FÖRHANDLINGSPROTOKOLL

Datum 1, 8, 12, 15, 22, 25, 26, 27, 28 och 30 september 2023

Ärende Ändring av allmänna anställningsvillkor och löneavtal, införande av flexpension i tjänsteföretag samt tillsättande av partsgemensamma arbetsgrupper

Parter Föreningen Vårdföretagarna
Vårdförbundet

Närvarande **för arbetsgivarparten**
Sara Ejdeskog
Gabriella Nordgren
Christine Sorselius

för arbetstagarparten
Fredrik Nilsson
Peter Molin
Alicia Lycke

Delegation **för arbetsgivarparten**
Ulf Kanfjäll
Vivica Lindberg
Tomas Bengtson

för arbetstagarparten
Sineva Ribeiro
Janí Stjernström
Madelene Meramveliotaki
Sophia Godau
Camilla Gustafsson
Catrin Johansson Pettersson
Emma Klingvall
Oscar Martinez Martinez
Åsa Mörner
Anna Seiborg Kidell
Pernilla Widholm Jolgård

Plats Almegas förhandlingslokaler i Stockholm och via Teams

---

§ 1 **Avtal och avtalsperiod**
Parterna träffar avtal om löner och allmänna anställningsvillkor avseende bransch Ambulans (H) Sjuksköterskor anställda i ambulansföretag från och med den 1 oktober 2023 och tillsvidare med följande ändringar och tillägg.

FN 8/
SG PM

§ 2 **Löneavtal**

Parterna är överens om ändringar av löneavtalet som framgår av protokollsbilaga 1.

§ 3 **Allmänna anställningsvillkor m.m.**

Parterna är överens om ändringar av allmänna anställningsvillkor som framgår av protokollsbilaga 2. Parterna är även överens om redaktionella ändringar samt konstaterar att det med anledning av att Huvudavtalet har ändrats, finns ett behov av att mellanvarande kollektivavtal om allmänna anställningsvillkor anpassas.

§ 4 Parterna är överens om att höja avtalets ersättningar (OB, jour och beredskap) den 1 juli 2023 med 4,1% och den 1 juli 2024 med 3,3%.

§ 5 **Flexpension**

Parterna är överens om att från och med den 1 oktober 2023 införa Flexpension i Tjänsteföretag enligt protokollsbilaga 3.

§ 6 Parterna är överens om att de, i protokollsbilaga 3, angivna åldersgränserna för betalning av premie ska anpassas till eventuella framtida förändringar i ITP-planens avdelningar 1 och 2. För det fall åldersgränserna anpassas till förändringarna i ITP så omfattar anpassningsdiskussionen även 62- respektive 63-årsgränsen vid överenskommelse om deltid i pensioneringssyfte.

§ 7 Parterna är överens om att överenskommelserna i protokollsbilaga 3, Avsättning till Flexpension i Tjänsteföretag och Överenskommelse om deltid i pensioneringssyfte, utgör del av det mellanvarande kollektivavtalet om allmänna anställningsvillkor.

§ 8 **Partsgemensamma arbetsgrupper m.m.**

Parterna är överens om partsgemensamma arbeten enligt protokollsbilaga 4.

§ 9 Parterna är, som en del av överenskommelsen om införande av Flexpension i Tjänsteföretag, överens om att bilda en arbetsgrupp som ska inleda ett arbete för att framtidssäkra kollektivavtalet. Privat vård står inför stora utmaningar när det gäller kompetensförsörjningen. Frågan är hur kollektivavtalet kan bidra till att underlätta kompetensförsörjning så att arbetsgivare ska kunna attrahera framtidens medarbetare.

Genom att kartlägga de framtida utmaningarna och vad som kan förväntas efterfrågas i framtidens arbetsliv ska arbetsgruppen ta

fram förslag till hur avtalet kan utvecklas så att det upplevs som mer attraktivt av både medarbetare och arbetsgivare. Parterna ska senast 1 januari 2024 bestämma formerna för arbetsgruppens arbete och när arbetet ska vara klart.

§ 10 Parterna är överens om att inom ramen för den årliga uppföljningen av det mellanvarande kollektivavtalet senast den 28 februari varje år gemensamt följa upp hur övertidsuttaget ser ut och, vid behov, ha en dialog om hur uttaget skulle kunna minska inom branschen.

Avsikten med uppföljningen är att centrala parter ska få en gemensam bild av omfattningen och orsakerna till övertidsuttaget. Vid behov ska centrala parter ge förslag till lokala parter på hur uttaget skulle kunna minska.

§ 11 **Giltighetstid**
Avtalet gäller från och med 1 oktober 2023 tillsvidare. Avtalet kan sägas upp av part senast den 30 juni att upphöra den 30 september samma år.

Stockholm den 30 september 2023

Vårdföretagarna	**Vårdförbundet**
Sara Ejdeskog	Fredrik Nilsson
Gabriella Nordgren	Peter Molin

Protokollsbilaga 1

Bilaga 2 – Löneavtal

Avtal om lokal lönebildning i företagen mellan Föreningen Vårdföretagarna och Vårdförbundet, bransch Ambulans.

1. Avtalets omfattning
Avtalet gäller för medlemmar Vårdförbundet som är anställda i före tag anslutna till Föreningen Vårdföretagarna, om de lokala parterna inte kommer överens om annat.

2. Övergripande mål för lönebildningen
Det är parternas gemensamma uppfattning att god lönsamhet, produktivitet och utvecklingskraft i företagen samt stabila och förtroendefulla relationer mellan företagsledning, medarbetare och lokala fackliga företrädare utgör avgörande förutsättningar för värdeökning och tillväxt.

Lönebildningen kopplas till företagets övergripande mål och sker mot bakgrund av företagets ekonomiska och marknadsmässiga förutsättningar, främst produktivitetsutvecklingen, och medarbetarnas bidrag till denna. Detta ställer krav på definierade och kommunicerade mål för verksamheten och medarbetarna som grund för en konstruktiv dialog om lönebildningen och löneutvecklingen vid företaget.

Genom att stimulera till bättre prestationer och ökad kvalitet samt verka för en ökad lönespridning och möjlighet till lönekarriär i yrket över tid, kan lönebildningen vara en positiv kraft i företagets verksamhet som stärker den produktivitets- och intäktsskapande processen. Det är parternas uppfattning att detta avtal därmed över tid bör generera bättre löneutveckling för de anställda i företaget än ett avtal med centralt fastställda nivåhöjningar.

Företagets resultat och utveckling är en effekt av tydliga mål för verksamheten och för medarbetaren. Företagets chefer har därför ett särskilt ansvar för att mål sätts upp och att uppföljning av resultat sker.

Avtalets inriktning är att knyta samman medarbetarens prestation och uppnådda resultat med den individuella löneutvecklingen. Medarbetarnas utbildning, erfarenhet och kompetensutveckling är av stor betydelse för företagets produktivitet och förnyelse.

Lönenivåer och lönespridning inom respektive yrken ska särskilt uppmärksammas. Genom en prioritering av särskilt yrkesskickliga kan lönespridningen öka samt möjligheten ges till lönekarriär i yrket över tid.

3. Lönesättningsprinciper
Den individuella lönen och löneutvecklingen grundas på

- verksamhetens krav och behov
- arbetsuppgifternas innehåll, svårighetsgrad och ansvar
- uppnådda resultat jämförda med uppsatta mål
- engagemang, prestation, kunskap och kompetens där erfarenhet och särskild yrkesskicklighet kan uppmärksammas
- förmåga att utveckla verksamheten och samarbetet med kollegor

Lönekriterier med utgångspunkt i ovanstående principer ska finnas på företagsnivå. Dessa ska vara kända och inte i något avseende diskriminerande. Lönesättningen och lönestrukturen i företaget ska upplevas som sakligt grundad. Osakliga löneskillnader ska elimineras.

Även föräldralediga och sjukskrivna omfattas av lönerevisionen. Medarbetare som har varit eller är föräldralediga ska inte, på grund av föräldraledigheten, ha en ogynnsam löneutveckling i förhållande till övriga tjänstemän i företaget.

4. Den lokala lönebildningsprocessen

Lönebildningsprocessen avseende medarbetarna sker på företagsnivå. Denna process ska kopplas till företagets övriga processer för verksamhetsplanering, till exempel målprocessen, budgetprocessen. Lönerevsionstidpunkt bör därmed anpassas till företagets verksamhetsår. Årlig lönerevsionstidpunkt ska senast vara den 1 oktober om lokala parter inte kommer överens om annat. Med årlig avses att lönen revideras vid samma tidpunkt varje år om inte lokala parter kommer överens om annat.

Saknas lokal facklig organisation ska nedanstående steg ske direkt med den anställda. På företag som saknar lokal facklig klubb eller lokal facklig förtroendeman har arbetsgivaren ett stort ansvar för att den lokala lönebildningsprocessen följs.

Löneprocessen ska bedrivas utan onödigt dröjsmål i följande steg:

Steg 1:
Företaget och den lokala fackliga organisationen/de anställda träffas i god tid före lönerevisionstidpunkten för att gå igenom tillämpningen av avtalet vid företaget. Därvid gör parterna följande:

- en gemensam genomgång av avtalets innehåll och intentioner
- en bedömning av verksamhetens behov samt företagets övergripande ekonomiska och marknadsmässiga förutsättningar
- en gemensam genomgång av företagets lönepolicy och lönekriterier
- en redovisning av företagets övergripande lönestruktur, lönespridning och löneutveckling
- kommer överens om formerna för den lokala processen
- upprättar en tidsplan för lönerevisionen
- diskuterar hur information om löneprocessen till chefer och medarbetare ska lämnas

Steg 2:
De individuella samtalen om resultat och lön mellan lönesättande chef och medarbetare förs enligt avsnitt 5 i detta avtal.

Steg 3:
Varje medarbetare informeras av lönesättande chef om sin nya lön och motiveringen till denna.

Steg 4:
Efter avslutad lönerevision gör de lokala parterna en genomgång av löneprocessen, de individuella samtalen om resultat och lön och förhandlingsklimat i syfte att säkerställa en bra lokal löneprocess. Genomgången ska dokumenteras.

Anmärkning

För att kunna göra utvärdering, strukturöversyn och kontrollera löneutfallet har den lokala fackliga företrädaren rätt att ta del av lön respektive utfall för sina medlemmar.

5. Det individuella samtalet om resultat och lön
Det årliga samtalet om individens resultat och lön är ett viktigt led i företagets lönebildningsprocess. Löne/resultatsamtalet, som sker direkt mellan lönesättande chef och den anställda, ska vara en väl genomtänkt dialog om individens resultat, arbetssituation, möjlighet till lönekarriär i yrket över tid samt ~~och~~ föreslagen ny lön. Om arbetsgivaren bedömt medarbetaren som särskilt yrkesskicklig informeras medarbetaren om det vid samtalet. Varje medarbetare ska få en individuell återkoppling på sina prestationer. Inför samtalet bör medarbetaren göra en egen bedömning av sina prestationer. Löneutvecklingen ska grunda sig på hur medarbetaren har uppfyllt sina individuella mål och utgå från de lönekriterier som tagits fram inom företaget i enlighet med lönesättningsprinciperna i avsnitt 3. Lönekriterierna ska vara kända för både chef och den anställde.

Samtalet om resultat och lön är både en uppföljning av det gångna året och framåtsyftande. Utifrån vad som framkommit under samtalet meddelar chefen den nya lönen och motiveringen till denna.

Om en medarbetare får ringa eller ingen lönehöjning i samband med lönerevision i företaget, ska särskilda överläggningar mellan chef och medarbetare föras om vad som krävs för en god löneutveckling.

6. Förstärkt lönesamtal
Medarbetaren kan begära ett förstärkt lönesamtal om kvaliteten på lönesamtalet eller motiveringen till ny lön inte varit tillfredsställande och medarbetaren därför inte accepterar denna. Vid sådant förstärkt lönesamtal kan medarbetaren om denne så önskar bistås av lokal facklig företrädare. Lönesättande chef bistås om möjligt av ytterligare arbetsgivarrepresentant. Det förstärkta lönesamtalet ska begäras skriftligen av medarbetaren inom två veckor från det att ny lön meddelats och innehålla en motivering till varför ett förstärkt lönesamtal önskas.

Anmärkning
Saknas lokal facklig klubb eller lokal facklig förtroendeman kan medarbetaren bistås av annan facklig förtroendeman. Om annan facklig förtroendemans medverkan inte är möjlig kan medarbetare om denne så önskar bistås av annan på arbetsplatsen.

7. Central konsultation
Om någondera parten anser att den lokala processen inte fungerar tillfredsställande kan begäran om central konsultation göras hos central part i syfte att klargöra avtalets intentioner. Efter central konsultation försöker de lokala parterna återuppta den lokala löneprocessen.

8. Förhandlingsordning
Det ligger i avtalets anda att de lokala parterna vinnlägger sig om att leva upp till avtalets intentioner.

Om enighet inte kan uppnås kring den lokala lönebildningsprocessen kan central förhandling begäras av endera parten, under förutsättning att central konsultation ägt rum dessförinnan. Central förhandling ska påkallas senast tre veckor efter den centrala konsultationen, eller senast vid annan tidpunkt som de centrala parterna enas om.

9. Avsteg från den lokala lönebildningsprocessen och fastställande av central löneökning
Om någon av de centrala parterna anser att avtalets intentioner inte har följts på ett visst företag, trots genomförd central konsultation och central förhandling, kan respektive part frånträda den lokala lönebildningsprocessen på företaget för innevarande år. Sådant besked ska lämnas inom tre veckor efter avslutad central förhandling, dock senast den 31 januari påföljande år, eller senast vid annan tidpunkt som de centrala parterna enas om.

En nivå för löneökning för innevarande år ska då fastställas av de centrala parterna, att gälla för den grupp av medarbetare som omfattas av detta löneavtal på berörda företag. De centrala parterna fastställer även datum för lönerevisionen. De centrala parterna ska snarast efter den 31 januari inleda förhandling enligt ovan.

Anmärkning
Är inte den lokala löneprocessen klar eller har inte central konsultation och central förhandling avslutats senast den 31 januari kan part även då från träda processen enligt ovan.

10. Upphörande av fredsplikt
Central part kan under pågående förhandling (enligt punkt 9 ovan) med en veckas varsel upphäva fredsplikten på berörda företag. Besked härom ska omgående lämnas till Föreningen Vårdföretagarna eller Vårdförbundet.

11. Uppföljning och utvärdering
De centrala parterna ska senast den 28 februari varje år göra en uppföljning och utvärdering av det centrala avtalet inför kommande kalenderår.

Anmärkning
Mellan de centrala parterna gäller ett separat statistikavtal, enligt vilket företagen årligen ska rapportera in underlag för lönestatistik för tjänstemän inom branschen. Detta är av stor vikt för att kunna följa löneutvecklingen inom de branscher som tillämpar lokal lönebildning.

12. Lönebildningsgrupp
De centrala parterna tillsätter en gemensam Lönebildningsgrupp. Gruppens uppgift är att vid behov stödja den lokala lönerevisionsprocessen genom sina kunskaper och erfarenheter. Gruppen ska även utvärdera statistikavtalet med avseende på kvalitet, detaljeringsgrad m m.

13. Giltighetstid
Avtalet gäller fr o m den 1 oktober ~~2021~~ 2023 tillsvidare. Avtalet kan sägas upp senast den 30 juni att upphöra den 30 september samma år.

Protokollsbilaga 2

Avtal om allmänna anställningsvillkor bransch Ambulans

Överenskommelse om allmänna anställningsvillkor och uppräknade krontalsersättningar enligt nedan. Ändringar och redaktionella ändringar återges i rött.

§ 2 Anställning

Visstidsanställning sker enligt detta kollektivavtal, vilket helt ersätter reglerna om visstidsanställning i LAS.

Mom 1 Anställningsform Gäller från och med 1 april 2024

~~Anställning gäller tillsvidare, om inte avtal träffas om~~

- ~~anställning på prov om högst sex månader,~~
- ~~allmän visstidsanställning,~~
- ~~vikariatsanställning,~~
- ~~anställning för säsongsarbete~~
- ~~tidsbegränsad anställning när medarbetaren har fyllt 67 år eller~~
- ~~utbildningsanställning, se bilaga 4.~~

~~Om medarbetare under en femårsperiod har varit anställd hos arbetsgivaren antingen i allmän visstidsanställning eller i vikariatsanställning i sammanlagt mer än två år övergår anställningen i en tillsvidareanställning.~~

En anställning gäller tillsvidare om arbetsgivaren och medarbetaren inte har kommit överens om att anställningen ska vara tidsbegränsad enligt nedan;

- avtalad visstidsanställning
- vikariat för att ersätta en medarbetare vid dennes ledighet eller frånvaro eller för att upprätthålla en ledigförklarad befattning
- säsongarbete
- när medarbetaren har fyllt 67 år
- utbildningsanställning, se bilaga 1

Mom 2 Provanställning Gäller från och med 1 april 2024

Avtal om provanställning får träffas när syftet är att anställningen efter prövotiden ska övergå i en tillsvidareanställning. Något särskilt krav på prövobehov uppställs inte. Avtalet får dock omfatta högst sex månader. Har medarbetaren varit frånvarande under prövoperioden, kan anställningen efter överenskommelse förlängas med tid som motsvarar frånvarotiden.

Har medarbetaren direkt före provanställningen varit anställd i liknande befattning i företaget, i avtalad visstid eller vikariat, minskas provanställningstiden i motsvarande grad.

Om provanställningen inte övergår till en tillsvidareanställning, ska arbetsgivaren motivera sitt ställningstagande, om medarbetaren begär det.

Provanställningen kan avbrytas av både arbetsgivaren och medarbetaren före prövotidens utgång genom skriftligt besked senast två veckor i förväg.

Vill inte arbetsgivaren eller medarbetaren att anställningen ska fortsätta efter det att prövotiden löpt ut, ska skriftligt besked om detta lämnas senast två veckor före prövotidens utgång. Har inte underrättelse lämnats senast vid prövotidens utgång övergår provanställningen till en tillsvidareanställning.

Nedan flyttas respektive stryks från § 16 Mom 3 per den 1 april 2024

Anmärkning

Varsel till arbetstagarorganisation krävs ej om anställningen inte pågått längre än sex månader.

~~Vid frånvaro överstigande sex dagar kan arbetsgivaren och medarbetaren komma överens om en förlängning av provanställningsperioden motsvarande frånvaroperioden.~~

Anmärkning

Syftet med en förlängning av provanställningen vid frånvaro ska vara att parterna får möjlighet att bedöma om anställningen ska fortlöpa efter att prövoperioden löpt ut.

Mom ~~2~~ 7 Anställningsbevis/avtal

Flyttas och får nytt moment per den 1 april 2024

Mom ~~3~~ 4 Företrädesrätt till deltidsanställda medarbetare

Flyttas och får nytt moment per den 1 april 2024

Mom 3 Företrädesrätt Gäller från och med 1 april 2024

Till en tidsbegränsad anställning som bedöms få en varaktighet av högst en månad gäller inte företrädesrätt till återanställning.

Mom 5 Omvandlingsregel för vikariat och avtalad visstid Gäller från och med 1 april 2024

Ett vikariat eller en avtalad visstid övergår i en tillsvidareanställning när en arbetstagare har varit anställd hos arbetsgivaren i vikariat och/eller avtalad visstid sammanlagt mer än i 36 månader under en femårsperiod.

Anmärkning

För den som uppnått 67 år övergår inte en avtalad visstidsanställning eller ett vikariat till en tillsvidareanställning.

I huvudregel gäller, likt gällande rätt avseende allmän visstidsanställning och vikariat, vid omvandling att anställningsvillkoren kvarstår oförändrade om inte arbetsgivaren och medarbetaren kommer överens om annat. För det fall parterna inte kommit överens och sysselsättningsgraden kort före omvandlingstidpunkten i väsentlig mån avviker från en genomsnittligt beräknad sysselsättningsgrad under de senaste tolv månaderna ska denna i tillsvidareanställningen bestämmas till den genomsnittliga.

Mom 5.1 Övergångsregel avseende visstidsanställning som påbörjats före 1 april 2024

Reglerna om anställning enligt ovan träder i kraft den 1 april 2024. För anställningsavtal som är träffade före den 1 april 2024 gäller tidigare regler för sådana anställningar fullt ut.

Beträffande avtalad visstidsanställning och vikariat gäller följande särskilda regler för beräkning av anställningstid avseende omvandling till tillsvidareanställning:

Anställningstid i vikariat som ingåtts enligt äldre regler beaktas i samband med omvandling enligt mom 5 såvitt avser anställningstid från och med den 1 april 2024.

Även anställningstid i allmän visstidsanställning som ingåtts före den 1 april 2024 beaktas i samband med omvandling enligt mom 5 såvitt avser anställningstid från och med den 1 april 2024.

Mom 6 Avstående tillsvidareanställning Gäller från och med 1 april 2024

Medarbetare får på eget initiativ efter skriftlig överenskommelse med arbetsgivaren avstå konvertering från visstidsanställning till tillsvidareanställning. Sådan överenskommelse gäller i sex månader. Medarbetare kan på nytt avstå tillsvidareanställning enligt denna regel.

§ 6 Obekväm arbetstid

Mom 1 Ersättning

För arbetstid förlagd från kl 19.00 måndag - torsdag till kl 06.00 påföljande dag utges ett tillägg om

- 41,39 kr per timme fr o m 1 juli 2023
- 42,76 kr per timme fr o m 1 juli 2024

För arbetstid förlagd från fredag kl 19.00 till måndag kl 06.00 utges ett tillägg om

- 53,53 kr per timme fr o m 1 juli 2023
- 55,29 kr per timme fr o m 1 juli 2024

För arbetstid förlagd från kl 19.00 dag före trettondagen, första maj, Kristi Himmelsfärdsdag, och Nationaldagen till kl 06.00 dagen efter respektive helgdag utges ett tillägg om

- 53,52 kr per timme fr o m 1 juli 2023
- 55,28 kr per timme fr o m 1 juli 2024

För arbetstid förlagd från kl 18.00 dag före långfredagen till kl 07.00 till dag efter annandag påsk, respektive från kl 18.00 dag före ~~pingstafton,~~ midsommarafton, julafton och nyårsafton till kl 07.00 vardag (lördag som infaller vid ~~Jul- och Nyårshelgen~~ jul- och nyårshelgen bryter inte helgersättningen) närmast efter helgdagsafton utges ett tillägg om

- 125,83 kr per timme fr o m 1 juli 2023
- 129,98 kr per timme fr o m 1 juli 2024

Ersättning för obekväm arbetstid beräknas per sexminuters intervall.

Ovan angivna ersättningar inkluderar semesterlön/semesterersättning.

§ 7 Övertids- och mertidsarbete

Mom 3 Deltidsarbete upp till heltid Gäller från och med 1 april 2024

Deltidsanställd medarbetare kan efter överenskommelse med arbetsgivaren arbeta upp till heltid. Sådan mertid ska inte räknas in i begränsningen av regeln om möjligheten att beordra upp till 200 timmar allmän mertid per år. Det ankommer på arbetsgivaren att visa att en överenskommelse träffats.

Överenskommelse kan träffas för tidsbegränsad period eller vid varje enskilt tillfälle.

Anmärkning 1

En överenskommelse kan sägas upp av endera parten med två veckors uppsägningstid. Överenskommelsen bör även följas upp årligen eller om överenskommelsen är tidsbegränsad, inför dess upphörande, till exempel i samband med lönesamtal eller medarbetarsamtal.

Anmärkning 2

Arbetsgivaren behöver föra anteckning om arbetstid och kunna visa vad som är beordrad respektive överenskommen mertid.

Konsekvensändring av numrering av efterföljande moment.

§ 8 Jourtjänst

Mom 2 Ersättning

Jourersättning utgår enligt nedan.

För jourtid förlagd från måndag kl 06.00 till fredag kl 19.00 utges ersättning om

- 56,77 kr per timme fr o m 1 juli 2023
- 58,64 kr per timme fr o m 1 juli 2024

För jourtid förlagd från fredag kl 19.00 till måndag kl 06.00 utges en ersättning om

- 58,85 kr per timme fr o m 1 juli 2023
- 60,79 kr per timme fr o m 1 juli 2024

För jourtid förlagd från kl 08.00 påskafton, midsommarafton, julafton och nyårsafton till kl 08.00 dagen efter nämnda aftnar utges en ersättning om

- 106,94 kr per timme fr o m 1 juli 2023
- 110,47 kr per timme fr o m 1 juli 2024

Jourersättning utgår ej för tid då arbete utförts. Ej heller då ersättning för jour uttryckligen ingår i lönen eller utgår som ett fast tillägg per månad eller annan period.

Ovan angiven ersättning inkluderar semesterlön/semesterersättning.

§ 9 Beredskapstjänst

Mom 2 Ersättning

För beredskapstjänst understigande 150 tim per fyraveckorsperiod utgår ersättning enligt nedan

- 46,55 kr per timme fr o m 1 juli 2023
- 48,09 kr per timme fr o m 1 juli 2024

För beredskapstjänst därutöver under perioden kan lokal överenskommelse träffas om högre belopp.

Ersättning för beredskapstjänst utgår ej för tid då arbete utförts. Ej heller då ersättning för beredskap uttryckligen ingår i lönen eller utgår som ett fast tillägg per månad eller annan period.

Ovan angiven ersättning inkluderar semesterlön/semesterersättning.

§ 13 Föräldraledighetstillägg och ansökan om föräldraledighet

Gäller från och med 2022-01-01

Mom 1 ~~Förutsättningar~~ Föräldraledighetstillägg

~~En medarbetare som är tjänstledig i samband med barns födelse eller adoption har rätt till föräldraledighetstillägg från arbetsgivaren om~~

- ~~medarbetaren varit anställd hos arbetsgivaren under minst ett år i följd samt~~

En medarbetare som är tjänstledig i samband med barns födelse eller adoption har rätt till föräldraledighetstillägg från arbetsgivaren om medarbetaren varit anställd hos arbetsgivaren under minst ett år i följd.

[…]

Mom 2 Ansökan om föräldraledighet Gäller från och med 1 april 2024

Medarbetare som vill nyttja sin rätt till föräldraledighet ska anmäla detta tillarbetsgivaren senast tre månader före ledighetens början. Vid föräldraledighet i direkt samband med huvudsemester bör anmälan göras samtidigt som semesteransökan. Anmälan kan göras senare om medarbetaren har särskilda skäl.

Anmärkning

Gäller inte vid ledighet med tillfällig föräldrapenning.

§ 15 Semester

Mom 10 Sparad semester

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

Antalet sparade semesterdagar får inte vid något tillfälle sammanlagt överstiga 25 dagar. Om semesterdagar för innevarande semesterår på grund av detta inte kan överföras utges istället semesterersättning. Semester ska dock i första hand tas ut som ledighet. Gäller från och med 1 april 2024.

Semesterlön för sparad semesterdag beräknas enligt mom 4 5 och semesterersättning enligt mom ~~5~~ 6.

Mom 11 Timbaserad semesterberäkning Gäller från och med 1 april 2024

~~För medarbetare ska antalet semesterdagar, som ska anses ingå i semesterledigheten, beräknas som timbaserad semesterberäkning enligt följande:~~

Arbetsgivaren kan välja att beräkna semesterledigheten som dagar eller timmar. Om arbetsgivaren väljer att beräkna semesterledigheten som timmar gäller följande:

[…]

~~*Anmärkning*~~

~~*Efter lokal överenskommelse kan hela eller delar av semesterledigheten beräknas i dagar.*~~

§ 16 Uppsägning m m

Mom 1 Uppsägningstider

Moment flyttas upp.

För tillsvidareanställd gäller under första anställningsåret i företaget, såvida inte längre uppsägningstid avtalats, en ömsesidig uppsägningstid av en månad. För medarbetare med längre anställningstid i företaget än ett år gäller en ömsesidig uppsägningstid om tre månader.

~~**Mom 1**~~

Vid uppsägning från arbetsgivarens sida har medarbetare rätt till en uppsägningstid enligt nedan:

Anställningstid vid företaget ~~Uppsägningstid~~	Uppsägningstid
fr o m år 1 till 6 år	3 mån
fr o m 6 år till 8 år	4 mån
fr o m 8 år till 10 år	5 mån
fr o m 10 år	6 mån

Uppsägning ska ske skriftligen.

Mom 2 Förlängd uppsägningstid

Texten flyttas från anmärkning 3 till § 16 Mom 2

Har medarbetare, som sagts upp på grund av arbetsbrist, vid uppsägningsdagen uppnått 55 års ålder och då har 10 års sammanhängande anställningstid i företaget ska den enligt detta avtal gällande uppsägningstiden förlängas med sex månader.

Mom 2 Förlängd uppsägningstid Gäller från och med 1 april 2024

Har medarbetare som sagts upp på grund av arbetsbrist, vid uppsägningsdagen uppnått 59 års ålder dock längst till den dag medarbetaren fyller 69 år och har 10 års sammanhängande anställningstid i företaget ska den gällande uppsägningstiden enligt detta avtal förlängas med sex månader.

Mom ~~2~~ 3 ~~Viss tid eller visste arbete~~ Upphörande av visstidsanställning

Om visstidsanställning ska upphöra före den tid som avsetts vid anställningstillfället, upphör anställningen en månad efter det att någon av parterna lämnat skriftlig underrättelse, om inte

längre tid avtalats. Om arbetsgivaren vill att visstidsanställning ska upphöra efter sex månaders anställning krävs ~~saklig grund~~ sakliga skäl enlig 7 § LAS.

Medarbetare eller arbetstagarorganisation kan begära att arbetsgivaren motiverar grunden för att anställningen avbryts.

Om visstidsanställning inte kommer att förlängas har medarbetaren rätt till skriftlig underrättelse en månad innan anställningen upphör under förutsättning att medarbetaren har varit anställd hos arbetsgivaren mer än tolv månader under de senaste tre åren.

När ett avtal om en avtalad visstid eller ett vikariat har föregåtts av en provanställning i en liknande befattning i företaget minskas prövotiden i motsvarande grad. Gäller från och med 1 april 2024.

Anmärkning 1
Varsel till arbetstagarorganisation krävs ej om anställningen inte pågått längre än sex månader.

Anmärkning 2
Arbetsgivarens och medarbetaren kan skriftligen överenskomma om att en visstidsanställning inte av någondera parten kan bringas att upphöra genom underrättelse. Gäller från och med 1 april 2024.

~~**Mom 3 Provanställning**~~
Momentet stryks och regleras i § 2 Mom 2 per den 1 april 2024
~~Anställning på prov upphör en månad efter det att någon av parterna lämnat skriftlig underrättelse/besked. Har sådan underrättelse/besked inte lämnats inom sex månader efter tillträdande av anställningen gäller den fortsatta anställningen såsom tillsvidareanställning om inte avtal träffas om allmän visstidsanställning, vikariat eller säsongsanställning.~~

~~Medarbetare eller arbetstagarorganisation kan begära att arbetsgivaren motiverar grunden för att anställningen avbryts.~~

~~***Anmärkning*** *Varsel till arbetstagarorganisation krävs ej om anställningen inte pågått längre än sex månader.*~~

~~Vid frånvaro överstigande sex dagar kan arbetsgivaren och medarbetaren komma överens om en förlängning av provanställningsperioden motsvarande frånvaroperioden.~~

~~***Anmärkning*** *Syftet med en förlängning av provanställningen vid frånvaro ska vara att parterna får möjlighet att bedöma om anställningen ska fortlöpa efter att prövoperioden löpt ut.*~~

PM

Mom 4 Medarbetare som fyllt 69 år
~~Medarbetare som har fyllt 68 år (efter 1 januari 2023 69 år)~~

Oberoende av tidigare avtalad uppsägningstid gäller följande för medarbetare som fyllt ~~68~~ 69 år. ~~Från 1 januari 2023 tillämpas regeln från 69 år.~~

Anställningen kan bringas att upphöra vid utgången av den månad medarbetaren fyllt ~~68~~ 69 år ~~(69 år från 1 januari 2023)~~ genom skriftlig underrättelse två månader innan från arbetsgivaren eller medarbetaren.

Anställningar som fortsätter efter att medarbetaren uppnått den ålder som anges i första stycket kan bringas att upphöra genom att arbetsgivaren eller medarbetaren lämnar skriftlig underrättelse därom. Anställningen upphör då en månad efter det att någondera parten skriftligen underrättat motparten om sin avsikt att avbryta anställningen.

Varsel till facklig organisation behöver inte lämnas med anledning av avbrytandet.

Det är möjligt att överenskomma om längre avbrytandetid än en månad efter det att medarbetaren uppnått ålder som anges i första stycket. Det ska uttryckligen framgå av överenskommelsen.

~~*Anmärkning*~~
~~*Lagen om anställningsskydd ger för närvarande medarbetare rätten att kvarstanna i tjänst till 68 års ålder. Från 1 januari 2023 gäller rätten att kvarstanna i tjänst till 69 års ålder.*~~

~~**Mom 6 Turordning vid driftsinskränkning och återanställning**~~
~~De lokala parterna skall vid aktualiserad personalinskränkning värdera företagets krav och behov i bemanningshänseende. Om dessa behov inte kan tillgodoses med tillämpning av lag skall fastställandet av turordning ske med avsteg från lagens bestämmelser.~~

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

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

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

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

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

~~Det förutsätts att arbetsgivaren inför behandlingen av frågorna som berörs i~~

~~denna bilaga tillhandahåller den lokala respektive den centrala avtalsparten relevant faktaunderlag.~~

~~***Anmärkningar***~~

1. ~~*Utan lokal eller central överenskommelse enligt ovan kan uppsägning på grund av arbetsbrist respektive återanställning prövas enligt lag med iakttagande av förhandlingsordning.*~~
2. ~~*Om beräkning av anställningstidens längd enligt ovan stadgas i 3 § lagen om anställningsskydd.*~~
3. ~~*Har medarbetare, som sagts upp på grund av arbetsbrist, vid uppsägningsdagen uppnått 55 års ålder och då har 10 års sammanhängande anställningstid i företaget ska den enligt detta avtal gällande uppsägningstiden förlängas med sex månader.*~~
   Anmärkning 3 stryks och regleras i § 16 Mom 2

Mom 6 Turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist

Anmärkning
Texten i § 16 mom 6.1 och 6.2 härrör från Huvudavtal om trygghet, omställning och anställningsskydd. Om regleringen i huvudavtalet ändras eller upphör att gälla för detta avtalsområde, gäller detsamma avseende likalydande reglerna i § 16 mom 6.1 och 6.2.

Mom 6.1

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

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

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

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

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

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

Det förutsätts att företaget inför behandlingen av frågorna som berörts i denna paragraf tillhandahåller den lokala respektive förbundsavtalsparten relevant faktaunderlag.

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

Svenskt Näringsliv och PTK noterar att samtliga berörda PTK-förbund enats om att i företag befintliga tjänstemannaklubbar respektive av tjänstemännen utsedda representanter inom PTK-området kan beträffande detta avtal och beträffande frågor om personalinskränkning enligt avtalen om allmänna anställningsvillkor gentemot arbetsgivaren företrädas av ett gemensamt organ, PTK-L. Detta organ ska anses vara "den lokala arbetstagarparten" i de nämnda avtalen. PTK-L ska även anses vara "den lokala arbetstagarorganisationen" enligt anställningsskyddslagen.

Mom 6.2
Om avtal om turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist inte kan träffas får arbetsgivaren vid berörd driftsenhet och avtalsområde undanta tre arbetstagare. De sålunda undantagna har företräde till fortsatt anställning.

Arbetsgivare som endast har en driftsenhet kan vid tillämpning av första stycket istället välja att undanta totalt fyra arbetstagare för samtliga avtalsområden.

Vad avser situationen att flera driftsenheter sammanlagts till en gemensam turordning genom tillämpning av 22 § tredje stycket anställningsskyddslagen, ska antal vid tillämpning av första stycket vara tre arbetstagare plus en arbetstagare per driftsenhet som omfattas av sammanläggningen utöver den första driftsenheten, per avtalsområde.

Alternativt med regleringen i första, andra och tredje stycket får en arbetsgivare vid Berörd driftsenhet och avtalsområde undanta 15 procent av de anställda som slutligen får avsluta sin anställning på grund av arbetsbristen, innan lagturlistan fastställs. Undantag enligt detta stycke får högst omfatta tio procent av de anställda vid berörd driftsenhet eller driftsenheter, per avtalsområde.

En arbetsgivare som vid uppsägning på grund av arbetsbrist undantagit en eller flera arbetstagare enligt första, andra, tredje eller fjärde stycket får inte vid berörd driftsenhet och avtalsområde undanta ytterligare arbetstagare vid uppsägning som sker inom tre månader därefter.

Anmärkning

Denna bestämmelse ersätter bestämmelsen i 22 § andra stycket anställningsskyddslagen, dvs. det s.k. tvåundantaget.

Med avtalsområde avses i denna bestämmelse kategoriklyvningen mellan arbetare och tjänstemän.

Vad som utgör driftsenhet regleras inte i denna bestämmelse. Definitionen av vad som är en driftsenhet finns i 22 § tredje stycket anställningsskyddslagen, vilken bestämmelse är dispositiv.

Med begreppet anställda som slutligen får avsluta sin anställning på grund av arbetsbristen avses samtliga anställda vilkas anställning avslutas på grund av arbetsbristen. Med detta avses utöver den som sägs upp av arbetsgivaren även den arbetstagare vars anställning på annat vis upphör på grund av arbetsbristen, t.ex. där anställning avslutas genom individuell överenskommelse därom, genom tidigare pensionsavgång och dylikt.

Avseende procentregeln ska avrundning ske matematiskt.

De arbetstagare som undantas ska enligt arbetsgivaren ha särskild betydelse för den Fortsatta verksamheten. Arbetsgivarens bedömning i denna fråga kan inte angripas rättsligt.

Möjligheten att undanta arbetstagare från turordningen gäller enligt paragrafens femte Stycke inte i fall där arbetsgivaren tidigare inom en tremånadersperiod vid berörd driftsenhet och avtalsområde har sagt upp arbetstagare på grund av arbetsbrist och då använt sig av undantagsmöjligheten. En arbetsgivare som har sagt upp en eller flera arbetstagare på grund av arbetsbrist och då undantagit arbetstagare från turordningen får alltså först efter att tre månader har passerat, från det att den första uppsägningen verkställts, undanta arbetstagare från turordningen vid uppsägning på grund av en "ny" arbetsbrist vid en driftsenhet och avtalsområde som varit berörd. Annars kan arbetsgivaren bli skadeståndsskyldig för brott mot turordningsreglerna. Det nu sagda gäller bara i fall där arbetsgivaren vid den tidigare arbetsbristuppsägningen faktiskt använt sig av möjligheten att undanta arbetstagare från turordningen. Med begreppet berörd driftsenhet och avtalsområde avses i denna bestämmelse driftsenhet och avtalsområde där någon arbetstagare sagts upp på grund av arbetsbrist. Vid sammanläggning innebär det att spärren i paragrafens femte stycke endast träffar driftsenheter och avtalsområden där någon arbetstagare faktiskt sagts upp på grund av arbetsbristen.

Protokollsbilaga 3

Avsättning till Flexpension i Tjänsteföretag

Generella regler

§ 1 Parterna har träffat överenskommelse om Flexpension i Tjänsteföretag på avtalsområdet. Denna överenskommelse gäller samtliga tjänstemän som omfattas av allmänna villkorsavtalet och som ITP-avtalets ålderspensionsbestämmelser är eller hade kunnat vara tillämpligt för och innebär en kollektiv avsättning till flexpensionssystemet.

Det innebär att arbetsgivaren från och med den 1 oktober 2024 ska betala en kompletterande premie till ITP-planen för tjänsteman som (ITP 1) fyllt 25 men inte 66 år i enlighet med punkt 7.2 i avdelning 1 eller som (ITP 2) fyllt 25 men inte 65 i enlighet med punkt 6.4 i avdelning 2.

§ 2 Den kompletterande premien ska inbetalas till Collectum från och med 1 oktober 2024 och därefter månatligen. Höjning av den kompletterande premien sker i enlighet med § 3 nedan och enligt de rutiner som gäller för kompletterande premier till ITP 1 respektive ITPK inom ITP 2. Premien ska komplettera den försäkring för ITP 1 eller ITPK som tjänstemannen har i anställningen hos arbetsgivaren.

Collectum ska, så långt det är möjligt, bistås av parterna med uppgifter om vilka arbetsgivare som ska göra avsättning till Flexpension i Tjänsteföretag.

§ 3 Premien till flexpension ska från och med den 1 oktober 2024 successivt byggas ut enligt nedan:

- Från och med 1 oktober 2024 införs premien med 0,6 %
- Från och med den 1 oktober 2025 höjs premien med 0,4 % till totalt 1,0 %
- Från och med den 1 oktober 2026 höjs premien med 0,3 % till totalt 1,3 %
- Från och med den 1 oktober 2027 höjs premien med 0,3 % till totalt 1,6 %
- Från och med den 1 oktober 2028 höjs premien med 0,2 % till totalt 1,8 %
- Från och med den 1 oktober 2029 höjs premien med 0,2 % till totalt 2,0 %.

Varje år som premienivån i Flexpension i Tjänsteföretag byggs ut minskar löneökningsutrymmet med motsvarande nivå.

Anmärkning
Parterna har löneavtal där utrymmet för löneökningar bestäms lokalt i företagens löneprocess. Det betyder att minskning av löneökningsutrymmet med anledning av att premien till flexpension införs eller höjs hanteras i den lokala löneprocessen. Om parterna under uppbyggnaden av flexpension skulle komma överens om löneavtal med centralt angivna löneökningstal hanteras minskningen i det centrala avtalet.

Parterna är överens om att utbyggnaden av flexpensionspremien enligt första stycket inte ska kunna innebära en högre total premienivå än den kollektiva premienivån i andra

flexpensionssystem inom Almega. Det betyder att utbyggnaden kan behöva justeras och anpassas till hur flexpension byggs ut på andra avtalsområden inom Almega.

Skulle löneökningsutrymmet framgent bli väsentligt lägre än det föregående årets löneökningsutrymme ska parterna ta upp förhandlingar om att helt eller delvis skjuta på det aktuella årets fastställda avsättning.

Kostnader för premiebefrielseförsäkring i Alecta respektive premieöverföringen till Collectum och försäkringsbolagen samt förvaltningskostnader, ska belasta de avsatta premierna.

Ersättning från premiebefrielseförsäkringen utbetalas enligt Collectums och Alectas villkor för kompletterande premier till ITP 1 respektive ITPK.

§ 4 Arbetsgivare som omfattas av Flexpension i Tjänsteföretag kan ta ställning till om tjänstemännen vid företaget ska ha möjligheten att avstå från avsättning till Flexpension. Tjänstemannens fasta kontanta lön höjs vid avståendetidpunkten med motsvarande vid den tidpunkten aktuell kollektiv premienivå. Med avståendetidpunkt menas den tidpunkt då lämnat besked om avstående får verkan. Sådant avstående gäller för den aktuella anställningen hos arbetsgivaren, d.v.s. den juridiska personen. Ett avstående påverkar inte tidigare inbetalda premier till Flexpension i Tjänsteföretag.

Om arbetsgivaren tagit ställning till att tjänstemännen vid företaget får välja att avstå kan den tjänsteman som så önskar meddela sin arbetsgivare om att denne vill avstå från avsättning till Flexpension vid följande tillfällen:

- Samtliga tjänstemän anställda vid företaget kan lämna besked om avstående, tidigast vid införandet den 1 oktober 2024 och senast den 31 januari 2025.
- Nyanställd tjänsteman vid företaget kan lämna besked om avstående tidigast vid tillträdesdagen i anställningen och senast två månader därefter.
- Tjänsteman anställd vid företag som genom verksamhetsöverlåtelse inträder i systemet för Flexpension i Tjänsteföretag kan lämna besked om avstående tidigast efter det att regleringen avseende avsättning börjar gälla och senast två månader därefter.
- Tjänsteman anställd vid företag som genom kollektivavtalsbundenhet inträder i systemet för Flexpension i Tjänsteföretag, enligt § 7 första stycket, kan lämna besked om avstående senast två månader efter bundenheten.
- Tjänsteman anställd vid företag som genom kollektivavtalsbundenhet inträder i systemet för Flexpension i Tjänsteföretag, enligt § 7 andra stycket, kan lämna besked om avstående tidigast efter det att regleringen avseende avsättning börjar gälla och senast två månader därefter.

Anmärkning 1
I samband med anställningens ingående är det möjligt för arbetsgivaren att i anställningsavtalet ange vad som är den överenskomna lönen respektive Flexpension i Tjänsteföretag samt vad lönen i sådant fall skulle bli vid ett avstående av Flexpension.

Väljer tjänstemannen att avstå från avsättning till Flexpension kan sådant besked lämnas först fr o m att anställningen tillträtts.

Anmärkning 2
För det fall nyanställd tjänsteman beviljas semester, under perioden juni till och med augusti, och denna period helt eller delvis faller inom ramen för de två månader vilka utgör möjlighet för tjänstemannen att välja att avstå avsättning till Flexpension ska avståendemöjlighet förlängas med motsvarande antal kalenderdagar.

Anmärkning 3
När tjänsteman lämnat besked om avstående får avståendet verkan från den 1:a dagen i den första kalendermånaden i den tvåmånadersperiod under vilken avståendet kan göras. Det innebär som exempel att tjänsteman som inträder i kollektivavtalet den 15 mars, kan lämna besked om avstående under perioden 15 mars – 15 maj vilket får verkan den 1 mars. Tjänstemannens lön höjs från avståendetidpunkten med den då aktuella kollektiva premienivån.

Undantag från ovanstående punkter gäller för tjänsteman som ej fyllt 25 år då möjligheten att lämna besked om avstående från avsättning till Flexpension tidigast inträder då tjänstemannen fyller 25 år och senast två månader därefter.

Arbetsgivaren ska dokumentera att tjänstemannen valt att avstå från avsättning till Flexpension i Tjänsteföretag i enlighet med dessa regler, samt därefter anmäla detta till Collectum. För det fall fråga uppkommer har arbetsgivaren att visa att tjänstemannen valt att avstå.

Anmärkning 4
Arbetsgivaren kan ändra sitt ställningstagande enligt denna paragraf genom att fatta ett nytt beslut. Om så sker, och arbetsgivarens beslut innebär att tjänstemännen får möjlighet att avstå från avsättning till Flexpension i Tjänsteföretag, gäller detta under förutsättning att tidsfrist/er ovan medger detta. Om arbetsgivarens beslut innebär att tjänstemännen inte längre får möjlighet att avstå, gäller tidigare medgivna avståenden såvida inte annat överenskommes enligt § 5 nedan.

Anmärkning 5
Parterna är överens om att ett avstående ska vara tjänstemannens egna beslut och får således ej vara villkorad i förhållande till förmåner i anställningen utöver vad som regleras i detta avtal. Arbetsgivaren kan inte heller på annat sätt generellt förutsätta individuella avståenden på företaget.

§ 5 Tjänsteman som har avstått från avsättning till Flexpension i Tjänsteföretag och därmed erhållit den vid avståendetidpunkten aktuella kollektiva premienivån till Flexpension i Tjänsteföretag som lön kan, om arbetsgivaren medger det, återta avståendet och få den aktuella kollektiva premienivån som pensionspremie istället. Huruvida pensionspremien enligt den kollektiva nivån ska avräknas mot lön bestäms efter överenskommelse mellan tjänstemannen och arbetsgivaren.

FN SE PM

§ 6 Tjänsteman som valt att inte avstå avsättning till Flexpension i Tjänsteföretag kan träffa individuell överenskommelse med arbetsgivaren om ytterligare avsättningar än vad som anges i avtalet för Flexpension i Tjänsteföretag. Sådan individuell överenskommelse gäller under så lång tid och på sätt tjänstemannen och arbetsgivaren kommit överens om.

Om individuell överenskommelse som träffats enligt vad som anges i första stycket upphör, ska den individuellt överenskomna ytterligare avsättningen utges som lön till tjänstemannen.

Anmärkning 1
Avtalsparterna i denna överenskommelse om Flexpension i Tjänsteföretag ska verka för att sådana ytterligare avsättningar ska göras inom ramen för pensionsplanen ITP till ITP 1 eller ITPK.

Anmärkning 2
Löneväxlingssystem som tillämpas utan samband med Flexpension i Tjänsteföretag påverkas inte av denna reglering.

§ 7 Företag som när bundenhet av kollektivavtalet uppstår redan omfattas av annat flexpensionssystem ska fortsätta bygga ut företagets premienivå, oavsett hur denna byggts upp inom ramen för centrala avtalsuppgörelser om Flexpension/deltidspension, med de avsättningar som görs enligt Flexpension i Tjänsteföretag till dess företaget når den fullt utbyggda premienivån för Flexpension i Tjänsteföretag om 2 %, så som anges i § 3.

Anmärkning 1
Där det i § 3 i denna överenskommelse framgår att del av löneökningsutrymmet används till ytterligare avsättning till Flexpension i Tjänsteföretag ska sådan avsättning i stället utges som lön när fullt utbyggd premienivå om 2% har uppnåtts i företaget.

Företag som när bundenhet av kollektivavtalet uppstår inte tidigare omfattats av flexpensionssystem gäller utöver vad som anges i § 3 följande:

- 12 månader efter att företaget anslutits till kollektivavtalet ska företaget betala 10 % av den premienivå som var aktuell vid anslutningstillfället.
- 24 månader efter att företaget anslutits till kollektivavtalet ska företaget betala ytterligare 20 %, totalt 30 %, av den premienivå som var aktuell vid anslutningstillfället.
- 36 månader efter att företaget anslutits till kollektivavtalet ska företaget betala ytterligare 20 %, totalt 50 %, av den premienivå som var aktuell vid anslutningstillfället.
- 48 månader efter att företaget anslutits till kollektivavtalet ska företaget betala ytterligare 25 %, totalt 75 %, av den premienivå som var aktuell vid anslutningstillfället.
- 60 månader efter att företaget anslutits till kollektivavtalet ska företaget betala ytterligare 25 %, totalt 100 %, av den premienivå som var aktuell vid anslutningstillfället.

Utöver ovanstående infasning av premienivån kopplat till anslutningstillfället har företaget även att utge löneökningsutrymme enligt gällande löneavtal samt de eventuella ytterligare premieavsättningar till Flexpension i Tjänsteföretag som regleras i gällande avtal.

Företaget kan välja att för samtliga tjänstemän vid företaget införa avsättning till Flexpension i Tjänsteföretag i en snabbare takt än vad som anges i denna paragraf, vilket inte får medföra någon avräkning från löneökningsutrymmet i gällande löneavtal. En sådan förtida uppbyggnad av premienivån betraktas inte heller som individuell överenskommelse om ytterligare avsättning inom ramen för flexpensionsavtalet.

Anmärkning 2
Beträffande verksamhet eller del av verksamhet som övergår från en arbetsgivare till en annan genom en sådan verksamhetsövergång som avses i 6b § anställningsskyddslagen gäller följande när förvärvaren är bunden av kollektivavtal om Flexpension i Tjänsteföretag och överlåtare och förvärvare har byggt ut respektive premienivå olika: När förvärvarens kollektivavtal blir tillämpligt på de övertagna tjänstemännen gäller den premienivå till Flexpension i Tjänsteföretag som framgår av förvärvarens kollektivavtal.

Kompletterande premier till ITP 1

§ 8 Den kompletterande premien ska tidigast betalas fr.o.m. den månad tjänstemannen fyller 25 år och längst t.o.m. månaden före den under vilken tjänstemannen uppnår 66 års ålder.

§ 9 Den kompletterande premien ska beräknas på den pensionsmedförande lönen för pensionsförmåner enligt ITP 1, punkten 6.

Den kompletterande premien debiteras arbetsgivaren av Collectum på samma underlag som ligger till grund för premien för ITP 1.

Kompletterande premier till ITPK inom ITP 2

§ 10 Den kompletterande premien ska betalas för tjänsteman som är född 1978 eller tidigare och längst t.o.m. månaden före den under vilken tjänstemannen uppnår 65 års ålder.

§ 11 Den kompletterande premien ska beräknas på den pensionsmedförande lönen för pensionsförmåner enligt ITP 2, punkten 3.

För tjänsteman som beviljats deltid i pensioneringssyfte och har ITP 2 ska arbetsgivaren även under sådan tid fortsatt anmäla inkomst utifrån tidigare sysselsättningsgrad.

Anmärkning
Avseende rörliga lönedelar förutsätts att överenskommelse träffas hur dessa ska anmälas. Överenskommelse träffas med utgångspunkt från tidigare sysselsättningsgrad med beaktande av faktisk förtjänst, ny sysselsättningsgrad och eventuellt förändrat lönesystem.

§ 12 Arbetsgivaren har rätt att avanmäla tjänsteman som är föräldraledig. Då sådan tid med föräldrapenning är pensionsgrundande rekommenderar Svenskt Näringsliv och PTK arbetsgivaren att fortsätta betala premierna till ITP 2 under de första elva månaderna av föräldraledigheten. Avtalsparterna är därför överens om att denna rekommendation även ska gälla kompletterande premier till ITPK.

Utbetalningsregler

§ 13 Uttag av pensionsförsäkring som baseras på de kompletterande premierna för Flexpension i Tjänsteföretag sker i enlighet med de villkor som gäller för uttag av ITP 1 respektive ITPK.

§ 14 Tolkning och tillämpning av dessa villkor sker i ITP-nämnden när det gäller frågor där tillämpningen följer av ITP-planens regler. Övriga frågor avseende tolkning och tillämpning av detta avtal ska hanteras i enlighet med branschavtalets förhandlingsordning.

Anställda som inte har ITP 1 eller ITPK

§ 15 För tjänstemän som är mellan 25 och 65 år (ITP 2) eller 66 år (ITP1) och som ITP avtalet är eller hade kunnat vara tillämpligt för men som inte har något pågående intjänande av ITP 1 eller ITPK hos arbetsgivaren gäller att arbetsgivaren träffar enskild överenskommelse med den anställde om hur avsättningen till Flexpension i Tjänsteföretag ska hanteras utifrån gällande förutsättningar. Sådan överenskommelse kan också träffas mellan arbetsgivaren och lokal facklig organisation.

Även för tjänsteman som inte har något pågående intjänande av ITP 1 eller ITPK hos arbetsgivaren gäller §§ 4 och 5.

Gemensam information

§ 16 För att ge stöd kring hanteringen av Flexpension i Tjänsteföretag ska de kollektivavtalsslutande parterna ta fram gemensamt informationsmaterial. Informationsmaterialet ska spridas till företagen, de förtroendevalda och företagens tjänstemän.

Överenskommelse om deltid i pensioneringssyfte

Tjänsteman har en förstärkt möjlighet att hos arbetsgivaren ansöka om att gå ner i arbetstid från 62 års ålder (ITP2) eller 63 års ålder (ITP1) för att möjliggöra Flexpension. En förutsättning för att överenskommelse ska kunna träffas är att så kan ske med skäligt hänsynstagande till verksamhetens krav och behov.

Tjänsteman som vill utnyttja rätten att ansöka ska göra detta skriftligen. Arbetsgivaren ska skyndsamt pröva ansökan och göra en bedömning av möjligheterna att träffa överenskommelse om deltid.

Kommer arbetsgivare och tjänstemannen överens om att tjänstemannen ska går ner i arbetstid är anställningen från det att överenskommelsen börjar gälla en deltidstjänst med den sysselsättningsgrad som följer av överenskommelsen.

Träffas inte överenskommelse om nedgång i arbetstid ska arbetsgivaren underrätta tjänstemannen och dennes fackliga organisation (om det finns en lokal klubb/förening vid företaget) därom och om skälen till varför överenskommelse inte kan träffas. Såväl lokal som central förhandling i intressefrågan kan därefter påkallas av den fackliga organisationen kring ansökan och förutsättningarna för denna. Vid förhandling anses tjänstemannens ansökan om att gå ned i tid avse en minskning till 80 %.

Träffas inte överenskommelse i förhandlingen gäller företagets bedömning även fortsättningsvis. Det förhållandet att överenskommelse inte träffas kan inte prövas rättsligt förutsatt att arbetsgivaren prövat ansökan och motiverat sin bedömning med hänvisning till verksamhetens krav och behov.

För tjänsteman som träffat överenskommelse enligt ovanstående reglering och tillhör ITP 2 ska arbetsgivaren fortsatt till Collectum anmäla inkomst utifrån tjänstemannens tidigare sysselsättningsgrad. Denna skyldighet upphör dock om tjänstemannen tar anställning hos annat företag eller på annat sätt bedriver verksamhet av ekonomisk natur som kan ge tjänstemannen inkomst.

Företrädesrätt till anställning med högre sysselsättningsgrad enligt 25 a § anställningsskyddslagen gäller inte för tjänstemän som har gått ner i arbetstid i pensioneringssyfte.

Anmärkning 1
Parterna är överens om att avtalet ska anpassas till vid var tid gällande författnings-regler rörande pension.

Anmärkning 2
Avseende rörliga lönedelar förutsätts att överenskommelse träffas hur dessa ska anmälas. Överenskommelse träffas med utgångspunkt från tidigare sysselsättningsgrad med beaktande av faktisk förtjänst, ny sysselsättningsgrad och eventuellt förändrat lönesystem.

Protokollsbilaga 4

Partsgemensamt arbete kring särskild yrkesskicklighet

Centrala parter ska under hösten 2023 färdigställa den inspelade föreläsningsserie tillsammans med professor Jonna Bornemark. Föreläsningsserien har fokus på vad som menas med yrkesskicklighet, vad som hindrar det och hur man odlar särskild yrkesskicklighet.

Filmerna presenteras vid digitala lönekonferenser, där bland annat vikten av särskild yrkesskicklighet och en väl fungerande löneprocess lyfts. Målgrupp för lönekonferensen är både arbetsgivare inom Vårdföretagarna och förtroendevalda inom Vårdförbundet.

Partsgemensamt arbete kring rörliga ersättningar (OB, jour och beredskap)

OB-tillägg, jourersättning och beredskapsersättning utgörs av krontalsbelopp i avtalet. Vårdförbundet har yrkat på att ersätta krontalsbeloppen med divisorer, d.v.s. rörliga ersättningar som en funktion av månadslönen vilket är den vanligaste formen för att beräkna till exempel OB för tjänstemän i det privata näringslivet.

Parterna är överens om att tillsätta en arbetsgrupp för att utreda vilka effekterna skulle bli av en övergång till divisorer i stället för krontal. I arbetet ingår att försöka hitta så kostnadsneutrala lösningar som möjligt för både medarbetare och arbetsgivare.

Arbetsgruppens arbete, som innebär att ta fram förslag till alternativ till krontalsersättningar inklusive kostnadsberäkningar, ska ske inom ramen för motsvarande arbetsgrupp på andra branscher och vara klart senast den 31 december 2024.

Kompetensförsörjning inom Ambulans

Parterna är överens om att ”Partsarbete om en verksamhetsanpassad och hälsosam arbetstidsförläggning” respektive ”Partsarbete om utveckling av framtidens ambulanssjukvård och Akademisk specialisttjänstgöring, AST” fortsatt är relevanta. Parterna kommer därför att med utgångspunkt i det arbete som genomförts och det som ännu ej påbörjats, fastställa en plan för det fortsatta arbetet.