukförsäkring
ATL	Arbetstidslag
BIL 12 – KFS	Avtal om bilersättning
FO – F 03	Förhandlingsordning för företag inom KFS-området
LAS	Lag om anställningsskydd
MBL	Lag om medbestämmande i arbetslivet
PA – KFS	Pensionsavtal inom KFS
SEML	Semesterlag
SJLL	Lag om sjuklön
TFA – KL/TFA	Trygghetsförsäkring vid arbetsskada
TGL – KL/TGL	Tjänstegrupplivförsäkring
TRAKT 13 – KFS	Avtal om traktamentsersättning

§ 1 AVTALETS OMFATTNING

TILLÄMPNINGS-
OMRÅDE

MOMENT 1 Avtalet gäller arbetstagare, som är anställd vid företag anslutet till Kommunala Företagens Samorganisation (KFS) inom företagens verksamhetsområde, om inte annat avtal gäller.

§ 1 MOMENT 2 ANNAN REGLERING AV AVTALS- INNEHÅLL

LOKALT
KOLLEKTIVAVTAL

MOMENT 2A Allmänna anställningsvillkoren är dispositiva för lokala parter.

För Kommunal gäller följande:

Parterna ska komma överens om uppsägningstid för lokala avtal.

Om delar av löneutrymmet används för andra åtgärder än lönepåslag i enlighet med detta moment upphör det lokala avtalet att gälla tidigast när det centrala avtalet löper ut.

ENSKILDA
ÖVERENS-
KOMMELSER

MOMENT 2B (Gäller inte Kommunal) Arbetsgivare och arbetstagare får träffa överenskommelse om annan reglering avseende branschavtalets allmänna anställningsvillkor där så anges. Sådan överenskommelse ska vara skriftlig med en ömsesidig uppsägningstid av tre månader och ska ses över årligen.

§ 2 ANSTÄLLNINGSFORM MED MERA

Lagen om anställningsskydd (LAS) gäller med följande avvikelser. Annan reglering enligt § 1 moment 2a och 2b kan göras.

ANSTÄLLNINGSFORM MED MERA

MOMENT 1:1 Arbetstagare anställs tillsvidare eller tidsbegränsat med följande avvikelser.

MOMENT 1:2 Utöver 5 § LAS om tidsbegränsad anställning gäller följande:

Om en arbetstagare har haft såväl allmän visstidsanställning som vikariat i sammanlagt mer än 3 år under en 5-årsperiod övergår anställningen till en tillsvidareanställning oavsett form av tidsbegränsad anställning.

Tidsbegränsad anställning i form av allmän visstidsanställning och vikariat kan uppgå till maximalt 2 år av varje slag i enlighet med 5 § LAS, dock enligt stycket ovan aldrig mer än 3 år sammantaget.

Anmärkning

Momentet gäller fr.o.m. 2012-10-01.

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

MOMENT 1:3 Om en arbetstagare har kvalificerat sig för tillsvidareanställning med stöd av moment 1:2 kan arbetstagaren avstå från sin rätt till tillsvidareanställning med giltig verkan för perioder om högst 6 månader.

PROV-ANSTÄLLNING

MOMENT 2 Provanställning kan ske enligt LAS 6 §. Provanställningen kan förlängas motsvarande tid arbetstagaren inte kunnat fullgöra arbete på grund av giltig frånvaro.

VIKARIE

MOMENT 3 Vikarie är också arbetstagare som, efter det att annan arbetstagare slutat, anställts för att helt eller delvis sköta dennes arbetsuppgifter intill dess att efterträdare utsetts.

FERIEANSTÄLLNING OCH STUDENTMEDARBETARANSTÄLLNING

MOMENT 4 Skolungdom och andra studerande får under ferier anställas för viss tid, viss säsong eller visst arbete, under en sammanhängande tid av högst tre månader. Studerande enligt 6 kap 2 § högskoleförordningen får anställas för viss tid (gäller inte Kommunal och Vårdförbundet).

Anmärkning

För villkor kring studentmedarbetaranställning se bilaga Avtal om studentmedarbetaranställning.

FÖRETRÄDESRÄTT

MOMENT 5 Prov-, ferie- och studentmedarbetaranställning kvalificerar inte till företrädesrätt till återanställning.

MOMENT 6 Företrädesrätt till återanställning gäller inte vikariat som bedöms bli högst 14 dagar.

MOMENT 7 Företrädesrätt till återanställning gäller inte till anställning, som behöver disponeras för omplacering.

SKRIFTLIGT ANSPRÅK

MOMENT 8 För att behålla sin företrädesrätt ska arbetstagare skriftligt anmäla anspråk på företrädesrätten senast inom en månad efter anställningens upphörande.

BISYSSLOR

MOMENT 9 Arbetstagare ska på begäran anmäla bisyssla och lämna de uppgifter, som arbetsgivaren anser behövs, för att bedöma bisysslan. Arbetsgivaren får förbjuda bisysslan om arbetsgivaren bedömer att bisysslan antingen hindrar eller påverkar arbetstagarens sätt att utföra sitt arbete eller konkurrerar med arbetsgivarens verksamhet. Förtroendeuppdrag i fackliga, politiska eller ideella organisationer är inte bisyssla.

§ 3 ARBETSTID

Arbetstidslagen (ATL) gäller med nedan angivna avvikelser. Arbetstidens förläggning anpassas till verksamhetens förutsättningar och därigenom ökas möjligheterna till flexibla arbetstider för respektive anställd.

Årsarbetstid, arbetstidsutrymme inom olika begränsningsperioder och flexibla arbetstider, som möjliggör andra anställningsvillkor är aktiva verktyg i arbetstidsanpassningen. Annan reglering enligt § 1 moment 2a och 2b kan göras.

GENOMSNITTLIG ARBETSTID

MOMENT 1:1 Den ordinarie arbetstiden får inte överstiga 40 timmar per helgfri vecka i genomsnitt under en begränsningsperiod om högst sexton veckor.

Om helgdag infaller på någon av dagarna måndag–lördag (så kallad lätthelgdag) minskas arbetstiden sådan vecka med antalet ordinarie arbetstimmar som annars skulle fullgjorts sådan dag.

Helgdag enligt ovan är också påsk-, pingst-, midsommar-, jul- och nyårsafton.

År då den 6 juni inträffar en lördag eller söndag har heltidsanställd arbetstagare med arbetstid förlagd till dagtid måndag-fredag rätt till en dags ledighet (deltidsanställd i proportion). Som förutsättning gäller att arbetstagaren är anställd den 6 juni det året och inte är sjuk- eller tjänstledig.

ARBETSTID FÖRLAGD TILL HELGER

MOMENT 1:2 Ordinarie arbetstid som är förlagd till vardag såväl som söndag och helgdag eller till vardag och helgdag är för heltidsanställd i genomsnitt 38 timmar och 15 minuter per vecka under tillämplig begränsningsperiod. Omfattar den ordinarie arbetstiden inte samtliga lätthelger, ska denna fastställas i proportion till antalet sådana dagar under kalenderåret.

TRESKIFTSARBETE

MOMENT 1:3 Vid kontinuerligt treskiftsarbete är arbetstiden i genomsnitt 34 timmar och 20 minuter och vid intermittert treskiftsarbete 36 timmar och 20 minuter.

ENSKILDA ÖVER-
ENSKOMMELSER

MOMENT 1:4 Arbetsgivare och arbetstagare får träffa överenskommelse om arbetstidens förläggning. En sådan överenskommelse ska bygga på de regler som framgår av 3 § ATL. För medlemmar i Kommunal ska sådan överenskommelse godkännas av berörd facklig organisation på företaget.

ARBETSTIDSFÖR-
LÄGGNING

MOMENT 1:5 Förläggning av ordinarie arbetstid, jour och beredskap bör vid behov anges i schema eller dylikt, som överenskommes med företrädare för lokal arbetstagarorganisation. Förläggning av arbetstid i schema kan behandlas vid lokal förhandling. Skriftlig begäran om förhandling ska ske hos arbetsgivaren inom tio dagar från det att arbetstagarorganisationen fått arbetsgivarens schemaförslag. Om inte detta sker eller den lokala förhandlingen avslutas utan att parterna är överens fastställer arbetsgivaren förläggningen av arbetstiden, med iakttagande av bestämmelser för arbetstid och förläggning.

Förhandling om arbetstid, enligt momenten 1:4 och 1:5, kan endast föras som lokal förhandling.

DELTIDS-
ANSTÄLLD

MOMENT 1:6:1 Vid bestämmande av sysselsättningsgrad för tillsvidareanställd arbetstagare ska eftersträvas att arbetstiden uppgår till minst 17 timmar per vecka.

MOMENT 1:6:2 Deltidsanställd arbetstagare som så önskar kan tillåtas arbeta mer än ATLs tak om 50 tim/månad. Om mertiden förutses vara mer än en månad, utfärdas istället ett ytterligare anställningsavtal. ATLs mertidstak om 200 tim/kalenderår gäller även fortsättningsvis.

AVVIKELSE

MOMENT 1:7 Oavsett vad som sägs i ATL gäller följande:

- a) rast får under nattjänstgöring utbytas mot måltidsuppehåll,
- b) studieledighet anses inte som arbetad tid,
- c) förlängd arbetstid på grund av vikariat anses inte som mertid,
- d) förskjuten arbetstid eller byte av schema anses inte som mer- eller övertid,
- e) ordinarie arbets-, jour-, över- och mertid kan beräknas per kalendermånad,

f) för arbetstagare som fullgör beredskap, jourtid och nödfallsövertid får den sammanlagda arbetstiden under varje period om sju dagar uppgå till högst 48 timmar i genomsnitt under en begränsningsperiod om högst sex månader,

g) för arbetstagare som arbetat 200 timmar allmän övertid under kalenderåret är det möjligt att återföra högst 50 timmar allmän övertid om den anställde under kalenderåret tagit ut motsvarande antal timmar övertidskompensation i ledig tid. Lokal arbetstagarorganisation ska informeras om återförandet innan detta får ske. (Gäller ej Vårdförbundet)

h) uttag av extra övertid enligt 8a § ATL ska föregås av lokal förhandling. (Gäller ej Vårdförbundet)

AVVIKELSE
GENOM
KOLLEKTIVAVTAL

MOMENT 1:8 Lokalt kollektivavtal får träffas

a) om annat uttag av övertid och annan begränsningsperiod för övertid, 8 § ATL,

b) om annat uttag av mertid, 10 § andra stycket ATL,

c) om undantag från reglerna om nattvila, 13 § andra stycket ATL,

d) om annan reglering av bestämmelserna om dygnsvila och veckovila, inom ramen för EG-direktivet, 13 § första stycket och 14 § ATL.

ANNAN
REGLERING

MOMENT 1:9 Annan reglering enligt § 1 moment 2a och 2b kan göras

a) om annat än att likställa kompensationsledighet med arbetad tid, 7 § andra stycket ATL,

b) om annan förläggning av raster, 15 § tredje stycket ATL,

c) om utbyte av rast mot måltidsuppehåll i andra fall än ovan, 16 § ATL.

§ 3 MOMENT 2 ÖVERTIDERSÄTTNING

ÖVERTIDARBETE

MOMENT 2:1 Heltidsanställd arbetstagare, som enligt detta avtal har fastställt arbetstid och utför arbete på tid överstigande den fastställda tiden, äger rätt till ersättning för övertidsarbete under förutsättning att övertidsarbetet beordrats på förhand. Endast efter godkännande av behörig överordnad kan ersättning utges för övertidsarbete, som inte kunnat beordras på förhand.

Anmärkning

Beordran att utföra övertidsarbete ska så långt möjligt lämnas senast fyra timmar före den ordinarie arbetstidens slut.

Arbetsgivare och arbetstagarorganisation får träffa kollektivavtal om undantag från rätt till kompensation för övertidsarbete. Med arbetstagare som får fast kontant lön kan arbetsgivare träffa överenskommelse om att arbetstagare inte ska ha rätt till kompensation för övertidsarbete. Överenskommelsen ska innehålla kompensation i form av extra semesterdagar och/eller högre lön.

ENSKILD ÖVER- ENSKOMMELSE

MOMENT 2:2 Enskild överenskommelse, enligt ovan, ska främst gälla för arbetstagare i chefsställning eller arbetstagare som har okontrollerbar arbetstid eller frihet i arbetstidens förläggning. Sådan överenskommelse ska vara skriftlig med en ömsesidig uppsägningstid av tre månader och ses över årligen.

BERÄKNING AV TID

MOMENT 2:3 För övertidsarbete enligt ovan under två timmar närmast före och efter ordinarie arbetstid – enkel övertid – utges ersättning för varje övertidstimme med 1,5 timmes ledighet eller med belopp som framgår nedan.

För övertidsarbete under annan tid – kvalificerad övertid – utges ersättning för varje övertidstimme med två timmars ledighet eller med belopp som framgår nedan.

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

Vid beräkning av övertidsarbete enligt detta moment ska påbörjad halvtimme anses som fullgjord halvtimme. Då övertidsarbete påbörjas före klockan 05.00 ska, oberoende av vad som ovan sägs, ersättning för kvalificerad övertid utges för arbete utfört under de två timmarna närmast före ordinarie arbetstidens början. Som övertidsarbete betraktas inte tid, som tas i anspråk genom ändrad förläggning eller förskjutning av arbetstiden.

KOMPENSA-
TIONSLEDIGHET

MOMENT 2:4 Arbetsgivaren har ett ansvar för planering av verksamhet, arbete, arbetstid och ledigheter. Detta ansvar betyder också att möjligheter ska skapas för arbetstagarna att kunna utnyttja sin rätt till ledighet i full omfattning och till vila och rekreation.

Om arbetsgivare och arbetstagare kommer överens om att övertidskompensation ska tas ut i form av ledig tid, ska arbetsgivaren, efter skälig varseltid, särskilt beakta även arbetstagarens önskemål om tidpunkt för ledigheten.

Kompensationsledighet får sparas med högst 40 timmar. Kompensationsledigheten bör tas ut i så nära anslutning till övertidsarbetet som möjligt.

Vid anställningens avslutande betalas sparad kompensationsledighet ut med motsvarande mertidslön per sparad timme.

DELTIDS-
ANSTÄLLD

MOMENT 2:5 Deltidsanställda arbetstagare, som arbetar mer än den avtalade tjänstgöringstiden, får med nedan angivet undantag, mertidslön härför enligt bestämmelserna nedan. Efter överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetstagare kan mertidstjänstgöring i stället ersättas med ledighet av motsvarande längd.

Deltidsanställd arbetstagare, som arbetar mer än tjänstgöringsmättet för motsvarande heltidsanställning, får kompensation för detta under samma förutsättningar och efter samma grunder som gäller för heltidsanställd.

Oberoende av om den fastställda tjänstgöringstiden fullgjorts eller inte ska följande gälla:

- a) tjänstgöring på lör-, sön- och helgdag som inte är ordinarie arbetstid och under beordrad jour eller beredskap anses som kvalificerad övertid samt
- b) arbetstid som överstiger åtta timmar per dag – eller i schema upptagen längre ordinarie arbetstid – utgöra arbete på övertid.

KOMPENSATION
FÖR ÖVERTIDS-
ARBETE OCH
MERTIDSTJÄNST-
GÖRING

Övertidskompensation och mertidslön utges per timme enligt nedan:

Mertidslön	120 procent	
Enkel övertid	180 procent av	<u>månadslönen</u>
Kvalificerad övertid	240 procent	165

Anmärkning

För deltidsanställd arbetstagare ska månadslönen uppräknas till lön som om arbetstagaren är heltidsanställd med full ordinarie arbetstid.

Ersättningen inbegriper semesterlön och semesterersättning med belopp som förutsätts i SemL.

§ 3 MOMENT 3 FÄRDTIDERSÄTTNING

FÄRDTIDS-
ERSÄTTNING

MOMENT 3:1 Arbetstagare som under inrikes tjänsteresa utom den vanliga verksamhetsorten färdas under tid, som inte utgör ordinarie arbetstid, får färdtidsersättning enligt vad som nedan anges och med belopp som framgår nedan. Arbetstagare får inte färdtidsersättning för tid, för vilken mertidslön, ersättning för övertidsarbete eller annan ersättning än traktamentsersättning utges.

Med tjänsteresa och den vanliga verksamhetsorten avses detsamma som i traktamentsavtalet (Trakt 13-KFS).

ORDINARIE
ARBETSTID

MOMENT 3:2 Om arbetstagaren saknar bestämd ordinarie arbetstid, utges inte färdtidsersättning för tid mellan klockan 08.00 och 17.00 måndag-fredag, såvida tiden inte infaller under helgdag, midsommar-, jul- eller nyårsafton.

NATTRESA

MOMENT 3:3 Färdtidsersättning utges inte för sådan tid mellan klockan 22.00 och 06.00 då arbetstagaren disponerar sovplats på tåg eller hyttplats på fartyg.

VÄNTETID

MOMENT 3:4 Väntetid som föranleds av tillfälligt uppehåll eller avbrott i färden (tågbyte eller annat byte av färdmedel) likställs med färdtid.

OMFATTNING

MOMENT 3:5 Färdtidsersättning utges endast för färdtid och i föregående stycke nämnd väntetid, som sammanlagt varar minst 30 minuter.

SÄRSKILD
FÄRDTID

Färdtidsersättning utges för färdtid och väntetid som är för-
svarlig med hänsyn till den avsedda förrättningen, rese-
kostnaden och kommunikationsmöjligheterna.

MOMENT 3:6 Vid användande av egen bil i samband med
transport/ beledsagning under resa utanför ordinarie arbetstid
gäller följande:

Tid som åtgår för transport/beledsagning ska räknas som
arbetstid och mertidslön eller övertidsersättning utges.
Resterande del av restiden räknas som färdtid och en särskild
färdtidsersättning utges med belopp motsvarande kvalificerad
övertid. Arbetsgivare och arbetstagare kan komma överens om
att ledighet timme mot timme kan utges i stället för särskild
färdtidsersättning.

Särskild färdtidsersättning utges inte för sådan tid mellan
klockan 22.00 och 06.00 då arbetstagaren disponerar sovplats
på tåg eller hyttplats på fartyg.

Vid beräkning av dygnsvila ingår inte den särskilda färdtiden.
Arbetstagare som vid sådan beräkning inte erhållit minst
9 timmars dygnsvila på grund av transporten ska beredas
ledighet, under förutsättning att dygnsvilan inte understiger
ett genomsnitt av 11 timmar under varje period av 24 timmar
under begränsningsperioden som är högst 6 månader. Infaller
del av viloperioden under ordinarie arbetstid görs inget löne-
avdrag för den delen.

FÄRDTIDSERSÄTTNING		
För de första 10 timmarna under en kalendervecka	KOMMUNAL OCH TJÄNSTEMÄNNEN Fr o m 2019-01-01 Fr o m 2021-04-01	KOMMUNAL OCH TJÄNSTEMÄNNEN 69,90kr/tim 72,00 kr/tim
	VÅRDFÖRBUNDET Fr o m 2019-01-01 Fr o m 2021-04-01	VÅRDFÖRBUNDET 69,90kr/tim 72,00 kr/tim
För tid därutöver under kalenderveckan	KOMMUNAL OCH TJÄNSTEMÄNNEN Fr o m 2019-01-01 Fr o m 2021-04-01	KOMMUNAL OCH TJÄNSTEMÄNNEN 139,80kr/tim 144,00 kr/tim
	VÅRDFÖRBUNDET Fr o m 2019-01-01 Fr o m 2021-04-01	VÅRDFÖRBUNDET 139,80 kr/tim 144,00 kr/tim

Den sammanlagda färd- och väntetiden per kalendervecka framräknas och avrundas i förekommande fall till hela och halva timmar, varvid påbörjad halvtimme räknas som hel halvtimme.

Ersättningen inbegriper semesterlön och semesterersättning med belopp som förutsätts i SemL.

§ 3 MOMENT 4 TILLÄGG FÖR OBEKVÄM ARBETSTID

OBEKVÄM
ARBETSTID

MOMENT 4:1 Arbetstagare, vars tjänstgöringsskyldighet fastställs enligt schema eller därmed jämförlig handling och som fullgjort sådan tjänstgöring på obekvämtid, som inte utgör övertidsarbete, erhåller tillägg för obekvämtid.

Arbetstagare, vars ordinarie arbetstid är förlagd till vardag såväl som sön- och/eller helgdag, ska få tillägg för obekvämtid även när arbetet är mertidstjänstgöring eller arbete på övertid.

Anmärkning

Vid övertidsarbete under jour och beredskap utges inte tillägget.

SAMORDNING

MOMENT 4:2 Utges på grund av arbetstidens förläggning annan kontant ersättning ska tillägget minskas med denna eller i förekommande fall helt bortfalla.

TILLÄGG FÖR OBEKVÄM ARBETSTID O-TILLÄGGSTID A (STORHELG)		
Tid från kl 18.00 på skärtorsdagen till kl 07.00 på dagen efter annandag påsk	KOMMUNAL Fr o m 2019-01-01	KOMMUNAL 112,90 kr/tim
Tid från kl 18.00 på dag före pingst-, midsommar-, jul- eller nyårsafton till kl 07.00 på vardag utom lördag närmast helgdagsaftonen.	TJÄNSTEMÄNNEN Fr o m 2019-01-01	TJÄNSTEMÄNNEN 116,10 kr/tim
	VÅRDFÖRBUNDET Fr o m 2019-01-01	VÅRDFÖRBUNDET 116,10 kr/tim

O-TILLÄGGSTID B (HELG)		
Tid från kl 19.00 fredag som ej omfattas av O-tilläggstid A till kl 07.00 måndag.	KOMMUNAL Fr o m 2019-01-01	KOMMUNAL 56,40 kr/tim
Tid från kl 16.00 vardag närmast före trettondag jul, första maj, Kristi himmelfärdsdag, 6 juni eller alla helgons dag till kl 07.00 vardag närmast efter trettondag jul, första maj, Kristi himmelfärdsdag, 6 juni eller alla helgons dag.	TJÄNSTEMÄNNEN Fr o m 2019-01-01	TJÄNSTEMÄNNEN 57,60 kr/tim
Tid från kl 00.00 till kl 24.00 på vardag som både föregås och efterföljs av sön- eller helgdag, varvid jul- och nyårs-afton jämställs med helgdag.	VÅRDFÖRBUNDET Fr o m 2019-01-01	VÅRDFÖRBUNDET 57,60 kr/tim

O-TILLÄGGSTID C (VARDAG NATT)		
(Dock inte i fall som avses med O-tilläggstid A eller B)	KOMMUNAL Fr o m 2019-01-01	KOMMUNAL 45,00 kr/tim
Tid från kl 22.00 till kl 24.00 måndag till torsdag samt från kl 00.00 till kl 06.00 tisdag till fredag	TJÄNSTEMÄNNEN Fr o m 2019-01-01	TJÄNSTEMÄNNEN 46,80 kr/tim
	VÅRDFÖRBUNDET Fr o m 2019-01-01	VÅRDFÖRBUNDET 46,80 kr/tim

O-TILLÄGGSTID D (VARDAG KVÄLL)		
(Dock inte i fall som avses med O-tilläggstid A eller B)	KOMMUNAL Fr o m 2019-01-01	KOMMUNAL 23,90 kr/tim
Tid från kl 19.00 till kl 22.00 på vardag	TJÄNSTEMÄNNEN Fr o m 2019-01-01	TJÄNSTEMÄNNEN 24,40 kr/tim
	VÅRDFÖRBUNDET Fr o m 2019-01-01	VÅRDFÖRBUNDET 24,40 kr/tim

O-tilläggs tid kategori A, B, C respektive D sammanräknas var för sig. Sammanräknad tid per avlöningsperiod av vardera slaget avrundas i förekommande fall till hela och halva timmar, varvid påbörjad halvtimme räknas som hel halvtimme.

Ersättningen inbegriper semesterlön och semesterersättning med belopp som förutsätts i SemL.

§ 3 MOMENT 5 JOUR OCH BEREDSKAP

JOUR OCH BEREDSKAP

MOMENT 5:1 Med jour avses att arbetstagare utöver fastställd ordinarie arbetstid står till arbetsgivares förfogande på arbetsstället för att vid behov omedelbart utföra arbete.

Med beredskap avses att arbetstagare utöver fastställd ordinarie arbetstid står till arbetsgivares förfogande på annan plats utom arbetsstället, för att vid behov utan dröjsmål kunna utföra arbete.

Om arbetstagaren inte erhållit veckovila kompenseras det med en dags ledighet utan löneavdrag. Ledigheten ska normalt förläggas i anslutning till nästkommande veckovila/veckoslut.

Arbetstagaren ska anses ha veckovila under frånvaro för tjänstledighet, kompensationsledighet, arbetstidsåtgärder (ATK) samt under helgdagar och fridagar.

ERSÄTTNING FÖR JOUR		
För tid som uppgår till högst 50 timmar under kalendermånaden	KOMMUNAL OCH TJÄNSTEMÄNNEN Fr o m 2019-01-01 Fr o m 2021-04-01	KOMMUNAL OCH TJÄNSTEMÄNNEN 38,50 kr/tim 40,40 kr/tim
	VÅRDFÖRBUNDET Fr o m 2019-01-01 Fr o m 2021-04-01	VÅRDFÖRBUNDET 38,50 kr/tim 40,40 kr/tim
För tid därutöver under kalendermånaden	KOMMUNAL OCH TJÄNSTEMÄNNEN Fr o m 2019-01-01 Fr o m 2021-04-01	KOMMUNAL OCH TJÄNSTEMÄNNEN 77,00 kr/tim 80,90 kr/tim
	VÅRDFÖRBUNDET Fr o m 2019-01-01 Fr o m 2021-04-01	VÅRDFÖRBUNDET 77,00 kr/tim 80,90 kr/tim

ERSÄTTNING FÖR BEREDSKAP PÅ ANNAN PLATS ÄN ARBETSSTÄLLET		
För tid som uppgår till högst 150 timmar under kalendermånaden	KOMMUNAL OCH TJÄNSTEMÄNNEN Fr o m 2019-01-01 Fr o m 2021-04-01	KOMMUNAL OCH TJÄNSTEMÄNNEN 16,80 kr/tim 17,60 kr/tim
	VÅRDFÖRBUNDET Fr o m 2019-01-01 Fr o m 2021-04-01	VÅRDFÖRBUNDET 16,80 kr/tim 17,60 kr/tim
För tid därutöver under kalendermånaden	KOMMUNAL OCH TJÄNSTEMÄNNEN Fr o m 2019-01-01 Fr o m 2021-04-01	KOMMUNAL OCH TJÄNSTEMÄNNEN 34,30 kr/tim 36,00 kr/tim
	VÅRDFÖRBUNDET Fr o m 2019-01-01 Fr o m 2021-04-01	VÅRDFÖRBUNDET 34,30 kr/tim 36,00 kr/tim

Anmärkningar

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

Tid från kl 19.00 fredag till kl 07.00 måndag.

Tid från kl 19.00 på skärtorsdagen till kl 07.00 på dagen efter annandag påsk.

Tid från kl 19.00 på dag före pingst-, midsommar-, jul- eller nyårsafton till kl 07.00 på vardag närmast efter helgdagsaftonen.

Tid från kl 00.00 till kl 24.00 på dag som både föregås och efterföljs av sön- eller helgdag, varvid jul- och nyårsafton jämställs med helgdag.

Tid från kl 16.00 vardag – ej lördag – närmast före trettondag jul, första maj, Kristi himmelfärdsdag, 6 juni eller alla helgons dag till kl 07.00 vardag närmast efter helgdagen.

För jour och beredskap, som fullgöres mellan tidpunkten för den fastställda arbetstidens början en arbetsdag och motsvarande tidpunkt nästkommande arbetsdag, utges ersättning för lägst åtta timmar, i förekommande fall minskade med arbetstimmar, som fullgjorts under jour och beredskap.

Om arbetstagare, som inte är berättigad till kompensation för övertidsarbete, fullgör tjänstgöring under jour och beredskap äger arbetstagaren bibehålla jour- respektive beredskaps- ersättningen.

Vid inställelse för tjänstgöring på arbetsställe och återfärd därifrån under ålagd beredskap utges ersättning för resekostnader enligt samma grunder som anges i reseavtalet. Ersättningen inbegriper semesterlön och semesterersättning med belopp som förutsätts i SemL.

§ 3 MOMENT 6 TILLÄGG VID FÖRSKJUTEN ARBETSTID MED MERA

TILLÄGG

MOMENT 6:1 Beordras arbetstagare, som tjänstgör enligt visst schema, att tjänstgöra enligt annat schema, ska den i sistnämnda schema fastställda arbetstiden utgöra ordinarie arbetstid. Detsamma gäller då arbetstiden i schemat förskjutes genom tidigare- eller senareläggning av arbetstiden eller genom ändrad fridagsförläggning.

Tillsägelse om ändring av den ordinarie arbetstiden ska ske så snart som möjligt, dock senast dagen före den avsedda ändringen.

LÖNETILLÄGG

MOMENT 6:2 Tillägg till lönen utges under tio dagar från tillsägelsen – för arbetad tid som enligt näst föregående schema skulle varit fritid – med belopp som framgår av lönebilaga. Avser ändringen av den ordinarie arbetstiden att gälla för viss tid utges inte tillägget vid återgång till näst föregående schema.

Anmärkning

Tillägget utges inte samtidigt med mertidslön, övertidskompensation eller om olika lång ordinarie arbetstid avtalas för olika delar av året.

TILLÄGG VID FÖRSKJUTEN ARBETSTID		
För dag som enligt näst föregående schema skulle varit fredag	KOMMUNAL OCH TJÄNSTEMÄNNEN Fr o m 2019-01-01 Fr o m 2021-04-01	KOMMUNAL OCH TJÄNSTEMÄNNEN 85,50 kr/tim 88,10 kr/tim
	VÅRDFÖRBUNDET Fr o m 2019-01-01 Fr o m 2021-04-01	VÅRDFÖRBUNDET 85,50 kr/tim 88,10 kr/tim
För övrig tid	KOMMUNAL OCH TJÄNSTEMÄNNEN Fr o m 2019-01-01 Fr o m 2021-04-01	KOMMUNAL OCH TJÄNSTEMÄNNEN 41,90 kr/tim 43,20 kr/tim
	VÅRDFÖRBUNDET Fr o m 2019-01-01 Fr o m 2021-04-01	VÅRDFÖRBUNDET 41,90 kr/tim 43,20 kr/tim

Under de två första kalenderdagarna ska tillägget förhöjas med 50 %.

Den sammanlagda tiden för vilken tillägg utges sammanräknas var för sig per avlöningsperiod och avrundas i förekommande fall till hela och halva timmar varvid påbörjad halvtimme räknas som hel halvtimme.

Ersättningen inbegriper semesterlön och semesterersättning med belopp som förutsätts i SemL.

§ 4 SKRIFTLIG VARNING OCH AVSTÄNGNING

FEL ELLER FÖRSUMMELSE

MOMENT 1 Arbetstagare som i anställningen gjort sig skyldig till fel eller försummelse kan tilldelas skriftlig varning.

Innan varning meddelas ska den anställdes lokala fackliga organisation varslas och den anställde underrättas om den tilltänkta åtgärden. Organisationen har rätt till överläggning, som ska påkallas senast sju kalenderdagar efter underrättelsens mottagande.

Beslut om skriftlig varning ska meddelas på sådant sätt att tvekan inte kan uppstå om anledning till och innebörd av åtgärden.

AVSTÄNGNING

MOMENT 2 (Gäller inte Vårdförbundet) Beslut om avstängning är inte en disciplinär åtgärd utan kan följas av avskedande, uppsägning eller disciplinpåföljd.

En arbetstagare, som är misstänkt för eller skyldig till svårare fel eller försummelse i arbetet, brott som kan medföra fängelse eller svårare förseelse utom anställningen, kan stängas av från arbetet om inte arbetsgivaren och arbetstagaren träffar en överenskommelse. Avstängning kan även ske om det i övrigt finns vägande skäl. Avstängning får ske för högst 14 kalenderdagar i sänder.

I samband med avstängning ska arbetsgivaren kalla till överläggning med berörd lokal arbetstagarorganisation. Arbetstagaren behåller sin lön under avstängningen.

§ 5 ANSTÄLLNINGENS UPPHÖRANDE OCH UPPSÄGNINGSTID

Lagen om anställningsskydd (LAS) gäller, med följande avvikelser. Annan reglering enligt § 1 moment 2a och 2b kan göras.

UPPSÄGNINGS-
TID

MOMENT 1 Uppsägningstider följer av LAS, om inte annat anges.

Anmärkning

I samband med uppsägning på grund av arbetsbrist ska arbetsgivaren enligt 47 § Lagen om arbetslöshetsförsäkring på begäran utfärda sk arbetsgivarintyg.

MOMENT 2 Arbetsgivare och arbetstagare kan träffa överenskommelse om en ömsesidig uppsägningstid om tre månader. Har arbetsgivaren en längre uppsägningstid enligt LAS eller avtal gäller dock denna.

SÄRSKILD UPP-
SÄGNINGSTID

MOMENT 3 Gäller endast anställda med anställningsavtal enligt detta avtal som ingåtts före 1998-09-01 och som gäller fortlöpande eller förlängs utan avbrott.

Tillsvidareanställd med sammanhängande anställning sedan minst 12 månader, enligt detta avtal, har följande uppsägningstider:

- a) vid uppsägning från arbetsgivarens sida: 6 månader,
- b) vid uppsägning från arbetstagarens sida: 3 månader.

Arbetsgivare får för särskilt fall besluta att nämnda uppsägningstider ska gälla även för arbetstagare med kortare anställningstid.

För arbetstagare som varit anställd hos arbetsgivaren under minst 15 år, eller fyllt 40 år och varit anställd under minst 10 år, är uppsägningstiden 12 månader, om uppsägningen beror på ändrad arbetsorganisation, att arbetsuppgifterna har upphört, att arbetstagaren är färdigrehabiliterad eller arbetstagarens sjukdom.

Uppsägning ska vara skriftlig.

ANNAN UPPSÄGNINGSTID

MOMENT 4 Arbetstagare vid företag som blir medlemmar i KFS bibehåller de uppsägningstider som gällde före övergången till detta avtal, om inte annan överenskommelse träffas i samband med inrangeringsförhandlingar.

UPPSÄGNINGSTID VID TIDSBEGRENSADE ANSTÄLLNINGAR

MOMENT 5:1 För tidsbegränsade anställningar gäller en ömsesidig uppsägningstid av en månad. Uppsägning från arbetsgivaren förutsätter saklig grund enligt LAS.

Om tidsbegränsad anställning som vikariat eller allmän visstidsanställning, som varar längre än 12 månader, utan saklig grund skall bringas att upphöra före den tid som avsetts vid anställningstillfället gäller en ömsesidig uppsägningstid om en månad från arbetsgivarens och den anställdes sida.

En sådan underrättelse får dock ej lämnas efter det att tre månader förflutit från anställningens tillträdande. Om det är arbetsgivaren som önskar avbryta vikariat eller den allmänna visstidsanställningen i förtid ska lokal facklig organisation kontaktas.

MOMENT 5:2 För studentmedarbetaranställning gäller en ömsesidig uppsägningstid av en månad. Uppsägningen kräver inte saklig grund enligt LAS.

LÄMNAD ANSTÄLLNING

MOMENT 6 Arbetstagare, som lämnar sin anställning utan att iaktta stadgad uppsägningstid, samt arbetstagare som bryter sin visstidsanställning, mister innestående anställningsförmåner, högst med belopp motsvarande lönen för 14 kalenderdagar.

PENSIONS-
AVGÅNG

MOMENT 7 Om inte annat följer av pensionsbestämmelser är arbetstagaren skyldig att utan uppsägning lämna sin anställning vid utgången av kalendermånaden under vilken arbetstagaren fyller 68 år.

OMREGLERING
AV ANSTÄLLNINGEN

MOMENT 8 Får arbetstagaren rätt till partiell sjukersättning som inte är tidsbegränsad, kan arbetsgivaren besluta om omreglering av anställningen i förhållande till graden av sjukersättning.

Omregleringen ska ske utifrån verksamhetens krav och arbetstagarens arbetsförmåga. Om sjukersättning helt upphör genom att arbetsförmågan inte längre är nedsatt ska arbetsgivaren pröva om ny omreglering av anställningsvillkoren är möjlig.

ANSTÄLLNINGS-
FÖRMÅNER
UNDER UPPSÄG-
NINGSTID

MOMENT 9 Om arbete inte kan erbjudas arbetstagare under uppsägningstiden beräknas anställningsförmåner enligt följande:

Till vad som enligt 12 § LAS anges som ”lön och andra anställningsförmåner” ska räknas samtliga i kollektivavtal eller enskilda överenskommelser upptagna löne- och anställningsförmåner, varvid:

- a) jour- och beredskapsersättning samt tillägg för obekväm arbetstid beräknas till vad arbetstagare enligt gällande arbetstidsschema eller jour- och beredskapslista skulle ha erhållit,
- b) ackordslön beräknas till vad arbetstagare genom utförande av sitt ordinarie arbete skulle ha erhållit,
- c) tantiem beräknas till genomsnittligt tantiem per timme och individ.

§ 6 LÖNEBESTÄMMELSER

Inledande löneprinciper

Annan reglering enligt § 1 moment 2a och 2b kan göras.

LÖNEPRINCIPER

MOMENT 1:1 Lönesättningen är individuell och kan vara differentierad. Lönen bestäms med hänsyn till ansvar och svårighetsgrad i arbetsuppgifter och den enskildes sätt att uppfylla dessa. Ledningsförmåga, omdöme, initiativförmåga, ekonomiskt ansvar, samarbetsförmåga samt idérikedom och innovationskraft beaktas vid lönesättningen. Lönen ökar med stigande ansvar och svårighetsgrad och med arbetstagarens prestation och duglighet. Även marknadskrafterna påverkar löneavvägningen. Samma principer för lönesättningen ska gälla för kvinnor och män, liksom för yngre och äldre arbetstagare. Det är ett gemensamt ansvar för arbetsgivare, arbetstagare och arbetstagarorganisation att få bort könsrelaterade orättvisor på arbetsplatserna.

Det finns ett naturligt samband mellan arbetstagarens kompetensutveckling och löneutveckling.

LOKALA GRUNDER/ LÖNEBILDNING

MOMENT 1:2 Parterna utgår från att alla arbetstagare bidrar till tillväxten i ett företag. En förutsättning för en framgångsrik verksamhet i företaget är en värdefull och engagerad insats av arbetstagare på alla nivåer i företaget.

AVLÖNINGSFÖRMÅNER

MOMENT 1:3 Avlöningsförmåner är de ersättningar som arbetsgivare har att utge enligt kollektivavtal och enskilda överenskommelser.

Avlöningsförmåner utges från och med den dag arbetstagare, enligt anställningsbevis, tillträder anställningen till och med den dag anställningen upphör.

FAST KONTANT LÖN/ MÅNADSLÖN

MOMENT 1:4 Arbetstagare, anställd för tre månader eller mer, får lön och eventuella fasta lönetillägg för kalendermånad om inte annat överenskommes mellan arbetsgivare och arbetstagare.

LÖN TILL AN-
STÄLLD DEL AV
MÅNAD

MOMENT 1:5 Vid daglöneberäkning, Alternativ A, § 6 moment 2:2: Lön för del av kalendermånad, beräknas för månadsavlönad arbetstagare per kalenderdag och är månadslönen delad med antalet kalenderdagar i månaden.

Vid timlöneberäkning, Alternativ B, § 6 moment 2:3: Lön för del av kalendermånad, beräknas för månadsavlönad per kalenderdag enligt formeln:

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

LÖN VID PARTIELL
LEDIGHET ELLER
FÖR DELTIDSAN-
STÄLLD

MOMENT 1:6 Månadslön till arbetstagare som är partiellt ledig hel kalendermånad, eller har deltidsanställning, utges med så stor del av lönen som svarar mot arbetstidens omfattning i förhållande till normalarbetstiden för heltidsanställd.

TIMLÖN

MOMENT 1:7 Arbetstagare med kortare anställningstid än tre månader får lön per timme, om inte annat överenskommes mellan arbetsgivare och arbetstagare. Lönen per timme är

$$\frac{\text{månadslönen}}{165}$$

UTBETALNING

MOMENT 1:8 Avräkningsperiod för avlöningsförmåner är kalendermånad. Avlöningsförmåner utbetalas någon av de sista fem dagarna i månaden.

§ 6 MOMENT 2 BERÄKNING AV AVDRAG VID LEDIGHET DEL AV MÅNAD

BERÄKNING AV
LÖN I VISSA FALL

MOMENT 2:1 Beräkning av lön och/eller löneavdrag vid ledighet del av månad sker antingen genom daglöneberäkning. (Alternativ A) eller efter lokalt kollektivavtal ”timlöneberäkning” (Alternativ B).

MOMENT 2:2:1 Löneavdrag enligt så kallade 1,4-regeln görs för samtliga arbetsdagar i frånvaroperioden, enligt nedan:

Sammanlagd ledighet utan rätt till lön under del av månaden omfattar det antal kalenderdagar som motsvarar antalet arbetsdagar under ledigheten. Antalet kalenderdagar, med två decimaler, erhålls genom att multiplicera antalet arbetsdagar med:

- 1) 1,4 för arbetstagare vars ordinarie arbetstid är förlagd till fem dagar per vecka eller vid annan begränsningsperiod – till genomsnittligt fem dagar per vecka.
- 2) annan arbetstagare den faktor som framräknas genom att dividera antalet kalenderdagar i begränsningsperioden med antalet arbetsdagar. Kalenderdagsfaktorer framgår av Bilaga över vissa tabeller. Avrundning görs inte.

$$\frac{\text{månadslönen} \times 1,4}{\text{kalenderdagar i månaden}} \quad (\text{eller annan kalenderdagsfaktor})$$

Reglerna enligt ovan gäller vid:

- a) ledighet utan rätt till lön om inte annat gäller,
- b) ledighet på grund av sjukdom, olycksfall eller arbetsskada enligt § 8 moment 1:4 första stycket för tid som ingår i en sjuklöneperiod då arbetsgivaren ska betala sjuklön enligt sjuklönelagen,
- c) då dagberäknad sjukpenning utges.

MOMENT 2:2:2 Löneavdrag enligt den så kallade 1,0-regeln görs för samtliga kalenderdagar i frånvaroperioden i följande fall:

- a) då kalenderdagsberäknad sjukpenning eller rehabiliteringspenning utges,
- b) vid ledighet för tjänstgöring inom totalförsvaret då dagpenning utges enligt förordningen om förmåner till totalförsvarspliktiga eller motsvarande regler. Sammanlagd sådan ledighet under del av månaden ska omfatta samtliga kalenderdagar med dagpenning, enligt formeln:

$$\frac{\text{månadslönen} \times 1,0}{\text{kalenderdagar i månaden}}$$

MOMENT 2:2:3 Löneavdrag för ledighet del av enstaka dag görs per timme enligt formeln:

$$\frac{\text{månadslönen}}{\text{som heltidslön}} \\ \underline{\hspace{10em}} \\ 165$$

Vid ledighet del av enstaka dag på grund av sjukdom eller tillfällig föräldrapenning görs löneavdrag enligt moment 2:2:1 (1,4-regeln).

ALTERNATIV B:
TIMLÖNEBERÄK-
NING

MOMENT 2:3 Månadslönen = den fasta kontanta lönen (för arbetstagare avlönad med veckolön ska månadslönen beräknas som 4,3 x veckolönen).

Med veckoarbetstid avses antalet arbetstimmar per helgfri vecka för arbetstagare. Om arbetstagare har oregelbunden arbetstid beräknas veckoarbetstiden i genomsnitt per månad eller annan förläggningssykel.

Beräkning av veckoarbetstiden görs med högst två decimaler, varvid 0-4 avrundas nedåt och 5-9 uppåt. Om olika lång arbetstid gäller för olika delar av året räknas arbetstiden per helgfri vecka i genomsnitt per år.

MOMENT 2:3:1 Löneavdrag görs för varje frånvarotimme enligt formeln:

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

Reglerna enligt ovan gäller i fallen a-c enligt moment 2:2:1.

MOMENT 2:3:2 Löneavdrag görs för varje kalenderdag enligt formeln:

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

Reglerna enligt ovan gäller i fallen a-b enligt moment 2:2:2.

MOMENT 2:3:3 Löneavdrag för ledighet del av enstaka dag görs per timme enligt formeln:

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

Regeln ovan gäller i fall motsvarande moment 2:2:3.

§ 7 SEMESTER

Semesterförmåner utges enligt SemL och lag om förlängd semester för vissa arbetstagare med radiologiskt arbete, med nedan angivna avvikelser. Annan reglering enligt § 1 moment 2a och 2b kan göras.

UNDANTAG
FRÅN SEMESTER-
LEDIGHET

MOMENT 1 Arbetstagare som anställts för en tid av högst tre månader och som inte tidigare under semesteråret haft anställning hos arbetsgivaren, har inte rätt till semesterledighet.

INTJÄNANDEÅR

MOMENT 2 Som intjänandeår/semesterår räknas löpande kalenderår.

AVBRUTEN
SEMESTER

Moment har utgått.

FÖRLÄGGNING
AV LEDIGHET

MOMENT 4 Om annat inte överenskommes mellan arbetsgivare och arbetstagare ska semesterledighet om möjligt förläggas så att den börjar dag efter fredag och slutar dag före fredag.

MOMENT 4:1 Arbetsgivaren har ett ansvar för planering av verksamhet, arbete, arbetstid och ledigheter. Detta ansvar betyder också att möjligheter ska skapas för arbetstagarna att kunna utnyttja sin rätt till ledighet i full omfattning och till vila och rekreation.

Arbetsgivaren ska avseende semesteruttag särskilt beakta behovet av planering för hela semesteråret, då arbetstagare kan vara berättigad till fler semesterdagar än huvudsemester eller riskera överskridande av antalet tillåtna sparade dagar.

Vid utläggning av semesterledighet, bör arbetsgivaren beakta arbetstagarens önskemål om tidpunkt för ledigheten.

EXTRA
SEMESTERDAG

MOMENT 5 Om semesterledighet enligt 12 § SemL på arbetsgivarens begäran förläggs till tidpunkt före eller efter juni-augusti, får arbetstagare, som fått högst 14 semesterdagar förlagda under juni-augusti, två betalda semesterdagar extra under semesteråret. Arbetstagare som fått 15-19 semesterdagar förlagda under juni-augusti får en betald semesterdag extra under semesteråret.

Anmärkning

Ovanstående gäller om arbetstagare är berättigad till minst 20 betalda semesterdagar under semesteråret. Överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetstagare kan träffas om annan kompensation.

SEMESTERLÖNE-
GRUNDANDE
FRÅNVARO

MOMENT 6 Frånvaro från arbetet är semesterlönegrundande då frånvaron grundas på:

- a) ledighet med anledning och omfattning som sägs i 17 §, 17 a § och 17 b § SemL,
- b) ledighet med lön eller del av lön enligt § 8 moment 3 samt § 8 moment 4:1,
- c) ledighet för centralt fackligt förtroendemannaupdrag.

ANTAL
SEMESTERDAGAR

MOMENT 7 Antalet semesterdagar med semesterlön utgör så stor del av årssemestern som svarar mot den del av intjänandeåret som arbetstagaren har anställning hos arbetsgivaren eller är frånvarande av anledning och omfattning enligt moment 6.

SEMESTERNS
LÄNGD

MOMENT 8:1 För arbetstagare med anställningsavtal enligt detta avtal, som ingåtts före 1998-09-01 och som gäller fortlöpande eller förlängs utan avbrott, är semesterlängden från och med det intjänandeår som arbetstagaren fyller 40 år 31 semesterdagar, från och med 50 år 32 semesterdagar.

MOMENT 8:2 Arbetstagare, på företag med anställda som omfattas av moment 8:1 och som anställdes efter 1998-08-31 med semesterrätt om 25 dagar erhåller, efter fyllda 40 år respektive 50 år och ett års anställning inom företaget, en lönehöjning med 3 % respektive 0,5 % på den fasta kontanta månadslönen.

Momentet gäller ej arbetstagare med uppehållslön.

BYTE MOT
KONTANT-
ERSÄTTNING

MOMENT 9 Arbetsgivare och arbetstagare får träffa överenskommelse om att byta ut betald semesterdag – som överstiger vad som följer enligt lag – mot kontant ersättning med semesterlön. Sådan överenskommelse ska vara skriftlig.

I detta sammanhang värderas varje semesterdag till 0,5 % av den fasta kontanta lönen per månad multiplicerad med tolv.

SPARANDE AV
SEMESTERDAGAR

MOMENT 10 Arbetstagare som under ett semesterår har rätt till mer än 20 semesterdagar med lön, får av överskjutande sådana dagar spara fem till ett senare semesterår.

Antalet sparade semesterdagar får sammanlagt inte överstiga 25.

OUTTAGNA
SEMESTERDAGAR

MOMENT 11 Om det beror på arbetsgivaren att betald semesterdag inte kunnat utläggas under semesteråret, överförs sådan dag till nästa semesterår som sparad semesterdag.

Sparade semesterdagar överstigande 25 ska tas ut i ledighet, senast under kommande kalenderår.

BERÄKNING AV
SEMESTERDAGAR

MOMENT 12 För heltidsanställd arbetstagare med ordinarie arbetstid enbart vardagar måndag–fredag är varje under semestertiden infallande ordinarie arbetsdag en semesterdag. För övriga arbetstagare beräknas antalet semesterdagar, som ingår i semesterledigheten enligt formeln:

$$\frac{5 \times b}{a} = c \text{ varvid}$$

a = antalet ordinarie arbetsdagar som arbetstagare enligt fastställt tjänstgöringsschema genomsnittligt ska fullgöra per vecka,

b = antalet ordinarie arbetsdagar som ingår i semesterledigheten,

c = antalet semesterdagar som ska beräknas ingå i semesterledigheten.

Om brutet tal uppstår vid sammanläggning av delposterna enligt c för semesteråret ska avrundning ske vid semesterårets slut till närmaste lägre dagantal. Semesterkoefficienter framgår av Bilaga över vissa tabeller.

Anmärkning

För arbetstagare med ordinarie arbetstid förlagd även till så kallad lätthelgdag gäller följande. Om helgdag, midsommar-, jul- eller nyårsafton är ordinarie arbetsdag och infaller på måndag-fredag under semesterledigheten minskas semesterledigheten med en dag för varje sådan helgdag eller helgdagsafton, under förutsättning av att ledigheten omfattar minst en vecka.

BERÄKNING AV
SEMESTERLÖN

MOMENT 13 Semesterlön för månadsavlönad arbetstagare under semestern är den fasta kontanta lönen.

SEMESTER-
TILLÄGG

MOMENT 14:1 Semestertillägg för varje betald semesterdag är 0,8 % av arbetstagarens fasta kontanta lön vid utbetalningstillfället. Semestertillägget för intjänandeårets betalda semester utbetalas till huvudsemestern eller vid annan tidpunkt som lokalt överenskommes.

MOMENT 14:2 (Gäller inte Vårdförbundet) Arbetsgivare och arbetstagare kan, för ett år i taget, genom skriftlig enskild överenskommelse växla semestertillägget mot extra lediga dagar. För arbetstagare med en semesterrätt på upp till 29 dagar semester ersätts semestertillägget med 5 ytterligare lediga dagar. För arbetstagare med en semesterrätt på 30 eller fler dagar semester ersätts semestertillägget med 6 ytterligare lediga dagar.

Annan överenskommelse är möjlig enligt § 1 moment 2a och 2b.

Tillämpningsregler för bytet följer av partsgemensamma riktlinjer.

ÅTERBETALNING

MOMENT 15 Arbetstagare som tagit ut fler betalda semesterdagar än arbetstagaren är berättigad till under året, eller för hög ersättning som avses i moment 8, 9, 13 och 14, ska återbetala för mycket utbetald semesterlön.

Avliden arbetstagares dödsbo är inte återbetalningsskyldigt.

ANNAN
ARBETSTAGARE

MOMENT 16 För annan arbetstagare än månadsavlönad arbetstagare gäller följande:

Semesterlön utges för varje betald semesterdag med 12 % av semesterlöneunderlaget – beräknat enligt 16 § SemL – dividerat med det antal betalda semesterdagar – ej sparade – arbetstagaren är berättigad till.

För arbetstagare som enligt moment 8 ovan är berättigad till längre årssemester än 25 semesterdagar höjs procentsatsen med 0,48 % för varje sådan ytterligare dag.

SEMESTER-
ERSÄTTNING

MOMENT 17 Semesterersättning utgörs av semesterlön (4,6 %) och semestertillägg (0,8 %) av den aktuella fasta kontanta lönen per semesterdag, som inte utgivits i samband med semesterledighet. Semesterersättningen för sparad semesterdag beräknas på detta sätt oberoende av när semesterdagen intjänades.

OBETALD
SEMESTER

MOMENT 18 För varje uttagen semesterdag utan semesterlön görs löneavdrag, med beräkning enligt § 6 moment 2:1.

§ 8 LEDIGHET

§ 8 MOMENT 1 LEDIGHET OCH FÖRMÅNER VID SJUKDOM MED MERA

LEDIGHET	<p>MOMENT 1:1 Arbetstagare, som till följd av sjukdom, olycksfall eller arbetsskada inte kan arbeta, är ledig så länge arbetsförmågan kvarstår. Arbetstagare, som på grund av medicinsk behandling eller medicinsk rehabilitering inte kan arbeta, är ledig då sjukpenning enligt Socialförsäkringsbalken utges.</p>
ANMÄLAN	<p>MOMENT 1:2 Arbetstagare ska, för att vara berättigad till sjuklön enligt SjLL/detta avtal, snarast anmäla sjukdomen, olycksfallet eller arbetsskadan till arbetsgivaren. Arbetstagare ska även med- dela arbetsgivaren datum då sjukfallet inträffade.</p> <p>Sjuklön utges som huvudregel inte för tid innan arbetsgivaren fått anmälan om sjukdomsfallet. Om arbetstagare varit förhindrad att göra sjukanmälan men sådan görs omedelbart efter det att hindret upphört ska sjuklön utbetalas även för tid före sjukanmälan.</p> <p>Arbetstagare – som inte har sjuklönerätt enligt SjLL – ska meddela arbetsgivaren datum för sjukanmälan till allmän försäkringskassa samt uppgift om arbetstagaren får dagberäknad eller kalenderdagsberäknad sjukpenning.</p>
INTYG	<p>MOMENT 1:3 Från och med sjunde dagen efter sjukanmälan utges sjuklön endast om arbetstagare styrker nedsättningen av arbetsförmågan och sjukperiodens längd genom läkarintyg. Sådant intyg ska inlämnas till arbetsgivaren snarast möjligt.</p> <p>Arbetsgivare kan, för att utge sjuklön, kräva sådant intyg även vid kortare ledighet samt alltid begära att arbetstagare styrker nedsättningen av arbetsförmågan genom intyg från läkare, som anvisas av arbetsgivaren. Arbetsgivaren ersätter då kostnaden för intyget till den del av kostnaden som inte ersätts eller borde ha ersatts av allmän försäkringskassa eller av försäkring som arbetsgivaren bekostar.</p>

DAG- ELLER TIMLÖNEBERÄKNAD FRÅNVARO PÅ GRUND AV SJUKDOM MED MERA

Alternativ A: Daglöneberäkning

DAGLÖNEBE-
RÄKNAD FRÅN-
VARO PÅ GRUND
AV SJUKDOM
MED MERA

MOMENT 1:4 Sjukavdrag för 1:a till 14:e dagen i sjuklöneperioden görs för varje **arbetsdag** enligt § 6 moment 2:2:1.

Sjukavdrag från och med 15:e dagen i sjukperioden görs för samtliga **kalenderdagar** enligt § 6 moment 2:2:2.

SJUKLÖN

För dag 1-14 i sjuklöneperioden utges sjuklön med 80 % av lönebortfallet. Från och med 15:e dagen i sjukperioden utges kompletterande sjuklön enligt moment 1:5.

Vid tillämpning av 7 § SjLL – sjuklöneperiod – ska utlagd jour och beredskap anses utgöra ”arbete åt arbetsgivaren”.

KARENSAVDRAG

Karensavdrag görs på sjuklön för sjuklöneperioden och beräknas enligt följande:

a) För tillsvidareanställd arbetstagar samt arbetstagar med tidsbegränsad anställning och fastställd schemalagd tid under minst en hel kalendermånad beräknas karensavdraget enligt följande formel

kalenderdagslön x 1,4 x 80 %.

För de fall sjuklön även innefattar särskilda ersättningar ska dessa ingå i karensavdraget och beräknas endast på första dagen i sjuklöneperioden.

b) Karensavdrag för övriga arbetstagar beräknas på sjuklönen för de första 8 timmarna under första dagen i sjuklöneperioden. För de fall antal schemalagda timmar är färre än 8 görs karensavdrag på sjuklönen endast för dessa timmar.

När sjuklön även innefattar särskilda ersättningar ska dessa ingå i karensavdraget. Avdraget beräknas endast på första dagen i sjuklöneperioden och kan som högst uppgå till 8 timmar.

Anmärkning

1. Karensavdraget kan inte överstiga belopp för sjuklön under sjuklöneperioden.

SJUKPENNING-
TILLÄGG

MOMENT 1:5:1 Arbetstagare får vid ledighet som avses i § 8 moment 1:1 eller § 8 moment 1:11 – under tid då sjukpenning eller rehabiliteringsersättning enligt Socialförsäkringsbalken utges – sjukpenningtillägg med belopp motsvarande 10 % av lönebortfallet, längst för tid till och med den 90:e kalenderdagen i sjukperioden.

KOMPLETTERAN-
DE SJUKPEN-
NING

MOMENT 1:5:2 Arbetstagare, vars årslön (bestående av den fasta kontanta månadslönen) överstiger 8 prisbasbelopp, får dessutom kompletterande sjukpenning med belopp motsvarande 77,6 % av den del av lönebortfallet som överstiger 8 prisbasbelopp.

Beräkningen av lönebortfallet ska ske efter samma grunder som beräkning av sjukpenning enligt Socialförsäkringsbalken, det vill säga vid kalenderdagberäknad sjukpenning:

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

Vid beviljad förlängd sjukpenning utges kompletterande sjukpenning med belopp motsvarande 72,75 % av den del av lönebortfallet som överstiger 8 prisbasbelopp.

Anmärkning

Bestämmelsen är tillämplig från och med att KFS Trygghetsfond fullt ut omfattar även anställda som sagts upp på grund av sjukdom. Dessförinnan gäller momentets tidigare lydelse från 2016-04-01.

Alternativ B: Timplöneberäkning

TIMLÖNEBERÄK-
NAT SJUKAV-
DRAG

MOMENT 1:6 Efter lokalt avtal kan frånvaroadrag göras genom timplöneberäkning.

Sjukavdrag 1:a till 14:e dagen i sjuklöneperioden görs för varje **arbetstimme** enligt § 6 moment 2:3:1.

Sjukavdrag från och med 15:e dagen i sjukperioden görs för varje **kalenderdag** enligt § 6 moment 2:3:2.

SJKLÖN

För dag 1-14 i sjuklöneperioden utges sjuklön med 80 % av lönebortfallet. Från och med 15:e dagen i sjukperioden utges kompletterande sjuklön enligt moment 1:5.

KARENSAVDRAG

Karensavdrag beräknas på sjuklönen för de första timmarna under sjuklöneperiodens första dag och motsvarar 20 % av den genomsnittliga veckoarbetstiden.

För de fall sjuklön även innefattar särskilda ersättningar ska dessa ingå i karensavdraget och beräknas endast på första dagen i sjuklöneperioden.

Anmärkning

1. Karensavdraget kan inte överstiga belopp för sjuklön under sjuklöneperioden.

Moment 1:7–1:12 gäller såväl daglöneberäknat som timlöneberäknat avdrag.

MOMENT 1:7 Vid beräkning av sjuklön enligt SjLL gäller följande.

Till vad som enligt 6 § SjLL anges som ”lön och andra anställningsförmåner” räknas endast följande anställningsförmåner, nämligen lön enligt § 6 samt de särskilda ersättningarna, tillägg för obekvämt arbetstid och beredskapsersättning.

Till vad som arbetstagare gått miste om till följd av ned-sättningen av arbetsförmågan under sjuklöneperioden enligt 7 § SjLL, räknas:

- a) timlön; till vad arbetstagare för perioden enligt då gällande förläggning av ordinarie arbetstid skulle ha fått,
- b) har upphört att gälla,
- c) har upphört att gälla,
- d) tillägg för obekvämt arbetstid; till vad arbetstagare för perioden enligt då gällande förläggning av ordinarie arbetstid skulle ha fått,
- e) jour- och beredskapsersättning; till vad arbetstagare för perioden enligt då gällande förläggning av ordinarie arbetstid skulle ha fått,
- f) ackordslön; till vad arbetstagare för perioden genom utförande av sitt ordinarie arbete skulle ha erhållit, om arbetstagaren inte varit ledig från arbete åt arbetsgivaren, samt
- g) tantiem; till genomsnittligt tantiem per timme och individ.

UNDANTAG

MOMENT 1:8 Sjukpenningtillägg och kompletterande sjukpenning enligt moment 1:5:1 och 1:5:2 utges inte:

- a) för tid som ingår i en sjuklöneperiod, under vilken arbetsgivaren har att svara för sjuklön enligt SjLL,
- b) för tid då arbetstagare undantas från sjukpenning eller rehabiliteringsersättning enligt Socialförsäkringsbalken,
- c) för tid då arbetstagare uppbär aktivitetsersättning eller sjukersättning enligt Socialförsäkringsbalken.

Har sjukpenningen eller rehabiliteringsersättningen nedsatts eller indragits enligt Socialförsäkringsbalken ska sjukpenningtillägget och kompletterande sjukpenningen enligt § 8 moment 1:5:1 och 1:5:2 reduceras i motsvarande grad.

UTBETALNING
UPPHÖR

MOMENT 1:9 Arbetstagare med månadslön, vars utbetalning av sjukpenning upphör enligt Socialförsäkringsbalken på grund av försäkringskassans bedömning av arbetstagarens arbetsförmåga, får vid ledighet som avses i § 8 moment 1:1 eller § 8 moment 1:11 då sjukpenning enligt Socialförsäkringsbalken eller rehabiliteringsersättning annars skulle ha utgetts sjuklön för tid i sjukperioden under totalt högst 180 kalenderdagar med belopp motsvarande:

80 % av lönebortfallet för arbetsdag 2-14,

90 % av lönebortfallet för tid därefter t o m dag 90 samt

80 % av lönebortfallet för dag 91-364

Upphör – eller beviljas inte – så kallad förlängd sjukpenning att betalas ut, utges – inom ramen om 180 kalenderdagar enligt ovan och längst till och med den tidpunkt som förlängd sjukpenning skulle ha utgetts – sjuklön med 75 % av lönebortfallet.

Anmärkning

Bestämmelsen är ej tillämplig från och med att motsvarande ersättning omfattas av AGS-KL.

HEL DAG ELLER
DEL AV DAG

MOMENT 1:10 Arbetstagare med månadslön, får vid ledighet som avses i § 8 moment 1:1 sjuklön beräknad enligt moment 1:9 ovan, för sådan del av dagen som allmän försäkringskassa inte ersätter på grund av att bestämmelserna i Socialförsäkringsbalken medger att endast hel, tre fjärdedels, halv eller en fjärdedels sjukpenning utges.

Sjuklön utges för tid i sjukperioden dock högst under 180 kalenderdagar.

REHABILITERING

MOMENT 1:11 Arbetstagare, som på grund av arbetslivsinriktad rehabilitering är förhindrad att arbeta, är ledig då rehabiliteringsersättning enligt Socialförsäkringsbalken utges.

Arbetstagare, vars årslön (bestående av den fasta kontanta månadslönen) överstiger 8 prisbasbelopp, får dessutom rehabiliteringstillägg med belopp motsvarande 80 % av den del av lönebortfallet som överstiger 8 prisbasbelopp.

Beräkningen av lönebortfallet ska ske efter samma grunder som beräkning av rehabiliteringsersättning enligt Socialförsäkringsbalken, det vill säga vid kalenderdagberäknad rehabiliteringsersättning:

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

Har rehabiliteringsersättningen nedsatts eller indragits enligt Socialförsäkringsbalken ska rehabiliteringstillägget reduceras i motsvarande grad.

Rehabiliteringstillägget inbegriper semesterlön och semesterersättning med belopp som förutsätts i SemL.

Anmärkning

Där Socialförsäkringsbalken anges avses, beträffande skador som inträffat före 1977-07-01, motsvarande bestämmelser i lagen om yrkesskadeförsäkring.

SMITTORISK

MOMENT 1:12 Arbetstagare kan för att förhindra att smitta sprids förbjudas att arbeta i väntan på resultatet av beordrad läkarundersökning eller efter läkares utlåtande. Arbetstagare behåller samtliga sina avlöningsförmåner under förbudet.

§ 8 MOMENT 2 LEDIGHET FÖR VÅRD AV BARN MED MERA

KVALIFIKATIONS- KRAV

Arbetstagare, som under den senaste treårsperioden varit anställd hos arbetsgivaren under minst 365 kalenderdagar före ledighet med föräldrapenning får föräldrapenningstillägg vid föräldraledighet enligt nedan. Vid beräkningen ingår all anställningstid, oavsett anställningsform.

Föräldrapenningstillägg utges endast till arbetstagare, som enligt Socialförsäkringsbalken är berättigad till föräldrapenning över lägstanivån.

Om föräldrapenning har nedsatts eller indragits ska föräldrapenningstillägget minskas med motsvarande belopp.

Föräldrapenningstillägg utges för maximalt tre ledighetsperioder, under förutsättning att föräldraledigheten tas ut i minst 30 dagar i följd. Föräldrapenningstillägget betalas inte för ledighet som tas efter att barnet är 24 månader, vid adoption 24 månader efter adoptionen eller mottagandet.

FÖRÄLDRAPENNINGTILLÄGG

MOMENT 2:1 Föräldrapenningstillägget är 10 % av lönebortfallet. Föräldrapenningstillägget utges för så många kalenderdagar som föräldraledigheten omfattar, maximalt 180 dagar för barn födda 2013-04-01 och senare.

KOMPLETTERANDE FÖRÄLDRAPENNING

MOMENT 2:2 Arbetstagare, vars årslön (bestående av den fasta kontanta månadslönen) överstiger 10 prisbasbelopp enligt Socialförsäkringsbalken, och som uppfyller kvalifikationskraven i § 8 moment 2, får ersättning enligt detta moment då föräldrapenning utges.

Ersättningen utges under högst 270 kalenderdagar per födsel. Beloppet som utbetalas motsvarar 80 % av den del av lönebortfallet som överstiger 10 prisbasbelopp – beräknat per kalenderdag. Beräkningen av lönebortfallet ska ske efter samma grunder som beräkning av föräldrapenning enligt Socialförsäkringsbalken, det vill säga vid kalenderdagberäknad föräldrapenning:

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

UTBETALNING/ERSÄTTNING

MOMENT 2:3 Föräldrapenningstillägg enligt moment 2:1 utges en gång per födsel, utbetalas vid respektive ledighets början och inbegriper semesterlön och semesterersättning med belopp som förutsätts i SemL. Överenskommelse kan träffas om att föräldrapenningstillägget i stället kan utbetalas månadsvis. Föräldrapenningstillägget kan delas mellan föräldrar på samma arbetsplats.

Kompletterande föräldrapenning enligt moment 2:2 utges månadsvis och inbegriper semesterlön och semesterersättning med belopp som förutsätts i SemL.

AVVIKELSE FRÅN
LAG

MOMENT 2:4 Arbetsgivare och arbetstagarorganisation får träffa kollektivavtal om avvikelse från 13 § första stycket och 15 § andra stycket samt om den närmare tillämpningen av 11 och 12 §§ i föräldraledighetslagen.

§ 8 MOMENT 3 LEDIGHET FÖR ENSKILDA ANGELÄGENHETER AV VIKT MED MERA

ENSKILD ANGE-
LÄGENHET

MOMENT 3:1 Under ledighet för enskilda angelägenheter kan arbetstagare vid nära anhörigs svårare sjukdom eller bortgång, begravning och gravsättning av urna samt bouppteckning efter sådan anhörig medges behålla lönen under sammanlagt högst tio arbetsdagar per kalenderår.

Med nära anhörig avses make, maka, sambo, eller person man lever tillsammans med i partnerskapsförhållande, barn (även adoptiv- och fosterbarn), föräldrar (även adoptiv- och fosterföräldrar), syskon, svärföräldrar, barnbarn, mor- och farföräldrar samt personer i föräldrars ställe.

Vid barns och nära anhörigs svårare sjukdom utges lön under ledighet endast om arbetstagare inte har rätt till ersättning enligt Socialförsäkringsbalken.

BESÖK HOS
LÄKARE ELLER
TANDLÄKARE

MOMENT 3:2 Om läkar- eller tandläkarbesök med mera måste förläggas till ordinarie arbetstid får en arbetstagare vara ledig utan löneavdrag under den tid som nödvändigtvis måste tas i anspråk för sammanlagt högst tio tillfällen per kalenderår i följande fall:

- a) För förstagångsbesök hos läkare eller tandläkare vid akut sjukdom eller olycksfall,
- b) För besök hos läkare, sjukgymnast/motsvarande eller sjukhus vid behandling efter remiss av läkare,
- c) Vid högst två tillfällen under ett havandeskap för besök vid mödravårdscentral i egenskap av blivande förälder.

Anmärkning

Vid behandling av allvarlig sjukdom kan arbetstagare få vara ledig utan löneavdrag vid fler än tio tillfällen.

Bestämmelsen ska inte tillämpas för tid då sjuklön utges enligt SjLL/detta avtal eller sjukpenning utges enligt Socialförsäkringsbalken.

§ 8 MOMENT 4 LEDIGHET OCH FÖRMÅNER VID UTBILDNING

LÖN VID UTBILDNING

MOMENT 4:1 Vid ledighet för att genomgå utbildning kan arbetstagare medges rätt till att behålla lönen eller del därav. Deltidsanställd arbetstagare kan även medges rätt till mertidslön eller del därav. Arbetsgivare kan föreskriva särskilda villkor för att arbetstagare ska uppbära och behålla lön, som beviljats för här avsedd ledighet.

BIBEHÅLLNA
LÖNEFÖRMÅNER

MOMENT 4:2 Vid deltagande i utbildning, kurser, konferenser och dylikt, som fullgöres i anställningen, får arbetstagare förutom bibehållen lön – om utbildningen pågår högst sju kalenderdagar – behålla vad som skulle utgetts i tillägg för obekvämt arbetstid om arbetstagaren fullgjort sina ordinarie arbetsuppgifter.

MOMENT 4:3 Vid utbildning på del av arbetsdag som inte utgör ordinarie arbetstid utges kompensation med en timme för varje utbildningstimme. För tid som inte kan kompenseras med ledighet utges ersättning per timme med mertidslön.

LEDIG DAG

MOMENT 4:4 Kompensation för beordrad utbildning eller obligatorisk information på en för arbetstagaren ledig dag överenskommes mellan de lokala parterna.

Läs mer i den partsgemensamma kommentaren till § 8 mom 4:4.

§ 9 TJÄNSTE- OCH PERSONALBOSTAD

TJÄNSTE- OCH PERSONALBOSTAD	MOMENT 1 Hyresförhållande som beror av anställning regleras enligt gällande lag i den mån inte annat följer av denna paragraf.
DEFINITION	MOMENT 2 Med tjänstebostad förstås av arbetsgivare ägd eller disponerad bostadslägenhet, som arbetsgivare anvisar arbetstagare såsom nödvändig bostad för fullgörande av anställningens arbetsuppgifter och därför upplåter till arbetstagare i samband med anställning som är förenad med bostadstvång. Med personalbostad förstås av arbetsgivare ägd eller disponerad bostadslägenhet, som arbetsgivare upplåter till arbetstagare i samband med anställning.
HYRA	MOMENT 3 Hyra för tjänste- och personalbostad fastställs av arbetsgivare till belopp som är skäligt med hänsyn till olägenheter, som kan följa av bostadens karaktär av tjänste- och personalbostad och dess belägenhet.
FÖRBEHÅLL	MOMENT 4 Utan arbetsgivares medgivande får inte: a) hyresrätt till tjänste- och personalbostad överlätas, b) hyresgäst upplåta tjänste- och personalbostad i andra hand.
UPPSÄGNING AV HYRESAVTAL	MOMENT 5 Hyresavtal för tjänste- och personalbostad kan av arbetsgivare sägas upp för att upphöra att gälla med en minsta uppsägningstid av en månad i följande fall: a) då arbetstagares anställning ska upphöra, b) då arbetstagare inte erlagt hyra, c) då arbetstagare vidtagit åtgärd i strid mot ovan angivna förbehåll. Då arbetstagarens anställning ska upphöra gäller: a) att om arbetstagare, vid uppsägningstillfället av hyresavtalet, har rätt till en uppsägningstid – vad gäller anställningens upphörande – som är längre än en månad, ska arbetsgivare iaktta motsvarande uppsägningstid, vad gäller hyresavtalets upphörande, b) att om anställning upphör på grund av att arbetstagare avlider, gäller hyreslagens uppsägningstider,

c) uppsägningstid enligt momentet gäller för hyresavtal med bestämd hyrestid som är längre än tre månader och för hyresavtal som gäller för obestämd tid. Om arbetsgivare har sagt upp hyresavtalet för tjänste-/personalbostaden i samband med anställningens upphörande har hyresgäst eller medhyresgäst inte rätt till förlängning av avtalet.

§ 10 PENSIONSFORMÅNER, AVTALSFÖRSÄKRINGAR OCH TRYGGHETSAVTAL

PENSIONS-AVTAL
PA-KFS

MOMENT 1 Parterna har på KFS-området tecknat centralt kollektivavtal om pensioner – PA-KFS. För nyttillkommande medlemsföretag gäller PA-KFS 09 och i förekommande fall Gamla PA- KFS.

Lokalt kollektivavtal kan träffas om annan pensionsplan.

Anmärkning

Lokalt kollektivavtal om annan pensionsplan än PA-KFS tecknas av Kommunal centralt.

ARBETSSKADE-
FÖRSÄKRING

MOMENT 2 Arbetsgivare ska teckna TFA-KL eller, vid tillämpning av annan pensionsplan, annan försäkring med motsvarande innehåll.

Arbetstagare äger inte rätt att föra talan mot arbetsgivare eller hos denne anställd om skadestånd i anledning av personskada som utgör arbetsskada.

AVTALSGRUPP-
SJKFÖRSÄK-
RING

MOMENT 3 Arbetsgivare ska teckna AGS-KL eller, vid tillämpning av annan pensionsplan, annan försäkring med motsvarande innehåll.

TJÄNSTGRUPP-
LIV-FÖRSÄKRING
OCH BEGRAV-
NINGSHJÄLP

MOMENT 4 Arbetsgivare ska teckna TGL-KL eller annan motsvarande tjänstegrupplivförsäkring. Underlåter arbetsgivare detta gäller vad som sägs i försäkringsbestämmelser TGL-KL § 28 angående vite med mera. Avlider arbetstagare och utges inte försäkringsbelopp enligt för kommunal eller annan anställning gällande bestämmelser om grupplivskydd (riskskydd vid dödsfall), ska till dödsboet utges begravningshjälp med belopp motsvarande hälften av det prisbasbelopp som, enligt AFL, gäller för det år dödsfallet inträffar.

TRYGGHETS-
AVTAL

MOMENT 5 Arbetsgivare, som omfattas av det centralt tecknade kollektivavtalet Trygghetsavtal KFS, ska följa centralt kollektivavtal om årlig avsättning till kollektivavtalsstiftelsen KFS-företagens Trygghetsfond.

§ 11 KORRIGERING AV PRELIMINÄR LÖN

KORRIGERING
AV PRELIMINÄR
LÖN

MOMENT 1 Kollektivavtal om korrigering av preliminär lön gäller enligt bilaga 1.

BILAGA 1

KOLLEKTIVAVTAL OM KORRIGERING AV PRELIMINÄR LÖN

§ 1 PARTERNA KONSTATERAR

Parterna konstaterar att lön och andra avlöningsförmåner för avräkningsperioden beräknas preliminärt och utbetalas utan att arbetstagares frånvaro eller annan omständighet under perioden helt beaktas. Slutlig beräkning av avtalsenliga avlöningsförmåner görs vid ett senare avlöningstillfälle (i normalfallet nästkommande), när samtliga därpå inverkande omständigheter under perioden är kända. I anslutning härtill avtalar parterna, att följande bestämmelser ska gälla:

§ 2 PRELIMINÄR LÖN

MOMENT 1 Vad arbetstagare i preliminär lön enligt § 1 har erhållit för mycket i förhållande till vad som avtalsenligt ska utges för avräkningsperioden, är han skyldig att låta avräknas genom avdrag vid senare avlöningstillfälle från de inestående avlöningsförmånerna (korrigerigering av preliminär lön), eller att återbetala.

MOMENT 2 Om korrigerigering av preliminär lön inte har gjorts senast under fjärde kalendermånaden efter den under vilken den preliminärt beräknade lönen utbetalades, meddelar arbetsgivare inom ytterligare en månad därefter arbetstagare om skulden och söker nå överenskommelse med honom om hur återbetalning ska ske. Sådan överenskommelse kan även träffas före utgången av nämnda fjärde kalendermånad.

MOMENT 3 Om arbetsgivare och arbetstagare inte har enats om hur återbetalning av skulden ska ske, under rättas arbetstagare i skriftligt återbetalningskrav att hans lokala fackliga organisation har rätt till förhandling. Har organisationen inte påkallat förhandling inom två månader efter det att arbetstagare mottog det skriftliga kravet har organisationen förlorat rätten till förhandling.

Påkallas förhandling i fråga som avses i föregående stycke, kan sådan – oavsett vad som eljest följer av lag eller annat avtal – endast föras som lokal förhandling.

Den förhandlingsskyldighet före domstolsprövning som kan följa av lag eller avtal, har fullgjorts genom slutförande av den lokala förhandlingen eller genom förlust av rätten därtill.

§ 3 FÖRHANDLINGS-
ORDNING MED MERA
VID FELAKTIGT
UTBETALD LÖN

MOMENT 4 Har arbetsgivare inte iakttagit vad som sägs i moment 2 och 3 ovan, ska fråga om skyldighet att återbetala skulden behandlas enligt reglerna i § 3 nedan.

Har arbetstagare, i annat fall än som avses i § 1 första stycket, erhållit högre lön eller annan avlöningsförmån än som avtalsenligt tillkommer honom, meddelar arbetsgivare arbetstagare om förhållandet.

Om arbetsgivare och arbetstagare inte har enats om återbetalning av skulden och om arbetsgivare vill kräva sådan, underrättas arbetstagare i skriftligt återbetalningskrav att hans lokala fackliga organisation har rätt till rättstvisteförhandling i frågan. Har organisationen inte påkallat förhandling inom två månader, efter det att arbetstagare mottog det skriftliga kravet, har organisationen förlorat rätten till förhandling.

Den förhandlingsskyldighet före domstolsprövning som kan följa av lag eller avtal, har fullgjorts genom slutförande av förhandlingen eller genom förlust av rätten därtill. För rättstvisteförhandlingen och för fortsatt tvisteförfarande gäller i övrigt bestämmelserna i parternas förhandlingsordning/huvudavtal och i MBL.

§ 4 GILTIGHET

Detta kollektivavtal gäller mellan parterna tills vidare med en ömsesidig uppsägningstid av sex månader.

Uppsägningen ska, för att vara giltig, ske skriftligen och vara åtföljd av förslag till nytt kollektivavtal.

BILAGA 2

FÖRTECKNING ÖVER ÖVRIGA AVTAL INOM KFS-OMRÅDET

- Kommunala Företagens Samorganisation (KFS)
Svenska Kommunalarbetareförbundet (Kommunal)
Facket för Service och Kommunikation (SEKO)
Svenska Transportarbetareförbundet, (Transport)
Vision
Unionen
Ledarna
Vårdförbundet
Sveriges Ingenjörer/Civilekonomerna (CR) samt
Förtecknade Saco-förbund
- Förhandlingsordning för företag inom KFS-området (FO-F 03)
 - Avtal om tjänstegrupplivförsäkring (TGL-KL) eller motsvarande försäkring
 - Avtal om trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA-KL) eller motsvarande försäkring
 - Avtal om avtalsgruppsjukförsäkring (AGS-KL) eller motsvarande försäkring
 - Pensionsavtal (PA-KFS 09/Gamla PA-KFS)
 - Avtal om bilersättning (Bil 12-KFS)
 - Avtal om traktamentsersättning (Trakt 13-KFS)
 - Trygghetsavtal KFS
 - Avtal om kollektivavtalsstiftelsen KFS-företagens Trygghetsfond samt avtal om avsättning till KFS-företagens Trygghetsfond

BILAGA

AVTAL OM STUDENTMEDARBETARANSTÄLLNING

mellan KFS och Civilekonomerna, Förtecknade Saco-förbund, Ledarna, Sveriges Ingenjörer, Vision och Unionen.

Parterna är överens om att på KFS-branschområden införa en möjlighet till studentmedarbetaranställning enligt nedanstående regler.

SYFTE

Parternas syfte med detta avtal är att underlätta för studerande på universitets- och högskolenivå att under terminerna få anställning inom KFS-branschområden, parallellt med att de bedriver studier.

Det är parternas uppfattning att genom detta avtal skapas det förutsättningar att förena arbete och studier, där arbetsuppgifterna är kvalificerade och har en koppling till de pågående studierna. En sådan koppling bidrar till att ge den studerande praktisk arbetserfarenhet och en inblick i branschen. Det underlättar i sin tur övergången mellan studier och yrkesliv samtidigt som berörda verksamheter tillförs aktuell kunskap.

Genom detta avtal underlättas framtida rekryteringar av färdigutbildade akademiker till KFS avtalsområden.

FÖRUTSÄTTNINGAR

Studentmedarbetaranställning är tillämpligt under följande förutsättningar:

- Arbetsgivaren är medlem i KFS.
- Arbetstagaren är inskriven och bedriver studier på högskolenivå (6 kap 2 § högskoleförordningen).
- En anställning kan som längst sammanfalla med höst- och vårterminen i följd. Det finns dock ingen begränsning i antalet anställningar för samma person.
- Anställning löper under terminstid och omfattar i genomsnitt högst 15 timmar per vecka under anställningstiden.

Anställningar som inte faller under ovanstående fyra punkter får ske i enlighet med annan anställningsform och där gällande regler.

VILLKOR FÖR STUDENT MEDARBETARE	<p>Anställning enligt studentmedarbetaravtalet kan ske även om det hos arbetsgivaren finns tidigare anställda med företrädesrätt till återanställning, under förutsättning att dessa arbetstagare inte uppfyller kraven för studentmedarbetaranställning. Om det finns tidigare anställda med återanställningsrätt och de uppfyller kraven för studentmedarbetaranställning är parterna ense om att sådan arbetstagare kan tacka nej till en studentmedarbetaranställning utan att förverka sin återanställningsrätt.</p> <p>För anställningen gäller i tillämpliga delar de allmänna villkoren i KFS branschavtal mellan undertecknande parter, förutom i detta avtal angivna undantag. Reglerna kring utrymme för arbetstidsåtgärder gäller inte för studentmedarbetare.</p>
ANSTÄLLNING	<p>Studentmedarbetaranställning är en särskild anställningsform.</p> <p>Studentmedarbetaranställning enligt detta avtal ger inte och tillgöroräknas inte heller tidsmässigt för företrädesrätt till ny anställning (återanställning) som avses i 25 § LAS.</p>
LÖN	<p>För studentmedarbetaranställning enligt detta avtal utges timlön. Lönen fastställs individuellt enligt respektive branschavtal.</p> <p><i>Anmärkning:</i></p> <p>Timlön är en 1/165-del av aktuell månadslön vid heltidsanställning.</p>
KARENSAVDRAG	<p>Karensavdrag görs på sjuklön för sjuklöneperioden och beräknas enligt följande:</p> <p>a) För arbetstagare med fastställd schemalagd tid under minst en hel kalendermånad beräknas karensavdraget enligt följande formel</p> $\text{kalenderdagslön} \times 1,4 \times 80 \%$ <p>För de fall sjuklön även innefattar särskilda ersättningar ska dessa ingå i karensavdraget och beräknas endast på första dagen i sjuklöneperioden.</p> <p>b) Karensavdrag för övriga arbetstagare beräknas på sjuklönen för de första 8 timmarna under första dagen i sjuklöneperioden. För de fall antal schemalagda timmar är färre än 8 görs karensavdrag på sjuklönen endast för dessa timmar.</p>

När sjuklön även innefattar särskilda ersättningar ska dessa ingå i karensavdraget. Avdraget beräknas endast på första dagen i sjuklöneperioden och kan som högst uppgå till 8 timmar.

Anmärkningar:

1. Karensavdraget kan inte överstiga belopp för sjuklön under sjuklöneperioden.
2. Med kalenderdagslön avses intjänad lön under månaden delat med antalet kalenderdagar i månaden.

ARBETSTID

Arbetstiden ska förläggas och villkoren i övrigt bestämmas på ett sätt som medverkar till att det grundläggande syftet med anställningen uppnås. Arbetsgivaren förlägger arbetstiden efter samråd med studentmedarbetaren. Vid förläggningen ska hänsyn tas till studentmedarbetarens behov av att delta i obligatoriska moment, till exempel examination inom ramen för pågående utbildning.

ANSTÄLLNINGENS
UPPHÖRANDE

Arbetsgivare eller studentmedarbetare som vill att anställningen ska avbrytas i förtid ska underrätta varandra om detta senast en månad i förväg. Under rättelsen ska ske skriftligen.

Att avbryta anställningen kräver inte saklig grund.

TJÄNSTGÖRINGSBETYG

När anställning upphör har studentmedarbetaren rätt att få tjänstgöringsbetyg som anger:

- den tid som studentmedarbetaren varit anställd
- de arbetsuppgifter studentmedarbetaren har haft att utföra samt
- om studentmedarbetaren så begär, vitsord beträffande hur arbetet har utförts.

PROTOKOLLSANTECKNINGAR

UTRYMME FÖR ARBETS- TIDSÅTGÄRDER

1. Utrymmet för arbetstidsåtgärder är centralt reglerat för avtalsområdet och utgör 27 timmar per år. Vid enskilda företag kan överenskommelse ha träffats om annat antal timmar eller att arbetstidskonto inte gäller vid företaget. Reglerna för arbetstidskontot är desamma som gällde för föregående avtalsperiod.

Lokala överenskommelser om tillämpningen av bestämmelserna förekommer. Om inte lokal överenskommelse träffats om andra arbetstidsåtgärder ska individuella arbetstidskonton gälla.

LÖN VID ANNAN AN- STÄLLNING PÅ GRUND AV ORGANISATORISKA SKÅL ELLER SJUKDOM

2. Om inte annat överenskoms mellan arbetsgivare och arbetstagarare och/eller arbetstagarorganisation gäller följande. Om en arbetstagarare på grund av organisatoriska skål eller sjukdom omplaceras till en annan anställning utanför anställningsavtalet och överenskommelse träffats om lägre lön utges ett tillägg till arbetstagararen. Tillägget utgörs av mellanskillnaden mellan den gamla och den nya lönen. De första tolv månaderna utbetalas hela tillägget Därefter minskas tillägget med 1/12 av tillägget per kalendermånad.

Om den nya anställningen innebär lägre sysselsättningsgrad reduceras tillägget enligt följande:

$$(a-b) \times c = d$$

a = ursprunglig lön vid heltid

b = ny lön vid heltid

c = ny sysselsättningsgrad

d= tillägg

För det fall avvikande lokal överenskommelse har träffats som reglerar ovanstående åger dessa fortsatt giltighet.

För arbetstagarare mellan 60 och 65 år ska vid beräkning av pensionsmedförande lön enligt Gamla PA-KFS eller motsvarande förmånsbestämda pensionssystem, hela tillägget enligt ovan ligga till grund.

För medlemmar i Kommunal gäller dessutom följande: Anställd som erhåller annan anställning med högre lön än ursprungslönen efter ovan angiven 24-månadersperiod får räkna den nya högre lönen som pensionsmedförande lön.

Arbetstagare som omplaceras på grund av organisatoriska skäl har under ovan angiven 24-månadersperiod rätt till tjänstledighet upp till ett år för att pröva på annat arbete eller starta eget enligt samma förutsättningar som lagen om ledighet för näringsverksamhet.

LÄKARINTYG OCH
DROGTEST

- 3.** Parterna är överens om att följande regler gäller:
Det ligger inom ramen för det enskilda anställningsavtalet att arbetstagare är skyldig att, där så erfordras, uppvisa intyg av läkare om tjänstbarhet, underkasta sig drogtest, genomgå läkarundersökning om arbetstagare har visat sig inte kunna utföra sina arbetsuppgifter och detta kan antagas bero på droger eller sjukdom. Arbetsgivare är skyldig att, där så erfordras, göra rehabiliteringsutredning, rehabilitera och/eller omplacera arbetstagare.
Arbetsgivaren har inom ramen för sin arbetsledningsrätt möjlighet att tillfälligt försätta arbetstagare ur tjänstgöring.

Arbetstagare som blivit försatt ur tjänstgöring (avstängts) på grund av påverkan av alkohol eller annan drog och därför har utgjort säkerhetsrisk, ska avstå samtliga avlöningsförmåner under avstängningen.

Regler om drogfri arbetsmiljö och hantering av drogfrågor anknyter till arbetsmiljölagens regler om säker arbetsmiljö och kan hanteras/beslutas i skyddskommitté eller motsvarande eller i lokalt avtal.

BRANSCHTILLHÖRIGHET

- 4.** Medlemsföretagens tillhörighet(er) till olika branscher inom KFS och därmed sammanhängande branschavtal ska framgå av särskild förteckning. Då nytt företag beviljas inträde i KFS ska branschtillhörighet(er) anges. Byte av branschtillhörighet innebär framgent byte av kollektivavtal och ska på så sätt förhandlas/avtalas.

FÖRÄNDRAD
LAGSTIFTNING

- 5.** De centrala parterna är ense om att uppta förhandlingar om ändringar görs i socialförsäkringslagstiftningen eller annan lagstiftning. Förhandlingarna ska resultera i att ändringar i ersättningsnivån eller villkoren för socialförsäkringen ska medföra att motsvarande anpassningar görs i branschavtalen.

UTLANDSSTATIONERING

6. Om en arbetstagare på arbetsgivarens uppdrag tjänstgör utomlands ska anställningsvillkoren under utlandsvistelsen regleras antingen genom en överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren eller genom reglemente, avtal eller liknande vid företaget.

Det är parternas uppfattning att villkoren vid utlandsvistelsen som regel bör vara reglerade före utlandsvistelsen.

DELADE ARBETSPASS

7. För Kommunal gäller: Centrala parter är överens om att vid upptäckt av delade arbetspass ska lokala parter ta upp en diskussion om behov av åtgärder mot detta.

BILAGA ÖVER VISSA TABELLER

TABELL ÖVER KALENDERDAGSFAKTORER

Med kalenderdagsfaktor avses faktor för beräkning av det antal kalenderdagar som ledigheten ska anses omfatta, vid ledighet utan rätt till lön under del av månad.

1-VECKASSCHEMA		2-VECKORSSCHEMA		3-VECKORSSCHEMA	
Antal arbetsdagar under perioden	Faktor	Antal arbetsdagar under perioden	Faktor	Antal arbetsdagar under perioden	Faktor
1	7,00				
2	3,50	2	7,00		
3	2,33	3	4,66	3	7,00
4	1,75	4	3,50	4	5,25
5	1,40	5	2,80	5	4,20
6	1,16	6	2,33	6	3,50
		7	2,00	7	3,00
		8	1,75	8	2,62
		9	1,55	9	2,33
		10	1,40	10	2,10
		11	1,27	11	1,90
		12	1,16	12	1,75
				13	1,61
				14	1,50
				15	1,40
				16	1,31
				17	1,23
				18	1,16

4-VECKORSSCHEMA		5-VECKORSSCHEMA		6-VECKORSSCHEMA	
Antal arbetsdagar under perioden	Faktor	Antal arbetsdagar under perioden	Faktor	Antal arbetsdagar under perioden	Faktor
4	7,00				
5	5,60	5	7,00		
6	4,66	6	5,83	6	7,00
7	4,00	7	5,00	7	6,00
8	3,50	8	4,37	8	5,25
9	3,11	9	3,88	9	4,66
10	2,80	10	3,50	10	4,20
11	2,54	11	3,18	11	3,81
12	2,33	12	2,91	12	3,50
13	2,15	13	2,69	13	3,23
14	2,00	14	2,50	14	3,00
15	1,86	15	2,33	15	2,80
16	1,75	16	2,18	16	2,62
17	1,64	17	2,05	17	2,47
18	1,55	18	1,94	18	2,33
19	1,47	19	1,84	19	2,21
20	1,40	20	1,75	20	2,10
21	1,33	21	1,66	21	2,00
22	1,27	22	1,59	22	1,90
23	1,21	23	1,52	23	1,82
24	1,16	24	1,45	24	1,75
		25	1,40	25	1,68
		26	1,34	26	1,61
		27	1,29	27	1,55
		28	1,25	28	1,50
		29	1,20	29	1,44
		30	1,16	30	1,40
				31	1,35
				32	1,31
				33	1,27
				34	1,23
				35	1,20
				36	1,16

7-VECKORSSCHEMA		8-VECKORSSCHEMA	
Antal arbetsdagar under perioden	Faktor	Antal arbetsdagar under perioden	Faktor
7	7,00		
8	6,12	8	7,00
9	5,44	9	6,22
10	4,90	10	5,60
11	4,45	11	5,09
12	4,08	12	4,66
13	3,76	13	4,30
14	3,50	14	4,00
15	3,26	15	3,73
16	3,06	16	3,50
17	2,88	17	3,29
18	2,72	18	3,11
19	2,57	19	2,94
20	2,45	20	2,80
21	2,33	21	2,66
22	2,22	22	2,54
23	2,13	23	2,43
24	2,04	24	2,33
25	1,96	25	2,24
26	1,88	26	2,15
27	1,81	27	2,07
28	1,75	28	2,00
29	1,68	29	1,93
30	1,63	30	1,86
31	1,58	31	1,80
32	1,53	32	1,75
33	1,48	33	1,69
34	1,44	34	1,64
35	1,40	35	1,60
36	1,36	36	1,55
37	1,32	37	1,51
38	1,28	38	1,47
39	1,25	39	1,43
40	1,22	40	1,40
41	1,19	41	1,36
42	1,16	42	1,33
		43	1,30
		44	1,27
		45	1,24
		46	1,21
		47	1,19
		48	1,16

TABELL ÖVER SEMESTERKOEFFICIENTER

Med semesterkoefficient avses koefficient för beräkning av antalet semesterdagar som ska anses ingå i semesterledigheten.

1-VECKASSCHEMA		2-VECKORSSCHEMA	
Antal arbetsdagar under perioden	Semesterkoefficient	Antal arbetsdagar under perioden	Semesterkoefficient
1	5,00		
2	2,50	2	5,00
3	1,66	3	3,33
4	1,25	4	2,50
5	1,00	5	2,00
6	0,83	6	1,66
		7	1,42
		8	1,25
		9	1,11
		10	1,00
		11	0,90
		12	0,83

3-VECKORSSCHEMA		4-VECKORSSCHEMA	
Antal arbetsdagar under perioden	Semesterkoefficient	Antal arbetsdagar under perioden	Semesterkoefficient
3	5,00		
4	3,75	4	5,00
5	3,00	5	4,00
6	2,50	6	3,33
7	2,14	7	2,85
8	1,87	8	2,50
9	1,66	9	2,22
10	1,50	10	2,00
11	1,36	11	1,81
12	1,25	12	1,66
13	1,15	13	1,53
14	1,07	14	1,42
15	1,00	15	1,33
16	0,93	16	1,25
17	0,88	17	1,17
18	0,83	18	1,11
		19	1,05
		20	1,00
		21	0,95
		22	0,90
		23	0,86
		24	0,83

5-VECKORSSCHEMA		6-VECKORSSCHEMA	
Antal arbetsdagar under perioden	Semesterkoefficient	Antal arbetsdagar under perioden	Semesterkoefficient
5	5,00		
6	4,16	6	5,00
7	3,57	7	4,28
8	3,12	8	3,75
9	2,77	9	3,33
10	2,50	10	3,00
11	2,27	11	2,72
12	2,08	12	2,50
13	1,92	13	2,30
14	1,78	14	2,14
15	1,66	15	2,00
16	1,56	16	1,87
17	1,47	17	1,76
18	1,38	18	1,66
19	1,31	19	1,57
20	1,25	20	1,50
21	1,19	21	1,42
22	1,13	22	1,36
23	1,08	23	1,30
24	1,04	24	1,25
25	1,00	25	1,20
26	0,96	26	1,15
27	0,92	27	1,11
28	0,89	28	1,07
29	0,86	29	1,03
30	0,83	30	1,00
		31	0,96
		32	0,93
		33	0,90
		34	0,88
		35	0,85
		36	0,83

7-VECKORSSCHEMA		8-VECKORSSCHEMA	
Antal arbetsdagar under perioden	Semesterkoefficient	Antal arbetsdagar under perioden	Semesterkoefficient
7	5,00		
8	4,37	8	5,00
9	3,89	9	4,44
10	3,50	10	4,00
11	3,18	11	3,63
12	2,91	12	3,33
13	2,69	13	3,07
14	2,50	14	2,85
15	2,33	15	2,66
16	2,18	16	2,50
17	2,05	17	2,35
18	1,94	18	2,22
19	1,84	19	2,10
20	1,75	20	2,00
21	1,66	21	1,90
22	1,59	22	1,81
23	1,52	23	1,73
24	1,45	24	1,66
25	1,40	25	1,60
26	1,34	26	1,53
27	1,29	27	1,48
28	1,25	28	1,42
29	1,20	29	1,37
30	1,16	30	1,33
31	1,12	31	1,29
32	1,09	32	1,25
33	1,06	33	1,21
34	1,02	34	1,17
35	1,00	35	1,14
36	0,97	36	1,11
37	0,94	37	1,08
38	0,92	38	1,05
39	0,89	39	1,02
40	0,87	40	1,00
41	0,85	41	0,97
42	0,83	42	0,95
		44	0,90
		45	0,88
		46	0,86
		47	0,83
		48	0,83

BILERSÄTTNINGSAV TAL – BIL 12

1 Allmänna bestämmelser

§ 1 TILLÄMPNINGSOMRÅDE MM

MOM 1

Om inte annat följer av lag, förordning eller statlig myndighetsföreskrift, gäller dessa bestämmelser. Bilersättningsavtalet - BIL 12 - är dispositivt för lokala parter.

MOM 2

Arbetsgivare och arbetstagare kan träffa avtal om att arbetstagaren ska använda egen bil i det normala dagliga arbetet. Arbetstagaren får då ersättning enligt dessa bestämmelser eller annan ersättning efter lokalt eller enskilt avtal. Avtalet ska gälla tills vidare och med en ömsesidig uppsägningstid av tre månader.

MOM 3

Arbetstagare som i övriga fall med arbetsgivarens medgivande använder egen bil för resor i arbetet får ersättning enligt bilaga 2 tabell 1a om inte lokalt eller enskilt avtal träffas om annan ersättning.

§ 2 SKYLDIGHETER

Har avtal träffats enligt § 1 mom 2 är arbetstagaren skyldig att iaktta det som sägs i punkterna a-d. Arbetsgivaren är skyldig att ersätta arbetstagaren enligt §§ 3-7.

Arbetstagaren ska

- a) under avtalstiden använda bilen för resor i det normala dagliga arbetet, om det inte uppstår hinder på grund av omständigheter, som arbetstagaren inte kan råda över,
- b) låta annan arbetstagare eller förtroendevald, som i arbetet eller på uppdrag färdas samma väg, följa med i bilen,
- c) transportera den utrustning som krävs för arbetsutövningen, om det kan ske utan större olägenhet,
- d) för visst fall enligt beslut av arbetsgivaren använda annan bil.

2. Ersättningar till arbetstagare som med eller utan avtal använder egen bil

§ 3 KÖRLÄNGDSERSÄTTNING FÖR BIL

Körlängdsersättning utges med belopp som anges i bilaga 2 tabell 1a, om inte annat följer av § 4.

§ 4 KOMBINERAD FAST ERSÄTTNING OCH KÖRLÄNGDSERSÄTTNING FÖR BIL

Arbetstagare, som i det normala dagliga arbetet gör många och korta bilresor, kan – om de lokala parterna enas om detta eller enskilt avtal träffas – få ersättning enligt bilaga 2 tabell 1b.

Anmärkningar

1. Sådan överenskommelse förutsätter att arbetstagaren är skyldig att använda egen bil i det dagliga arbetet.
2. Under semester eller annan frånvaro som är kortare än en månad får arbetstagaren behålla den fasta delen av ersättningen enligt bilaga 2 tabell 1b.
3. De lokala parterna kan enas om att den fasta delen av ersättningen ska minskas för arbetstagare som har lägre sysselsättningsgrad än heltid.
4. De lokala parterna kan komma överens om annat belopp för den fasta delen än den i bilaga 2 tabell 1b. Även enskild överenskommelse om annat belopp kan träffas.

§ 5 ERSÄTTNING FÖR TRANSPORT AV ARBETSUTRUSTNING PÅ SÄRSKILT INSTALLERAD ANORDNING

Den som behöver ha tillgång till arbetsutrustning och måste transportera denna på takräcke eller annan särskild installera anordning på eller i bilen, ersätts med ett tillägg då arbetstagaren transporterar arbetsutrustning på detta sätt. Tillägget utbetalas med belopp som anges i bilaga 2 tabell 1c.

Personlig utrustning räknas inte som arbetsutrustning.

§ 6 ERSÄTTNING FÖR PARKERINGSavgift MM

Om avgiftsbelagd parkeringsplats måste användas får arbetstagare tillbaka erlagd avgift. Detsamma gäller för erlagd biltull, trängselskatt eller av myndighet beslutade andra avgifter.

§ 7 ADMINISTRATIVA ANVISNINGAR

Arbetsgivaren utformar efter samråd med berörda lokala arbetstagarorganisationer de administrativa anvisningar som behövs för tillämpning av bestämmelserna i detta avtal.

BILAGA 2 – BELOPPSBILAGA

I samtliga ersättningar i denna bilaga ingår semesterlön och semesterersättning med belopp som förutsätts i semesterlagen.

Tabell 1 Ersättningsbelopp vid användning av egen bil i det dagliga arbetet (bilavtal) eller då arbetstagare i övriga fall med arbetsgivarens medgivande använder egen bil för resor i arbetet

A) ERSÄTTNING ENLIGT § 1 MOM 2, MOM 3 OCH § 3

Ersättning öre/km

Av Skatteverket beslutad skattefri bilersättning samt utöver detta **115 ÖRE/KM**
(f.n. totalt 300 öre/km)

B) ERSÄTTNING ENLIGT § 1 MOM 2 OCH § 4

Fast del kr/mån

770 KR/MÅN

Rörlig del öre/km

Av skatteverket beslutad skattefri bilersättning samt utöver detta **30 ÖRE/KM**
(f.n. totalt 215 öre/km)

C) ERSÄTTNING ENLIGT § 1 MOM 2 OCH § 4

Öre/km i transportersättning

ARBETSUTRUSTNINGENS VIKT I KG	I/ELLER PÅ BILEN ELLER PÅ SLÄPVAGN
35–149	18
150–249	25
250–349	30
>350	35

BILAGA 3 – BILAVTAL

Härmed träffar (företaget) och (anställds namn) så kallat bilavtal, innebärande att undertecknad arbetstagare förbinder sig att använda egen bil i det normala dagliga arbetet på de villkor som följer av Bil 12.

Detta avtal gäller från och med den (datum) och tillsvidare med en ömsesidig uppsägningstid av tre månader.

Ort och datum

Namn

Namn

Företagets namn

ENLIGT BILAGA 1 TILL BIL 12, § 2 GÄLLER FÖLJANDE:

Arbetstagaren ska:

1. under avtalsperioden använda bilen för resor i det normala dagliga arbetet om det inte uppstår hinder på grund av omständigheter som arbetstagaren inte kan råda över,
2. låta annan arbetstagare eller förtroendevald, som i arbetet eller på grund av uppdrag färdas samma väg, följa med i bilen,
3. transportera den utrustning som krävs för arbetsutövningen, om det kan ske utan större olägenhet, samt
4. för visst fall enligt beslut av arbetsgivaren använda annan bil.

TRAKTAMENTSAVTAL - TRAKT 13	
FÖRHANDLINGAR OM TRAKTAMENTSAVTAL - TRAKT 13	3
PARTER	3
§ 1 DEFINITIONER	3
- Resetillägg	4
§ 2 UTLANDSRESOR	4
§ 3 RIKTLINJER FÖR LOKALA BESTÄMMELSER	4
§ 4 ÄNDRINGAR OCH TILLÄGG	4
§ 5 TVISTER	5
§ 6 UPPSÄGNINGSTID	5
§ 7 FÖRHANDLINGENS AVSLUTANDE	5
BILAGA 1 TRAKTAMENTSBELOPP VID FLERDYGNSFÖRRÄTTNING UTOM DEN VANLIGA VERKSAMHETSORTEN	6
BILAGA 2 RIKTLINJER (LOKALT FASTSTÄLLDA)	7
REDOGÖRELSE FÖR TRAKTAMENTSAVTALET	8
- Skillnaden mellan traktamente och lön	8
- Definitioner	8
- Minskat traktamente vid fria måltider	9
- Natraktamente	9
- Tjänsteresa till utlandet	10
- Reseräkning	10

FÖRHANDLINGAR OM TRAKTAMENTSAVTAL - TRAKT 13

PARTER

Kommunala Företagens Samorganisation (KFS) å ena sidan samt Svenska Kommunalarbetsförbundet (Kommunal), Facket för service och kommunikation (SEKO), Fastighetsanställdas Förbund (Fastighets), Svenska Transportarbetareförbundet (Transport), Vision, Ledarna, Lärarförbundet, Lärarnas Riksförbund, Skolledarförbundet, Vårdförbundet, Sveriges Ingenjörer, Civilekonomerna och förtecknade SACO-förbund.

§ 1

Parterna enades om att detta traktamentsavtal (TRAKT 13) att gälla fr.o.m. den 1 januari 2013.

Parterna enades vidare om följande att gälla även lokalt:

1. Traktamentsavtalet (TRAKT 13) ersätter TRAKT 91 som upphör att gälla.
2. Nya lokala överenskommelser som träffas på grundval av TRAKT 13 ska ansluta till Inkomstskattelagen och Skatteverkets anvisningar för avdrag för ökade levnadskostnader m.m.
3. Vissa definitioner

FÖRRÄTTNING

- tjänstgöring som arbetstagare beordrats fullgöra på annat ställe än tjänstestället

FLERDYGNSFÖRRÄTTNING

- förrättning som medför övernattning utom bostaden

TJÄNSTESTÄLLE

- enligt definition i Inkomstskattelagen. För arbetstagare som regelmässigt tjänstgör på flera arbetsplatser kan vid förhandlingar mellan de lokala parterna fastställas att arbetstagaren skall ha flera tjänsteställen

Anmärkning

Parterna är ense om att bestämmelserna om tjänsteställe inte innebär annat än att nuvarande praxis skall tillämpas även i fortsättningen. Detta gäller även när ett geografiskt område är tjänsteställe.

VANLIGA VERKSAMHETSORTEN

- enligt definition i Inkomstskattelagen.

TJÄNSTERESA

- av förrättning direkt föranledd resa.

4. Traktamenten mm

Vid flerdygnsförrättning utanför den vanliga verksamhetsorten betalar arbetsgivaren ersättning för logikostnad och traktamenten enligt de bestämmelser som anges i Inkomstskattelagen med belopp som anges i bilaga 1 till detta avtal.

Beloppen för traktamente vid tjänsteresa i Sverige enligt detta avtal förändras vid samma tidpunkt som maximibeloppet för avdrag för förhöjda levnads-kostnader enligt Inkomstskattelagen ändras.

Anmärkning

Det är endast ökningen av levnadskostnaderna som ska beaktas. Exempel på ökade levnads-kostnader är utgift för logi, ökad kostnad för mat och dryck samt diverse småutgifter såsom telefonsamtal och tidningar.

5. Resetillägg utges, såvida de lokala parterna inte enas om annat, när traktamente enligt bilaga 1 erhållits och under nedan angivna förutsättningar.

Gäller från och med 2013-01-01

HALV DAG

Resor som påbörjas efter kl 12.00 (avresedag) respektive avslutas före kl 19.00 (hemresedag)

50 % av det skattefria beloppet för halvdagstraktamente enligt Skatteverkets regler

HELV DAG

Resor som påbörjas före kl 12.00 (avresedag) respektive avslutas efter kl 19.00 (hemresedag)

50 % av det skattefria beloppet för heldagstraktamente enligt Skatteverkets regler

Resetillägg utges inte då den anställde erhåller lunch och/eller middag
Resetillägget inbegriper semesterlön och semesterersättning med belopp som förutsätts i Semesterlagen.

6. Lokalt kollektivavtal kan träffas om ersättning vid tjänsteresor utan övernattning.

§ 2

Parterna är överens om att arbetsgivaren vid utlandsresor ska tillämpa bestämmelserna i Inkomstskattelagen och Skatteverkets anvisningar i tillämpliga delar.

§ 3

Riktlinjer (mall) för lokala bestämmelser om färdstätt, reseräkning mm enligt bilaga 2.

§ 4

I kollektivavtalet ska också ingå de ändringar och tillägg till avtalets bestämmelser som parterna träffar överenskommelse om uner tid då avtalet gäller.

§ 5

Tvist rörande tolkningen och tillämpningen av TRAKT 13 och av överenskommelse som slutits med stöd därav handläggs enligt bestämmelserna i FO-F03 (förhandlingsordning för företag).

§ 6

Det centrala kollektivavtalet om TRAKT 13 gäller tills vidare med en ömsesidig uppsägningstid av tre månader.

Uppsägning ska ske skriftligen för att vara giltig och vara åtföljd av förslag till ny överenskommelse.

§ 7

Förhandlingarna förklarades avslutade.

Vid protokollet
Inger Eriksson

Justeras
För Kommunala Företagens Samorganisation
Claes Blomgren

För Kommunal
Liza di Paolo-Sandberg

För Vision
Jan-Olov Olsson

För Ledarna
Antonio Ropero

För Lärarförbundet
Robert Nilsson

För Lärarnas Riksförbund
Hans Björkman

För Skolledarförbundet
Britt Sundström

För Vårdförbundet
Annica Magnusson

För SEKO
Christer Carlsson

För Fastighets
Peter Frommelin

För Ledarna
Antonio Ropero

För Transport
Jerker Nilsson

För Sveriges Ingenjörer
Leif B Eriksson

För Förtecknade Saco-förbund
Per-Olof Sorsell

För Civilekonomerna
Ulrika Semelius-Kihlgren

BILAGA 1

Gäller från och med 2013-01-01

Traktamentsbelopp vid flerdygnsförrättning utom den vanliga verksamhetsorten

NATT	HALV DAG	HEL DAG
00.00-06.00 avser logi		06.00-24.00
mer än 1 timme av tiden ovan	resa som påbörjas efter kl 12.00 (avrese- dag) respektive avslutas före kl 19.00 (hemresedag)	resa som påbörjas före kl 12.00 (avresedag), mellanliggande dag/dagar och då resan avslutas efter kl 19.00 (hemresedag)
110 kr **	110 kr	220 kr 154 kr ***

** Utges ej då arbetsgivaren bekostat logi

*** Vid tjänsteresa mer än tre månader på en och samma ort. Efter tre månader.

Observera att det alltid måste vara minst en övernattning utanför den vanliga verksamhetsorten för att skattefritt traktamente ska kunna betalas ut.

BILAGA 2

Riktlinjer (lokalt fastställda)

TILLÄMPNINGSSOMRÅDE

(Arbetstagare, undantag)

RESEKOSTNADSERSÄTTNING

(Tåg, flyg, blankett etc)

FÄRDVÄG

(Anses påbörjad respektive avslutad)

FÄRDSÄTT

(Minsta totala kostnad)

ÖVRIGT

PARTSGEMENSAMMA KOMMENTARER

1. TILL § 3 MOMENT 1:8 D

I bestämmelsen har ett tillägg gjorts som innebär att lokala kollektivavtal om annan reglering även av bestämmelserna om dygnsvila får träffas. Ett sådant avtal omfattas också av den så kallade EG-spärren, vilket innebär att avtal om mindre förmånliga regler än som följer av arbetstidsdirektivet inte får träffas.

Enligt Arbetstidslagen får avvikelser från dygnsvila göras tillfälligtvis, om det föranleds av något särskilt förhållande som inte har kunnat förutses av arbetsgivaren, under förutsättning att arbetstidsgälden ges motsvarande kompensationsledighet. Arbetstidslagen föreskriver inte att sådan kompensationsledighet ska ske utan löneavdrag om ledigheten förläggs till ordinarie arbetstid.

Lokala kollektivavtal om annan reglering av bestämmelserna om dygnsvila kan innebära olika lösningar för olika verksamheter med utgångspunkt från verksamhetens kvalitet och art och med hänsyn till såväl företagets som de anställdas bästa. Det är alltså fullt möjligt att träffa överenskommelse om att utebliven dygns vila ska kompenseras vid ett senare tillfälle, t ex efter en intensiv arbetsperiod. Överenskommelse kan också träffas om att brytpunkten för beräkning av dygnsvila kan variera från individ till individ och vara "flytande" för individen för att anpassas till exempelvis längre ledigheter eller i samband med utbildning och motsvarande. Arbetstidsdirektivet ger också möjligheter att genom kollektivavtal komma överens om att – för det fall "motsvarande kompensationsledighet" inte kan ges av objektiva skäl – arbetstidsgälden ges rätt till annat lämpligt skydd. Ersättning i pengar anses inte som "annat lämpligt skydd".

De centrala parterna rekommenderar att ledighet som i undantagsfall (vanligtvis efter ett omfattande övertidsarbete) läggs ut på initiativ av arbetsgivaren för att tillgodose en i samråd med arbetstidsgälden bedömd nödvändig vila, ska ske utan löneavdrag, om inte annan överenskommelse träffats mellan de lokala parterna eller mellan arbetsgivaren och arbetstidsgälden. *Denna rekommendation gäller endast i de fall lokalt kollektivavtal har träffats om annan reglering av bestämmelserna om dygnsvila.*

Träffar de lokala parterna inte något kollektivavtal med stöd av denna bestämmelse gäller Arbetstidslagen fullt ut.

2. TILL § 8 MOMENT 4:4

De centrala parternas uppfattning är att utbildning/kompetensutveckling eller obligatorisk information i normalfallet förläggs under arbetstagarens ordinarie arbetstid. KFS branschavtal medger tillfälliga förändringar i arbetstidens förläggning liksom, i vissa av branschavtalen, möjligheter till förskjuten arbetstid, vilket kan förenkla planering av utbildningsinsatser för arbetstagare.

I det fall arbetsgivaren av planeringsskäl kräver att arbetstagaren deltar i utbildning eller information på dag som annars skulle ha varit fridag för arbetstagaren, förutsätter de centrala parterna att denna tid jämställs med arbetad tid om inte parterna lokalt är överens om annat.

FÖRHANDLINGS PROTOKOLL KOMMUNAL

DATUM 2020-12-14

PLATS Sobona, Hornsgatan 20, Stockholm

PARTER Sobona – Kommunala företagens arbetsgivarorganisation och Svenska Kommunalarbetareförbundet (Kommunal)

NÄRVARANDE **för Sobona - Kommunala företagens arbetsgivarorganisation**
Cecilia Tazewell
Joakim Larsson

för Svenska Kommunalarbetareförbundet

Lena Byström

- § 1 **Ärende**
Parterna träffar överenskommelse om löneavtal och allmänna anställningsvillkor med mera enligt nedan.
- § 2 **Avtalsperiod**
Detta avtal avser perioden 2020-11-01 – 2021-12-31.
- § 3 **Löneöversyn med mera**
Löneöversyn ska genomföras per 1 november 2020, och per 1 april 2021 med ett utrymme om 1,7 % dock lägst 435 kronor för 2020 och 1,7 % dock lägst 440 kronor för 2021 per medlem i Kommunal.
Lokala parter har utöver utrymmet respektive år ovan ett extra utrymme om 0,3 procent per år för åren 2020 och 2021, att fördela i lokala förhandlingar. Utrymmet fördelas individuellt och differentierat i syfte att öka lönespridningen för yrkesutbildade.
Detta möjliggör en löneutveckling som premierar kompetens, specialistkunskap, yrkesutveckling, resultat och bidrag till verksamhetens mål sett över tid.
Utrymmet för löneöversynen utgörs av summan av de fasta kontanta månadslönerna månaden innan förhandlingstillfället, för varje tillsvidareanställd arbetstagare som är heltidsanställd (deltidsanställd i proportion) och medlem i Kommunal, att fördelas individuellt vid lokala förhandlingar.

För medarbetare som erbjuds ringa eller ingen löneutveckling ska en handlingsplan utvecklas. Med ringa löneutveckling avses i detta fall månadslöneutveckling under 200 kr.

Löneöversynen ska ske med utgångspunkt i branschavtals § 6. Lönebestämmelser och den individuella fördelningen av löneutrymmet ska bygga på de kriterier för lönesättning som gäller vid företaget. De lokala parterna kan träffa överenskommelse om att använda delar av utrymmet för andra åtgärder. Träffas inte sådan överenskommelse ska hela utrymmet användas för löneökningar.

Arbetsgivaren kallar till lokal förhandling angående fördelning av löneutrymmet. Inför förhandlingarna bör de lokala parterna enas om en tidsplan för förhandlingarnas genomförande. Parterna är överens om att genomföra samtal med varje arbetstagare avseende måluppfyllelse och graden av samstämmighet med lönekriterierna är en grundförutsättning för en väl genomförd löneöversyn.

Om de lokala parterna inte kan träffa överenskommelse angående fördelning av löneutrymmet ska respektive central part ha medverkat innan de lokala förhandlingarna avslutas. Part kan därefter föra frågan om fördelning av löneutrymmet till central förhandling. Central förhandling ska påkallas senast två veckor efter avslutad lokal förhandling. Påkallas inte central förhandling justeras lönerna enligt arbetsgivarens förslag. I de fall de centrala parterna inte kan träffa överenskommelse i ärendet har central part rätt att föra frågan enbart om fördelning av löneutrymmet för slutligt avgörande i lönenämnden. Lönenämnden består av fyra representanter, två från Sobona och två från Kommunal samt en, av parterna gemensamt utsedd, opartisk ordförande. Kostnaden för den opartiska ordföranden delas lika mellan Sobona och Kommunal.

§ 4

Ändringar i de allmänna anställningsvillkoren och i de särskilda ersättningsarna

Ändringar framgår av Bilaga 1.

§ 5

Nyanställningar

Vid nyanställningar av personer med yrkeserfarenhet ska lönen sättas med beaktande av lönestrukturen för motsvarande befattningshavare på företaget.

Vid nyanställning ska arbetsgivare underrätta lokal arbetstagarorganisation senast tio dagar efter nyanställningen, om den nyanställdes löneinplacering väsentligen avviker från gängse lön för ifrågavarande arbetstagarkategori vid företaget. Lokal arbetstagarorganisation kan inom tio dagar från underrättelsen påkalla förhandling.

§ 6

Lägstlöner

Månadslönen för heltidsanställd arbetstagarare som fyllt 19 år ska uppgå till lägst

FRÅN OCH MED	KRONOR PER MÅNAD
2021-01-01	19 940

Månadslönen för arbetstagarare som fyllt 19 år, i yrke där arbetsgivaren kräver och arbetstagararen har gymnasial yrkesutbildning ska uppgå till lägst

FRÅN OCH MED	KRONOR PER MÅNAD
2021-01-01	20 825

§ 7

Lokala överenskommelser

Parterna är överens om att möjligheten att träffa lokala överenskommelser enligt de allmänna anställningsvillkoren i största möjliga utsträckning ska ske efter förhandling mellan de lokala företräddarna på företaget. Kommunal åtar sig att lämna fullmakt till lokala fackliga företrädare i sådan utsträckning att detta syfte nås.

§ 8

Heltid

Arbetsgivaren bör eftersträva att anställning på heltid ska vara det normala vid nyanställning såvida verksamheten medger det. Kan arbetskraftsbehovet tillgodoses medelst 25a § LAS bör så ske.

§ 9

Fredsplikt

Förhandlingar enligt denna överenskommelse ska ske under fredsplikt.

§ 10

Uppsägningstid

Överenskommelsen gäller för perioden 2020-11-01 – 2021-12-31. Parterna är överens om att branschavtal KFS Vård och Omsorg upphör att gälla 31 december 2021. Efter denna tidpunkt gäller löne- och anställningsvillkor utifrån tillämplig HÖK. Eventuella övergångsbestämmelser samt uppsägningstid framgår i tillämplig HÖK.

§ 11

Förhandlingarnas avslutande

Förhandlingarna avslutades 2020-12-14.

Vid protokollet

Cecilia Tazewell

Justeras

Joakim Larsson

Sobona – Kommunala företagens arbetsgivarorganisation

Justeras

Chamilla Bohman

Svenska Kommunalarbetareförbundet

BILAGA 1 ÄNDRINGAR AVSEENDE ALLMÄNNA ANSTÄLLNINGSVILLKOR

SÄRSKILDA ERSÄTTNINGAR

De särskilda ersättningarna räknas upp enligt nedan.

Färdtidsersättning räknas upp med 3 % per 1 april 2021.

O-tilläggstid räknas inte upp för 2020 och för 2021.

Ersättning för jour räknas upp med 5 % per 1 april 2021.

Ersättning för beredskap räknas upp med 5 % per 1 april 2021.

Tillägg vid förskjuten arbetstid räknas upp med 3 % per 1 april 2021.

FÖRHANDLINGS PROTOKOLL AKADEMIKERALLIANSEN

DATUM	2020-12-15
PLATS	Sobonas lokaler, Hornsgatan 20, Stockholm
PARTER	Sobona – Kommunala företagens arbetsgivarorganisation och AkademikerAlliansen och till AkademikerAlliansen anslutna riksorganisationer
NÄRVARANDE	för Sobona - Kommunala företagens arbetsgivarorganisation Lotta Gahmberg

för AkademikerAlliansen och till AkademikerAlliansen anslutna riksorganisationer

Magnus Berg

- § 1 **Ärende**
Parterna träffar överenskommelse om löneavtal och allmänna anställningsvillkor med mera enligt nedan.
- § 2 **Avtalsperiod**
Detta avtal avser perioden 2020-11-01 - 2021-12-31.
- § 3 **Löneprocess**
Allmänna förutsättningar
- Lönerrevision ska genomföras per den 1 november 2020 och per 1 april 2021 om inte annat avtalas lokalt enligt nedan.
 - Lokala diskussioner ska föras om hur perioden 1 april – 31 oktober ska tas om hand. Det kan innebära att löneöversyn genomförs för hela perioden eller att ett engångsbelopp betalas ut eller på annat sätt. Om arbetsgivaren avser att inte utbetala något för perioden ska central motpart informeras.
 - De centrala parterna är överens om att en väl fungerande lokal lönebildning, som främjar arbetet med de lönepolitiska frågorna, förutsätter en konstruktiv och på ömsesidigt förtroende baserad samverkan mellan de lokala parterna.
 - Lönepolitiken har ett långsiktigt syfte. De långsiktiga målen måste därför omsättas i användbara delmål när det gäller differentiering, önskad lönestruktur och lönerelationer.

- Löneöversynen ska ske genom lokal lönebildning med utgångspunkt i branschavtalets § 6 och resultatet av överläggningen.
- Lönebildningen ska vara en positiv kraft i företagets verksamhet och bidra till ökad produktivitet, effektivitet och kvalitet. En företagsanpassad lönebildningsprocess bidrar till företagets och medarbetarnas utveckling.
- Lokal lönebildning är en långsiktig process som förutsätter att verksamhetsmål, resultat, lönepolitik samt lönekriterier är väl kända av samtliga medarbetare.
- Lokal lönebildning syftar till att koppla samman företagets och individens utveckling till gagn för bägge parter.
- Lönekriterierna ska vara framtagna på arbetsplatsen. Det är viktigt att medarbetaren vet på vilka grunder lönen sätts samt att sambandet mellan den enskildes lön och prestation är tydligt.
- En viktig förutsättning för att lönesättningsmodellen chef - medarbetare ska fungera är att lönesättande chef ges utbildning, stöd och mandat så att chefen kan fullgöra sitt uppdrag på ett klart och entydigt sätt.
- Parterna har särskilt att beakta lönesättningen ur ett likabehandlingsperspektiv.
- Lönerrevision omfattar föräldralediga och långtidssjuka.
- Lönerrevision omfattar visstidsanställda med en anställning som, vid lönerrevisionstidpunkten varat mer än 12 månader.
- Löneöversynen ska planeras och genomföras i god tid innan revisionstidpunkt.
- De lokala parterna har ett gemensamt ansvar för att starta och driva löneöversynen med målet att vara klara vid överenskommen revisionstidpunkt.
- Centrala parter kan konsulteras i alla faser.

Överläggning

- Arbetsgivaren kallar till överläggning inför den förestående löneöversynen.

- Parterna ska redogöra för sina övergripande inriktningar för avtalsperioden samt grunderna för sina ställningstaganden. I detta ingår att gå igenom verksamhetsmål, resultat, konkurrenssituation, lönsamhet, lönepolitik, lönestruktur samt lönekriterier. Vidare ska minnesanteckningar från föregående avstämning uppmärksammas.
- Parterna ska föra fram de löneåtgärder som de anser nödvändiga.
- Vid överläggningen ska parterna sträva efter samsyn kring de övergripande principerna.
- Vid överläggningen fastställer parterna en tidplan.
- Vid överläggning ska minnesanteckningar föras.
- I förekommande fall går parterna igenom gällande lönekartläggning och handlingsplan för jämställda löner.
- Vid överläggningen ska fokus ligga på de övergripande delarna i löneprocessen.

Kommentarer

Överläggningen är del 1 i lönerevisionsprocessen.

Medarbetardialog

Lokal lönebildning kräver en konstruktiv/aktiv dialog i flera steg mellan medarbetare och chef.

Framgång med lönesamtalen förutsätter att lönesättande chefer och medarbetare är väl förtrogna med företagets verksamhetsmål, lönepolitik och lönekriterier. Mål för medarbetare ska vara kopplade till företagets mål. Medarbetarsamtalet är ett naturligt och framåtsyftande forum för målsamtal. Samtalen bör behandla aktuella arbetsuppgifter, kompetenskrav, medarbetarens bidrag till verksamhetens mål, utveckling och medarbetarens resultat i förhållande till tidigare uppsatta mål. Samtalen bör även omfatta medarbetarens arbetssituation i övrigt. För att undvika missförstånd bör dessa samtal dokumenteras.

Lönesamtal

- Chef och medarbetare ska föra en dialog om arbetstagarens resultat. Resultat kopplas till överenskomna individuella mål och verksamhetsmål, resultat, lönepolitik och lönekriterier.
- Efter genomförd dialog lämnar lönesättande chef förslag på ny lön med motivering till medarbetaren.
- Centrala parternas intention är att chef och medarbetare ska komma överens om lön i dialog.
- För medarbetare med ingen eller liten löneökning ska arbetsgivaren, tillsammans med berörd arbetstagarrepresentant, rätta en handlingsplan som bör följas upp löpande.
- Samtalet/samtalen ska dokumenteras.

Kommentarer

Lönesamtal är del 2 i löneredovisningsprocessen.

Lönesamtal är inte att betrakta som en förhandling.

Avstämning

- Efter genomförda samtal om lön kallar arbetsgivaren respektive arbetstagarorganisation till avstämning.
- Inför avstämningen eller senast vid avstämningen, ska arbetsgivaren överlämna det samlade löneförslaget på individnivå till respektive arbetstagarorganisation.
- Vid avstämningen ska parterna gå igenom minnesanteckningarna från överläggningen.
- Vid avstämningen ska minnesanteckningar föras.
- Parterna ska vid avstämningen gå igenom löneprocessen i syfte att förbättra denna inför nästa tillfälle.

Kommentarer

Avstämningen är del 3 i löneredovisningsprocessen.

Förhandlingsordning

1. Oenighet efter lönesamtal

a) Missnöjd med lönesamtal

Om medarbetare är missnöjd med kvaliteten i lönesamtal och/eller motivering av ny lön kan förstärkt lönesamtal hållas.

Vid ett förstärkt lönesamtal biträds medarbetaren av lokal facklig företrädare och lönesättande chef bör biträdas av ytterligare arbetsgivarföreträdare. Förstärkt lönesamtal ska begäras skriftligen inom en vecka efter att lön meddelats.

b) Om ingen överenskommelse nås

Om lönesamtalet eller det förstärkta lönesamtalet inte leder till överenskommelse om ny lön kan lokal arbetstagarorganisation påkalla förhandling inom två veckor efter avstämningen.

2. Oenighet efter avstämning

Om arbetsgivaren frångått de löneprinciper som behandlats vid de lokala parternas överläggning kan lokal arbetstagarorganisation påkalla förhandling inom två veckor efter avstämningen.

3. Central medverkan

Först sedan parterna uttömt alla möjligheter att på egen hand sluta avtal, ska de gemensamt begära stöd från de centrala parterna i syfte att nå en överenskommelse. Centrala parter kan konsulteras i samtliga faser i löneprocessen.

4. Central förhandling

Nås inte överenskommelse med stöd från de centrala parterna kan på endera central parts begäran ärendet föras till central förhandling. Förhandling ska påkallas inom två veckor efter att lokal förhandling avslutats. Har inte central part medverkat i lokal förhandling, enligt punkt 3, återförs frågan till lokalförhandling med central medverkan.

5. Lönenämnd

I de fall parterna inte kan lösa ärendet i central förhandling har central part rätt att föra frågan till lönenämnd. Detta ska ske senast två veckor efter det att den centrala förhandlingen avslutats. Nämnden har att inom två månader avge utlåtande. Nämnden består av fyra ledamöter varvid Sobona utser två och berörd arbetstagarpart utser två ledamöter.

Kollektivavtalsstatus

Påkallas inte förhandling inom två veckor efter avstämningen får arbetsgivarens förslag status av lokalt kollektivavtal.

Påkallas förhandling (lokal eller central) får överenskommelse status av lokalt kollektivavtal efter att förhandling avslutas i enighet. Går ärende till lönenämnd fastställer denna det lokala kollektivavtalets innehåll.

Kommentarer

Parterna kan komma överens om annan löneredovisionsprocess.

§ 4 **Ändringar i de allmänna anställningsvillkoren och i de särskilda ersättningarna**

Ändringarna framgår av Bilaga 1.

§ 5 **Deltidspension**

De centrala parterna anser att enskilda överenskommelser om deltidspension kan möjliggöra för arbetstagare att stanna längre i arbetslivet samt underlätta för arbetsgivare att genomföra generationsväxlingar.

§ 6 **Hållbara chefer**

Som företrädare för arbetsgivaren har chefer, oavsett nivå, en särställning i företagen. Chefer har också en stor inverkan på medarbetares upplevda arbetsmiljö. För att på ett framgångsrikt sätt hantera sitt ansvar och alltmer komplexa uppdrag krävs goda förutsättningar.

Mycket pekar på att svenskt arbetsliv befinner sig i en brytningstid, där stora utmaningar väntar för de svenska cheferna och att yngre redan verksamma chefer är tveksamma till en fortsatt chefskarriär. För att stärka företagets konkurrenskraft är det angeläget för arbetsgivare att kunna attrahera och behålla de mest lämpade cheferna genom att skapa goda förutsättningar för ett fortsatt utvecklat arbetsliv.

§ 7 **Fredsplikt**

Förhandlingar enligt denna överenskommelse ska ske under fredsplikt.

§ 8

Uppsägningstid och övergångsbestämmelser

Överenskommelsen gäller för perioden 2020-11-01 – 2021-12-31. Parterna är överens om att branschområde KFS Vård och omsorg upphör att gälla 31 december 2021. Efter denna tidpunkt gäller löne- och anställningsvillkor utifrån tillämplig HÖK/AB. Eventuella övergångsbestämmelser samt uppsägningstid framgår i tillämplig HÖK/AB.

§ 9

Förhandlingarna avslutade

Förhandlingarna avslutades 2020-12-15.

Vid protokollet

Lotta Gahmberg

Justeras

Joakim Larsson

Sobona - Kommunala företagens arbetsgivarorganisation

Magnus Berg

AkademikerAlliansen

BILAGA 1 ÄNDRINGAR AVSEENDE ALLMÄNNA ANSTÄLLNINGSVILLKOR

SÄRSKILDA ERSÄTTNINGAR

De särskilda ersättningarna räknas upp enligt nedan.

Färdtidsersättning räknas upp med 3 % per 1 april 2021.

O-tilläggstid räknas inte upp för 2020 och för 2021.

Ersättning för jour räknas upp med 5 % per 1 april 2021.

Ersättning för beredskap räknas upp med 5 % per 1 april 2021.

Tillägg vid förskjuten arbetstid räknas upp med 3 % per 1 april 2021.

FÖRHANDLINGSPROTOKOLL OFRS FÖRBUNDSOMRÅDE ALLMÄN KOMMUNAL VERKSAMHET (AKV)

DATUM 2020-02-05

PLATS Sobonas lokaler, Hornsgatan 20, Stockholm

PARTER Sobona – Kommunala företagens arbetsgivarorganisation och OFRs förbundsområde Allmän kommunal verksamhet jämte i förbundsområdet ingående organisationer

NÄRVARANDE **för Sobona - Kommunala företagens arbetsgivarorganisation**
Cecilia Tazewell

för OFRs förbundsområde Allmän kommunal verksamhet jämte i förbundsområdet ingående organisationer
Jan-Olov Olsson
Mats Olsson

§ 1 **Ärende**
Parterna träffar överenskommelse om löneavtal och allmänna anställningsvillkor med mera enligt nedan.

§ 2 **Avtalsperiod**
Detta avtal avser perioden 2020-11-01 - 2021-12-31.

§ 3 **Löneprocess**
Allmänna förutsättningar

- Lönerrevision ska genomföras per den 1 april 2020 respektive 1 april 2021 om inte annat avtalas lokalt enligt nedan.
- De centrala parterna är överens om att en väl fungerande lokal lönebildning, som främjar arbetet med de lönepolitiska frågorna, förutsätter en konstruktiv och på ömsesidigt förtroende baserad samverkan mellan de lokala parterna.
- Lönepolitiken har ett långsiktigt syfte. De långsiktiga målen måste därför omsättas i användbara delmål när det gäller differentiering, önskad lönestruktur och lönerelationer.
- Löneöversynen ska ske genom lokal lönebildning med utgångspunkt i branschavtalets § 6 och resultatet av överläggningen.

- Lönebildningen ska vara en positiv kraft i företagets verksamhet och bidra till ökad produktivitet, effektivitet och kvalitet. En företagsanpassad lönebildningsprocess bidrar till företagets och medarbetarnas utveckling.
- Lokal lönebildning är en långsiktig process som förutsätter att verksamhetsmål, resultat, lönepolitik samt lönekriterier är väl kända av samtliga medarbetare.
- Lokal lönebildning syftar till att koppla samman företagets och individens utveckling till gagn för bägge parter.
- Lönekriterierna ska vara framtagna på arbetsplatsen. Det är viktigt att medarbetaren vet på vilka grunder lönen sätts samt att sambandet mellan den enskildes lön och prestation är tydligt.
- En viktig förutsättning för att lönesättningsmodellen chef - medarbetare ska fungera är att lönesättande chefes utbildning, stöd och mandat så att chefen kan fullgöra sitt uppdrag på ett klart och entydigt sätt.
- Parterna har särskilt att beakta lönesättningen ur ett diskrimineringsperspektiv.
- Centrala parter kan konsulteras i alla faser av löneprocessen.
- Lönerrevision omfattar även föräldralediga och långtids-sjuka.
- Lönerrevision omfattar också tidsbegränsat anställda med en anställning som varat mer än 12 månader vid revisionstidpunkten.
- Löneöversynen ska planeras och genomföras i god tid innan revisionstidpunkt.
- De lokala parterna har ett gemensamt ansvar för att starta och driva löneöversynen med målet att vara klara vid överenskommen revisionstidpunkt.

Överläggning

- Arbetsgivaren kallar till överläggning inför den förestående löneöversynen.

- Parterna ska redogöra för sina övergripande inriktningar för löneöversynen samt grunderna för sina ställningstaganden. I detta ingår att gå igenom företagets verksamhetsmål, resultat, konkurrenssituation, lönsamhet, lönepolitik, lönestruktur samt lönekriterier. Vidare ska minnesanteckningar från föregående avstämning uppmärksammas.
- Parterna ska föra fram de löneåtgärder som de anser nödvändiga.
- Vid överläggningen ska parterna sträva efter samsyn kring de övergripande principerna.
- Vid överläggningen fastställer parterna en tidplan.
- Vid överläggning ska minnesanteckningar föras.
- I förekommande fall går parterna igenom gällande lönekartläggning och handlingsplan för jämsladda löner.
- Vid överläggningen ska fokus ligga på de övergripande delarna i löneprocessen.

Kommentarer

Överläggningen är del 1 i lönevisionsprocessen.

Medarbetardialog

Lokal lönebildning kräver en konstruktiv och aktiv dialog i flera steg mellan medarbetare och chef.

Framgång med lönesamtalen förutsätter att lönesättande chefer och medarbetare är väl förtrogna med företagets verksamhetsmål, lönepolitik och lönekriterier. Mål för medarbetare ska vara kopplade till företagets mål. Medarbetarsamtalet är ett naturligt och framåtsyftande forum för målsamtal. Samtalen bör behandla aktuella arbetsuppgifter, kompetenskrav, medarbetarens bidrag till verksamhetens mål, utveckling och medarbetarens resultat i förhållande till tidigare uppsatta mål. Samtalen bör även omfatta medarbetarens arbetssituation i övrigt. För att undvika missförstånd bör dessa samtal dokumenteras.

Lönesamtal

- Chef och medarbetare ska föra en dialog om arbetstagarens resultat. Resultatet kopplas till överenskomna individuella mål och verksamhetsmål, resultat, lönepolitik och lönekriterier.
- Efter genomförd dialog lämnar lönesättande chef förslag på ny lön med motivering till medarbetaren.
- Centrala parternas intention är att chef och medarbetare ska komma överens om lön i dialog.
- För medarbetare med ingen eller ringa löneökning ska arbetsgivaren, tillsammans med berörd arbetstagarorganisation, upprätta en handlingsplan som bör följas upp löpande.
- Samtalet/samtalen ska dokumenteras.

Kommentarer

Lönesamtal är del 2 i löneredovningsprocessen.

Lönesamtal är inte att betrakta som en förhandling.

Avstämning

- Efter genomförda samtal om lön kallar arbetsgivaren respektive arbetstagarorganisation till avstämning.
- Inför avstämningen eller senast vid avstämningen, ska arbetsgivaren överlämna det samlade löneförslaget på individnivå till respektive arbetstagarorganisation.
- Vid avstämningen ska parterna gå igenom minnesanteckningarna från överläggningen.
- Vid avstämningen ska minnesanteckningar föras.
- Parterna ska vid avstämningen gå igenom löneprocessen i syfte att förbättra denna inför nästa tillfälle.

Kommentarer

Avstämningen är del 3 i löneredovningsprocessen.

Förhandlingsordning

- Om chef och medarbetare inte kommit överens om ny lön kan lokal arbetstagarorganisation påkalla förhandling inom två veckor efter avstämningen.

- Om arbetsgivaren frågått de löneprinciper som behandlats vid de lokala parternas överläggning kan lokal arbetstagarorganisation påkalla förhandling inom två veckor efter avstämningen.
- Påkallas inte förhandling inom två veckor efter avstämningen får arbetsgivarens förslag status av lokalt kollektivavtal.
- Kan de lokala parterna inte träffa överenskommelse ska företrädare för berörd central part ha medverkat innan de lokala förhandlingarna avslutas. De centrala parterna kan enas om att avsluta ärendet med en central förhandling.

Kommentarer

Parterna kan komma överens om annan lönerevisionsprocess.

§ 4

Ändringar i de allmänna anställningsvillkoren och i de särskilda ersättningsarna

Ändringarna framgår av Bilaga 1.

§ 5

Deltidspension

De centrala parterna anser att enskilda överenskommelser om deltidspension kan möjliggöra för arbetstagar att stanna längre i arbetslivet samt underlätta för arbetsgivare att genomföra generationsväxlingar.

§ 6

Hållbara chefer

Som företrädare för arbetsgivaren har chefer, oavsett nivå, en särställning i företagen. Chefer har också en stor inverkan på medarbetares upplevda arbetsmiljö. För att på ett framgångsrikt sätt hantera sitt ansvar och alltmer komplexa uppdrag krävs goda förutsättningar.

Mycket pekar på att svenskt arbetsliv befinner sig i en brytningstid, där stora utmaningar väntar för de svenska cheferna och att yngre redan verksamma chefer är tveksamma till en fortsatt chefskarriär. För att stärka företagets konkurrenskraft är det angeläget för arbetsgivare att kunna attrahera och behålla de mest lämpade cheferna genom att skapa goda förutsättningar för ett fortsatt utvecklat arbetsliv.

§ 7

Uppsägningstid och övergångsbestämmelser

Överenskommelsen gäller för perioden 2020-11-01 – 2021-12-31. Parterna är överens om att branschavtal KFS Vård och omsorg upphör att gälla 31 december 2021. Efter denna tidpunkt gäller löne- och anställningsvillkor utifrån tillämplig HÖK. Eventuella övergångsbestämmelser samt uppsägningstid framgår i tillämplig HÖK.

§ 8

Förhandlingarna avslutade

Förhandlingarna avslutades 2021-02-05.

Vid protokollet

Cecilia Tazewell

Justeras

Joakim Larsson

Sobona – Kommunala företagens arbetsgivarorganisation

Eva-Lotta Nilsson

Markus Furuberg

OFRs förbundsområde Allmän kommunal verksamhet
jämta i förbundsområdet ingående organisationer

BILAGA 1 ÄNDRINGAR AVSEENDE ALLMÄNNA ANSTÄLLNINGSVILLKOR

SÄRSKILDA ERSÄTTNINGAR

De särskilda ersättningarna räknas upp enligt nedan.

Färdtidsersättning räknas upp med 3 % per 1 april 2021.

O-tilläggstid räknas inte upp för 2020 och för 2021.

Ersättning för jour räknas upp med 5 % per 1 april 2021.

Ersättning för beredskap räknas upp med 5 % per 1 april 2021.

Tillägg vid förskjuten arbetstid räknas upp med 3 % per 1 april 2021.

FÖRHANDLINGS PROTOKOLL OFRS FÖRBUNDSOMRÅDE HÄLSO- OCH SJUKVÅRD (VÅRDFÖRBUNDET)

DATUM	2020-12-17
PLATS	Sobonas lokaler, Hornsgatan 20, Stockholm
PARTER	Sobona – Kommunala företagens arbetsgivarorganisation och OFRs förbundsområde Hälsö- och sjukvård (Vårdförbundet)
NÄRVARANDE	för Sobona - Kommunala företagens arbetsgivarorganisation Cecilia Tazewell för Vårdförbundet Fredrik Nilsson
§ 1	Ärende Parterna träffar överenskommelse om löneavtal och allmänna anställningsvillkor med mera enligt nedan.
§ 2	Avtalsperiod Detta avtal avser perioden 2020-11-01 - 2021-03-31.
§ 3	Löneprocess Allmänna förutsättningar <ul style="list-style-type: none">• Lönerrevision ska genomföras per 1 november 2020 om inte annat avtalas.• De centrala parterna är överens om att en väl fungerande lokal lönebildning, som främjar arbetet med de lönepolitiska frågorna, förutsätter en konstruktiv och på ömsesidigt förtroende baserad samverkan mellan de lokala parterna.• Lönepolitiken har ett långsiktigt syfte. De långsiktiga målen måste därför omsättas i användbara delmål, när det gäller differentiering, önskad lönestruktur och lönerelationer.• Löneöversynen ska ske genom lokal lönebildning med utgångspunkt i branschavtalets §6 och resultatet av överläggningen.

- Lönebildningen ska vara en positiv kraft i företagets verksamhet och bidra till ökad produktivitet, effektivitet och kvalitet. En företagsanpassad lönebildningsprocess bidrar till företagets och medarbetarnas utveckling.
- Lokal lönebildning är en långsiktig process som förutsätter att verksamhetsmål, resultat, lönepolitik samt lönekriterier är väl kända av samtliga medarbetare.
- Lokal lönebildning ska syfta till att koppla samman företagets och individens utveckling till gagn för bägge parter.
- Lönekriterierna ska vara framtagna på arbetsplatsen. Det är viktigt att medarbetaren vet på vilka grunder lönen sätts samt att sambandet mellan den enskildes lön och prestation är tydligt.
- En viktig förutsättning för att lönesättningsmodellen chef – medarbetare ska fungera är att lönesättande chef ges utbildning, stöd och mandat så att han/hon kan fullgöra sitt uppdrag på ett klart och entydigt sätt.
- Parterna har särskilt att beakta lönesättningen ur ett diskrimineringsperspektiv.
- Centrala parter kan konsulteras i alla faser av löneprocessen.
- Löneöversynen omfattar även föräldralediga och långtidssjuka. Löneöversynen omfattar också tidsbegränsat anställda med en anställningstid som varat mer än 12 månader vid revisionstidpunkten.
- Löneöversynen ska planeras och genomföras i god tid innan revisionstidpunkt.
- De lokala parterna har ett gemensamt ansvar för att starta och driva löneöversynen med målet att vara klara vid överenskommen revisionstidpunkt.

Överläggning

- Arbetsgivaren kallar till överläggning inför den förestående löneöversynen.
- Parterna ska redogöra för sina övergripande inriktningar för avtalsperioden samt grunderna för sina ställningstaganden. I detta ingår att gå igenom verksamhetsmål, resultat, konkurrenssituation, lönsamhet, lönepolitik, lönestruktur samt lönekriterier. Vidare ska minnesanteckningar från föregående avstämning uppmärksammas.

- Parterna ska föra fram de löneåtgärder som de anser nödvändiga.
- Vid överläggningen ska parterna sträva efter samsyn kring de övergripande principerna.
- Vid överläggningen fastställer parterna en tidplan för revisionsarbetet.
- Vid överläggningen ska minnesanteckningar föras.
- I förekommande fall går parterna igenom gällande lönekartläggning och handlingsplan för jämställda löner.
- Vid överläggningen ska fokus ligga på de övergripande delarna i löneprocessen.

Kommentarer

Överläggningen är del 1 i lönerevisionsprocessen.

Medarbetardialog

Lokal lönebildning kräver en konstruktiv/aktiv dialog i flera steg mellan medarbetare och chef.

Framgång med lönesamtalen förutsätter att lönesättande chefer och medarbetare är väl förtroagna med företagets verksamhetsmål, lönepolitik och lönekriterier, samt att mål, kopplade till detta, finns uppsatta för den enskilde medarbetaren. Medarbetarsamtal är ett naturligt och framåtsyftande forum för detta. Samtalen ska bland annat behandla aktuella arbetsuppgifter, kompetenskrav, medarbetarens bidrag till verksamhetens utveckling och medarbetarens resultat i förhållande till tidigare uppsatta mål. Samtalen ska även omfatta medarbetarens arbetssituation i övrigt. För att undvika missförstånd bör dessa samtal dokumenteras.

Lönesamtal

- Chef och medarbetare ska föra en dialog om arbetstagarens resultat. Resultat kopplas till överenskomna individuella mål och verksamhetsmål, resultat, lönepolitik och lönekriterier.
- Efter genomförd dialog lämnar lönesättande chef förslag på ny lön med motivering till medarbetaren.
- Centrala parternas intention är att chef och medarbetare ska komma överens om lön i dialog.
- För medarbetare med ingen eller liten löneökning ska arbetsgivaren, tillsammans med berörd arbetstagarrepresentant, rätta en handlingsplan som bör följas upp löpande.

- Samtalet/samtalen ska dokumenteras.

Kommentarer

Lönesamtal är del 2 i löneredovisionsprocessen.

Lönesamtal är inte att betrakta som en förhandling.

Avstämning

- Efter genomförda samtal om lön kallar arbetsgivaren respektive arbetstagarorganisation till avstämning.
- Inför avstämningen eller senast vid avstämningen, ska arbetsgivaren överlämna det samlade löneförslaget på individnivå till respektive arbetstagarorganisation.
- Vid avstämningen ska parterna gå igenom minnesanteckningarna från överläggningen.
- Vid avstämningen ska minnesanteckningar föras.
- Parterna ska vid avstämningen gå igenom löneprocessen i syfte att förbättra denna inför nästa tillfälle.

Kommentarer

Avstämningen är del 3 i löneredovisionsprocessen.

Förhandlingsordning

- Om chef och medarbetare inte kommit överens om ny lön kan lokal arbetstagarorganisation påkalla förhandling inom två veckor efter avstämningen.
- Om arbetsgivaren frångått de löneprinciper som behandlats vid de lokala parternas överläggning kan lokal arbetstagarorganisation påkalla förhandling inom två veckor efter avstämningen.
- Påkallas inte förhandling inom två veckor efter avstämningen får arbetsgivarens förslag status av lokalt kollektivavtal.
- Kan de lokala parterna inte träffa överenskommelse ska företrädare för berörd central part ha medverkat innan de lokala förhandlingarna avslutas. De centrala parterna kan enas om att avsluta ärendet med en central förhandling.

Kommentarer

Parterna kan komma överens om annan löneredovisionsprocess.

Ändringar i de allmänna anställningsvillkoren och i de särskilda ersättningsarna

Ändringarna framgår av Bilaga 1.

§ 5

Deltidspension

De centrala parterna anser att enskilda överenskommelser om deltidspension kan möjliggöra för arbetstagare att stanna längre i arbetslivet samt underlätta för arbetsgivare att genomföra generationsväxlingar.

§ 6

Hållbara chefer

Som företrädare för arbetsgivaren har chefer, oavsett nivå, en särställning i företagen. Chefer har också en stor inverkan på medarbetares upplevda arbetsmiljö. För att på ett framgångsrikt sätt hantera sitt ansvar och alltmer komplexa uppdrag krävs goda förutsättningar.

Mycket pekar på att svenskt arbetsliv befinner sig i en brytningstid, där stora utmaningar väntar för de svenska cheferna och att yngre redan verksamma chefer är tveksamma till en fortsatt chefskarriär. För att stärka företagets konkurrenskraft är det angeläget för arbetsgivare att kunna attrahera och behålla de mest lämpade cheferna genom att skapa goda förutsättningar för ett fortsatt utvecklat arbetsliv.

§ 7

Uppsägningstid och övergångsbestämmelser

Överenskommelsen gäller för perioden 2020-11-01 – 2021-03-31. Avtalet löper ut utan att uppsägning skett från någon av parterna.

§ 8

Förhandlingarna avslutande

Förhandlingarna avslutades 2020-12-17

Vid protokollet

Cecilia Tazewell

Justeras

Joakim Larsson

Sobona – Kommunala företagens arbetsgivarorganisation

Annelie Söderberg

Vårdförbundet

BILAGA 1 ÄNDRINGAR AVSEENDE ALLMÄNNA ANSTÄLLNINGSVILLKOR

SÄRSKILDA ERSÄTTNINGAR

Ingen uppräknning av de särskilda ersättningarna sker under avtalsperioden.

FÖRHANDLINGS PROTOKOLL OFRS FÖRBUNDSOMRÅDE HÄLSO- OCH SJUKVÅRD (VÅRDFÖRBUNDET)

DATUM 2021-03-24

PLATS Sobonas lokaler, Hornsgatan 20, Stockholm

PARTER Sobona – Kommunala företagens arbetsgivarorganisation och OFRs förbundsområde Hälsö- och sjukvård (Vårdförbundet)

NÄRVARANDE **för Sobona - Kommunala företagens arbetsgivarorganisation**
Cecilia Tazewell
för Vårdförbundet
Fredrik Nilsson

§ 1 **Ärende**
Parterna träffar överenskommelse om löneavtal och allmänna anställningsvillkor med mera enligt nedan.

§ 2 **Avtalsperiod**
Detta avtal avser tiden 2021-04-01 – 2021-12-31.

§ 3 **Löneprocess**
Allmänna förutsättningar

- Lönerrevision ska genomföras per 1 april 2021 om inte annat avtalas.
- De centrala parterna är överens om att en väl fungerande lokal lönebildning, som främjar arbetet med de lönepolitiska frågorna, förutsätter en konstruktiv och på ömsesidigt förtroende baserad samverkan mellan de lokala parterna.
- Lönepolitiken har ett långsiktigt syfte. De långsiktiga målen måste därför omsättas i användbara delmål, när det gäller differentiering, önskad lönestruktur och lönerelationer.
- Löneöversynen ska ske genom lokal lönebildning med utgångspunkt i branschavtalets §6 och resultatet av överläggningen.
- Lönebildningen ska vara en positiv kraft i företagets verksamhet och bidra till ökad produktivitet, effektivitet och kvalitet. En företagsanpassad lönebildningsprocess bidrar till företagets och medarbetarnas utveckling.

- Lokal lönebildning är en långsiktig process som förutsätter att verksamhetsmål, resultat, lönepolitik samt lönekriterier är väl kända av samtliga medarbetare.
- Lokal lönebildning ska syfta till att koppla samman företagets och individens utveckling till gagn för bägge parter.
- Lönekriterierna ska vara framtagna på arbetsplatsen. Det är viktigt att medarbetaren vet på vilka grunder lönen sätts samt att sambandet mellan den enskildes lön och prestation är tydligt.
- En viktig förutsättning för att lönesättningsmodellen chef – medarbetare ska fungera är att lönesättande chef ges utbildning, stöd och mandat så att han/hon kan fullgöra sitt uppdrag på ett klart och entydigt sätt.
- Parterna har särskilt att beakta lönesättningen ur ett diskrimineringsperspektiv.
- Centrala parter kan konsulteras i alla faser av löneprocessen.
- Löneöversynen omfattar även föräldralediga och långtidssjuka. Löneöversynen omfattar också tidsbegränsat anställda med en anställningstid som varat mer än 12 månader vid revisionstidpunkten.
- Löneöversynen ska planeras och genomföras i god tid innan revisionstidpunkt.
- De lokala parterna har ett gemensamt ansvar för att starta och driva löneöversynen med målet att vara klara vid överenskommen revisionstidpunkt.

Överläggning

- Arbetsgivaren kallar till överläggning inför den förestående löneöversynen.
- Parterna ska redogöra för sina övergripande inriktningar för avtalsperioden samt grunderna för sina ställningstaganden. I detta ingår att gå igenom verksamhetsmål, resultat, konkurrenssituation, lönsamhet, lönepolitik, lönestruktur samt lönekriterier. Vidare ska minnesanteckningar från föregående avstämning uppmärksammas.
- Parterna ska föra fram de löneåtgärder som de anser nödvändiga.
- Vid överläggningen ska parterna sträva efter samsyn kring de övergripande principerna.

- Vid överläggningen fastställer parterna en tidplan för revisionsarbetet.
- Vid överläggningen ska minnesanteckningar föras.
- I förekommande fall går parterna igenom gällande lönekartläggning och handlingsplan för jämställda löner.
- Vid överläggningen ska fokus ligga på de övergripande delarna i löneprocessen.

Kommentarer

Överläggningen är del 1 i lönervisionsprocessen.

Medarbetardialog

Lokal lönebildning kräver en konstruktiv/aktiv dialog i flera steg mellan medarbetare och chef.

Framgång med lönesamtalen förutsätter att lönesättande chefer och medarbetare är väl förtrogna med företagets verksamhetsmål, lönepolitik och lönekriterier, samt att mål, kopplade till detta, finns uppsatta för den enskilde medarbetaren. Medarbetarsamtal är ett naturligt och framåtsyftande forum för detta. Samtalen ska bland annat behandla aktuella arbetsuppgifter, kompetenskrav, medarbetarens bidrag till verksamhetens utveckling och medarbetarens resultat i förhållande till tidigare uppsatta mål. Samtalen ska även omfatta medarbetarens arbetssituation i övrigt. För att undvika missförstånd bör dessa samtal dokumenteras.

Lönesamtal

- Chef och medarbetare ska föra en dialog om arbetstagarens resultat. Resultat kopplas till överenskomna individuella mål och verksamhetsmål, resultat, lönepolitik och lönekriterier.
- Efter genomförd dialog lämnar lönesättande chef förslag på ny lön med motivering till medarbetaren.
- Centrala parternas intention är att chef och medarbetare ska komma överens om lön i dialog.
- För medarbetare med ingen eller liten löneökning ska arbetsgivaren, tillsammans med berörd arbetstagar, upprätta en handlingsplan som bör följas upp löpande.
- Samtalet/samtalen ska dokumenteras.

Kommentarer

Lönesamtal är del 2 i lönerevisionsprocessen.

Lönesamtal är inte att betrakta som en förhandling.

Förhandlingsordning

- Om chef och medarbetare inte kommit överens om ny lön kan lokal arbetstagarorganisation påkalla förhandling inom två veckor efter avstämningen.
- Om arbetsgivaren frångått de löneprinciper som behandlats vid de lokala parternas överläggning kan lokal arbetstagarorganisation påkalla förhandling inom två veckor efter avstämningen.
- Påkallas inte förhandling inom två veckor efter avstämningen får arbetsgivarens förslag status av lokalt kollektivavtal.
- Kan de lokala parterna inte träffa överenskommelse ska företrädare för berörd central part ha medverkat innan de lokala förhandlingarna avslutas. De centrala parterna kan enas om att avsluta ärendet med en central förhandling.

Kommentarer

Parterna kan komma överens om annan lönerevisionsprocess.

§ 4

Ändringar i de allmänna anställningsvillkoren och i de särskilda ersättningarna

Ändringarna framgår av Bilaga 1.

§ 5

Deltidspension

De centrala parterna anser att enskilda överenskommelser om deltidspension kan möjliggöra för arbetstagare att stanna längre i arbetslivet samt underlätta för arbetsgivare att genomföra generationsväxlingar.

§ 6

Hållbara chefer

Som företrädare för arbetsgivaren har chefer, oavsett nivå, en särställning i företagen. Chefer har också en stor inverkan på medarbetares upplevda arbetsmiljö. För att på ett framgångsrikt sätt hantera sitt ansvar och alltmer komplexa uppdrag krävs goda förutsättningar.

Mycket pekar på att svenskt arbetsliv befinner sig i en brytningstid, där stora utmaningar väntar för de svenska cheferna och att yngre redan verksamma chefer är tveksamma till en fortsatt chefskarriär. För att stärka företagens konkurrenskraft är det angeläget för arbetsgivare att kunna attrahera och behålla de mest lämpade cheferna genom att skapa goda förutsättningar för ett fortsatt utvecklat arbetsliv.

§ 7

Uppsägningstid och övergångsbestämmelser

Överenskommelsen gäller för perioden 2021-04-01–2021-12-31. Avtalet löper ut utan att uppsägning skett från någon av parterna.

§ 8

Förhandlingarna avslutande

Förhandlingarna avslutades 2021-03-24

Vid protokollet

Cecilia Tazewell

Justeras

Joakim Larsson

Sobona – Kommunala företagens arbetsgivarorganisation

Annelie Söderberg

Vårdförbundet

BILAGA 1 ÄNDRINGAR AVSEENDE ALLMÄNNA ANSTÄLLNINGSVILLKOR

SÄRSKILDA ERSÄTTNINGAR

De särskilda ersättningarna räknas upp enligt nedan.

Färdtidsersättning räknas upp med 3 % per 1 april 2021.

O-tilläggstid räknas inte upp för 2021.

Ersättning för jour räknas upp med 5 % per 1 april 2021.

Ersättning för beredskap räknas upp med 5 % per 1 april 2021.

Tillägg vid förskjuten arbetstid räknas upp med 3 % per 1 april 2021.