

FÖRHANDLINGS PROTOKOLL

Datum 2018-08-20, 2018-08-29, 2018-09-06, 2018-09-10, 2018-09-14, 2018-09-19, 2018-09-24, 2018-09-28, 2018-10-22, 2018-11-13, 2018-11-19, 2018-11-26, 2018-12-06--07, 2018-12-12--13, 2018-12-17--21, 2019-01-03--04, 2019-01-07--11

Ärende Förändring av allmänna villkor och löneavtal för anställda inom bransch Äldreomsorg

Parter Vårdföretagarna
Vårdförbundet

Närvarande för arbetsgivarparten

Linn Bentley
Gabriella Nordgren
AnnEva Bomberg
Åsa Ramel
Carina Andersson
Teresia Wallin
Ulf Thörnevik
Lars Henningson

För arbetstagarparten

Ellinor Rindevall
Fredrik Nilsson
Annelie Söderberg
Alma Kastlander
Sineva Ribeiro
Ann Johansson
Ragnhild Karlsson
Peter Blom
Catrin Johansson
Madelene Meramveliotaki
Åsa Mörner
Marie-Charlotte Nilsson
Michel Silvestri
Jane Stegring
Jani Stjernström

Plats Almegas förhandlingslokaler Stockholm

§ 1

Överenskommelse

Parterna träffar överenskommelse om ändring av allmänna villkor enligt bilaga 1.

Nya arbetstidsmått

De två nya arbetstidsmått för arbete om minst 20 respektive

30 procent på natt samt den förkortade arbetstiden vid ständigt nattjänstgöring ska vara implementerade senast den 1 juli 2020.

Nya arbetstidsmått för upphandlad verksamhet

I upphandlade verksamheter enligt LOU eller LOV, liksom i påbörjade upphandlingar som arbetsgivaren lämnat in anbud på före den 1 februari 2019, gäller de två nya arbetstidsmåten för arbete om minst 20 respektive 30 procent på natt samt den förkortade arbetstiden vid ständigt nattjänstgöring från nästa upphandling.

Parterna träffar överenskommelse om ändring av löneavtalet enligt bilaga 2.

Avräkning ska göras med 0,36 % från löneökningstrymmet vid lönerevisionen 2019 eller det år som de två nya arbetstidsmåten för arbete om minst 20 respektive 30 procent på natt samt den förkortade arbetstiden vid ständigt nattjänstgöring i § 5 börjar gälla hos arbetsgivaren. Avräkning från löneökningstrymmet ska inte göras om lokala parter tidigare tecknat lokalt kollektivavtal om motsvarande förkortad arbetstid eller lägre mot en avräkning från löneökningstrymmet eller andra ersättningar.

§ 2

Specialistutbildning för sjuksköterskor

Parterna är överens om att tillgången på specialistutbildade sjuksköterskor är viktig för framtidens vård. För att möta vårdens behov av rätt kompetens är det viktigt att fler sjuksköterskor genomgår specialistutbildning.

Med fler specialistsjuksköterskor kan verksamheterna både möta vårdens behov och säkerställa en vård av hög kvalitet.

Genom att erbjuda specialistutbildning inom ramen för anställningen ökar arbetsgivarens attraktivitet och den egna kompetensförsörjningen kan säkras. Sjuksköterskor som utbildas till specialister bidrar till att utveckla verksamheten både under studietiden och efter avslutad utbildning.

Specialistutbildning är en tydlig karriärväg för medarbetaren och ger en möjlighet att kompetensutvecklas och vara delaktig i vårdens utveckling. Specialisering bidrar också till att säkerställa attraktiviteten för yrket.

För att uppnå önskad utveckling av specialisering enligt ovan, är parterna överens om att gemensamt agera för att säkerställa offentlig finansiering av specialistutbildning för sjuksköterskor som kommer alla vårdgivare till del.

Vårdföretagarna och Vårdförbundet ska löpande följa upp hur antalet specialistsjuksköterskor ökar samt hur verksamheterna utvecklas med fler specialister.

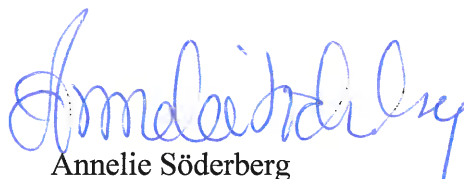
- § 3 **Partsgemensamma löneseminarier**
Parterna är överens om att bjuda in lokala parter till partsgemensamma löneseminarier under januari 2019 i Stockholm, Göteborg, Malmö och Umeå.
- § 4 **Arbetsgrupp om semester**
Parterna är överens om att den påbörjade partsgemensamma arbetsgruppen från 2016 års avstämning om semester fortsätter.
- § 5 **Arbetsgrupp om föräldradighetstillägg**
Parterna är överens om att tillsätta en arbetsgrupp för att diskutera kollektivavtalets regler om föräldradighetstillägg.
- § 6 **Giltighetstid**
Parterna är överens om att avtalet gäller fr o m den 1 januari 2019 tillsvidare. Avtalet gäller med en ömsesidig uppsägnings-tid av tre månader. Avtalet kan sägas upp av part senast den 30 september att upphöra den 31 december samma år.

Parterna är överens om att detta avtal kan upphöra tidigast den 31 december 2020.

Stockholm den 11 januari 2019



Åsa Ramel



Annelie Söderberg



Ändring av Allmänna anställningsvillkor bransch Äldreomsorg

§ 4 Anställningens upphörande

Mom 6 Lämnad anställning

Om en medarbetare lämnar sin anställning utan att iaktta uppsägningstiden eller del av denna, har arbetsgivaren rätt till skadestånd för den ekonomiska skada och olägenhet som därigenom vållats, dock lägst med ett belopp som motsvarar medarbetarens **den lön under högst 14 dagar som skulle ha tjänats in under den återstående delen av uppsägningstiden, dock högst en månadslön. Rätten till skadestånd utöver denna bestämmelse följer av 38 § LAS.**

§ 5 Arbetstid

Arbetstidslagen gäller med nedan angivna tillägg och undantag.

Mom 1 Ordinarie arbetstid

Ordinarie arbetstid är vid heltidsanställning – om inte annat följer av nedanstående – i genomsnitt 40 timmar per helgfri vecka.

Innehåller schemat söndags- och helgarbete var fjärde söndag/helgdag eller mindre frekvent uppgår den genomsnittliga arbetstiden den aktuella veckan till 40 timmar. Vid arbete på söndag alternativt helgdag ska arbetstiden reduceras med 3 timmar. För medarbetare med proportionerad deltid ska arbetstidsreduktionen proportioneras i motsvarande mån.

Anmärkning

Om inte arbetsgivare och lokal arbetstagarorganisation träffat avtal om annat har medarbetare, med ordinarie arbetstid förlagd måndag till och med fredag, rätt till en dags ledighet under de år som nationaldagen den 6 juni infaller på en lördag eller söndag, under förutsättning att medarbetaren arbetar i anslutning till den 6 juni och anställningen består denna dag. Utläggning av ledigheten sker någon gång under det aktuella kalenderåret efter överenskommelse mellan arbetsgivaren och medarbetaren.

Ordinarie arbetstid som är förlagd till såväl vardagar som sön- och helgdagar är vid heltidsanställning i genomsnitt 37 timmar per vecka.

Ordinarie arbetstid som är förlagd till såväl vardagar som sön- och helgdagar och som förläggs till minst 20 % (men mindre än 30 %) mellan kl 22.00 - 06.00 är vid heltidsanställning i genomsnitt 36 timmar och 20 minuter per vecka.

Ordinarie arbetstid som är förlagd till såväl vardagar som sön- och helgdagar och som förläggs till minst 30 % mellan kl 22.00 - 06.00 är vid heltidsanställning i genomsnitt 34 timmar och 20 minuter per vecka.

Vid ständig nattjänstgöring är ordinarie arbetstid vid heltidsanställning i

genomsnitt 364 timmar och 20 minuter per vecka.

Anmärkning 1

Samtliga timmar som är förlagda mellan kl 22 – 06 under schemaperioden ska tas med i beräkningen för fastställande av arbetstidsmätt enligt ovan.

Anmärkning 2

De två nya arbetstidsmåten för arbete om minst 20 respektive 30 procent på natt samt den förkortade arbetstiden vid ständigt nattjänstgöring ska vara implementerade senast den 1 juli 2020.

I upphandlade verksamheter enligt LOU eller LOV, liksom i påbörjade upphandlingar som arbetsgivaren lämnat in anbud på före den 1 februari 2019, gäller de två nya arbetstidsmåten för arbete om minst 20 respektive 30 procent på natt samt den förkortade arbetstiden vid ständigt nattjänstgöring från nästa upphandling.

§ 6 Ersättning vid tjänstgöring på ob-tid och förskjuten arbetstid

Mom 1 Ob-ersättning

| O-tilläggs tid | Kr/tim t o m 2021-06-30 |
|-----------------------|------------------------------------|
| 1 O-tilläggs tid A | 103:70 |
| 2 O-tilläggs tid B | 53:00 |
| 3 O-tilläggs tid C | 45:40 |
| 4 O-tilläggs tid D | 21:50 |

Mom 3 Förskjuten arbetstid

När medarbetare som arbetar enligt visst schema beordras att arbeta enligt annat schema blir det senast fastställda ordinarie arbetstid. Detsamma gäller om ordinarie arbetstid förskjuts genom tidigare- eller senareläggning av arbetstiden genom ändrad fridagsförläggning.

Lönstillägg för den arbetstid som förläggs utanför tiderna för det gamla schemat ersätts under 10 dagar från tillsägelsedagen med 19:50 kr per timme t o m 2018-12-31 och fr o m 2019-01-01 med 19:90 kr per timme.

§ 7 Övertid och mertid

Mom 2 Undantag

Kompensation för övertidsarbete erhålls inte i de fall överenskommelse mellan arbetsgivaren och medarbetaren har träffats om undantag från bestämmelsen. Sådan överenskommelse gäller tillsvidare och kan revideras vid nästa lönerevision. Överenskommelse ska vara skriftlig. Av överenskommelsen bör framgå hur medarbetaren kompenseras för övertidsarbete.

Part som vill att överenskommelsen ska upphöra ska underrätta den andra parten senast två månader dessförinnan.

Vikarie enligt sk löpande semesterlista eller i andra liknande situationer har inte rätt till övertidsersättning vid övergång mellan "vikariatet".

Förlängd arbetstid som inte är beordrad exempelvis på grund av vikariat, förskjuten arbetstid eller byte av arbetspass utgör inte övertid.

Medarbetare som inte har rätt till kompensation för övertid är undantagen arbetstidslagens arbetstidsbestämmelser **i tillämpliga delar**.

§ 9 Beredskap

Mom 2 Ersättning

| | | |
|---|---------------------|----------------------|
| | Kr/tim t o m 181231 | Kr/tim fr o m 190101 |
| Ersättning erhålls med | 13:70 | 14:00 |
| För beredskapstjänst eller del av denna som infaller mellan kl 22.00 dag före lördag/helgdagsafton och kl 07.00 dag efter sön- och helgdag erhålls ersättning med | 27:40 | 27:90 |

Beredskap ersätts per pass men minimum för åtta timmar.

Ersättningen inkluderar semesterersättning.

§ 13 Sjuklön m m

Mom 1 Rätten till sjuklön

Sjuklön från arbetsgivaren under de första 14 kalenderdagarna i sjukperioden erhålls enligt lagen om sjuklön (SjLL) med tillägg i mom 4 stycke två. Den närmare beräkningen av sjuklönens storlek är angiven i mom 5-12.

Medarbetare som omfattas av ITP-planen erhåller sjuklön från arbetsgivaren fr o m 15:e kalenderdagen i sjukperioden enligt detta avtal.

~~Övriga medarbetare (se § 17 mom 2) erhåller för sådan tid ersättning genom av arbetsgivaren tecknad AGS-försäkring.~~

~~Avdrag fr o m 15:e kalenderdagen för övriga medarbetare (se § 17 mom 2) görs enligt § 11 mom 2.~~

Mom 8 Sjukdom fr o m 15:e kalenderdagen för medarbetare som omfattas av ITP-planen

Mom 13 Smittbärare

Om medarbetare måste avhålla sig från arbete på grund av risk för överförande av smitta och rätt föreligger till smittbärrpenning görs avdrag enligt följande t o m 14:e kalenderdagen.

För varje timme medarbetaren är frånvarande görs avdrag per timme med;

månadslönen x 12
52 x veckoarbetstiden

~~Fr o m 15:e kalenderdagen görs för medarbetare som omfattas av ITP-planen avdrag enligt mom 8 och för övriga medarbetare (se § 17 mom 2) enligt § 11 mom 2.~~

För medarbetare med månadslön över 8 x prisbasbeloppet (pbb)/12 som omfattas av ITP-planen ska dock avdrag göras med

$$90 \% \times \frac{(8 \times \text{pbb})}{365} + 10 \% \times \frac{(\text{månadslön} \times 12 - 8 \times \text{pbb})}{365}$$

Beträffande begreppen veckoarbetstid och månadslön, se mom 6 respektive mom 8.

§ 14 Föräldraledighetstillägg och avdrag vid föräldraledighet

Mom 2:1 Belopp

Föräldraledighetstillägget utgörs av ett belopp motsvarande;

- en månadslön minus avdrag under 30 kalenderdagar beräknad per kalenderdag enligt nedan om medarbetaren varit anställd i ett men inte två år i följd,
- tre månadslöner minus avdrag under 90 kalenderdagar beräknad per kalenderdag enligt nedan om medarbetaren varit anställd i två men inte tre år i följd,
- sex månadslöner minus avdrag under 180 kalenderdagar beräknad per kalenderdag enligt nedan om medarbetaren varit anställd i tre år i följd eller mer.

Om ledigheten skulle bli kortare än en, tre respektive sex månader utges inte föräldraledighetstillägg för längre tid än ledigheten omfattar.

Föräldraledighetstillägg utges inte på lönedelar över 15 prisbasbelopp.

Anmärkning

~~Ovanstående bestämmelser gällande föräldraledighetstillägg gäller inte~~

medarbetare som enligt § 17 mom 2 i detta avtal omfattas av Försäkring om kompletterande föräldrapenning (FPT).

Mom 6 Intyg från Försäkringskassan angående föräldrapenning och tillfällig föräldrapenning

På arbetsgivarens begäran är medarbetare skyldig att styrka att denne uppbär föräldrapenning eller tillfällig föräldrapenning från Försäkringskassan.

Anmärkning

Gäller inte vid föräldraledighet utan föräldrapenning enligt 5 § Föräldraledighetslagen.

Mom 7 Ansökan om föräldraledighet

Medarbetare som vill nyttja sin rätt till föräldraledighet ska anmäla detta till arbetsgivaren 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.

§ 19 Giltighetstid

Detta avtal gäller fr o m den 1 januari 2019 tillsvidare. Avtalet gäller med en ömsesidig uppsägningstid av tre månader. Avtalet kan sägas upp av part senast den 30 september att upphöra den 31 december samma år.

Parterna är överens om att detta avtal kan upphöra tidigast den 31 december 2020.



Ändring av Löneavtal bransch Äldreomsorg

4. Den lokala lönebildningsprocessen

Lönebildningsprocessen avseende medarbetarna sker på företagsnivå. Denna process ska kopplas till företagets övriga processer för verksamhetsplanering, till exempel målprocessen, budgetprocessen. Lönerrevisionstidpunkt bör därmed anpassas till företagets verksamhetsår. Årlig lönerrevisionstidpunkt ska senast vara den 1 juli 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.

Avräkning ska göras med 0,36 % från löneökningstrymmet vid lönerrevisionen 2019 eller det år som de två nya arbetstidsmått för arbete om minst 20 respektive 30 procent på natt samt den förkortade arbetstiden vid ständigt nattjänstgöring i § 5 börjar gälla hos arbetsgivaren. Avräkning från löneökningstrymmet ska inte göras om lokala parter tidigare tecknat lokalt kollektivavtal om motsvarande förkortad arbetstid eller lägre mot en avräkning från löneökningstrymmet eller andra ersättningar.

Saknas lokal facklig organisation ska nedanstående steg ske direkt med medarbetarna. Oavsett om det på företaget finns lokal facklig klubb, lokal facklig förtroendevald eller saknas har arbetsgivaren ansvar för att den lokala lönebildningsprocessen följs.

Löneprocessen ska bedrivas utan onödigt dröjsmål i följande steg:

Steg 1:

Företaget och den lokala fackliga organisationen/medarbetarna träffas i god tid före lönerrevisionstidpunkten för att gå igenom tillämpningen av avtalet vid företaget. Därvid gör parterna följande:

- en gemensam genomgång av avtalets innehåll och intentioner
- en bedömning av företagets övergripande ekonomiska och marknadsmässiga förutsättningar
- en gemensam genomgång av företagets lönepolicy och lönekriterier
- en redovisning av företagets övergripande lönestruktur
- kommer överens om formerna för den lokala processen
- upprättar en tidsplan för lönerrevisionen
- 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 lönerrevision 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 lokal facklig förtroendevald rätt att ta del av lön respektive utfall för sina medlemmar.

13. Giltighetstid

Detta avtal gäller fr o m den 1 januari 2019 tillsvidare. Avtalet gäller med en ömsesidig uppsägningstid av tre månader. Avtalet kan sägas upp av part senast den 30 september att upphöra den 31 december samma år.

Parterna är överens om att detta avtal kan upphöra tidigast den 31 december 2020.