



Förhandlingsprotokoll

Datum 2018-03-16

Ärende

Förhandling angående lön och allmänna anställningsvillkor med mera för branschområde Vård och omsorg.

Plats KFS kontor, World Trade Center, Stockholm

Tid 2018-03-16

Parter KFS och
Vårdförbundet

Närvarande för KFS
Anna Steen
Giggi Langlet
Sofia Bengtsson

För Vårdförbundet
Annelie Söderberg

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

§2 **Avtalsperiod**
Detta avtal avser tiden 2018-04-01 – 2020-03-31.

§3 **Löneprocess**
Allmänna förutsättningar

- Lönerrevision ska genomföras per 1 april 2018 och 1 april 2019 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 arbetsituation 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 arbetstagarorganisation, upprätta en handlingsplan som bör följas upp löpande.
- Samtalet/samtalen ska dokumenteras.

Kommentarer

Lönesamtal är del 2 i lönervisionsprocessen.

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 lönevisionsprocessen.

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 lönevisionsprocess.

§4 **Ändringar i de allmänna anställningsvillkoren och i de särskilda ersättningsarna**
Ändringarna framgår av Bilaga 1.

§5 **Arbetsgrupper**
Parterna är överens om partsgemensamma arbetsgrupper enligt Bilaga 2.

§6 **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.

§7 **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.

§8

Uppsägningstid

Överenskommelsen gäller för perioden 2018-04-01- 2020-03-31 med en ömsesidig uppsägningstid av tre månader före avtalsperiodens utgång. Uppsägningen ska vara skriftlig.

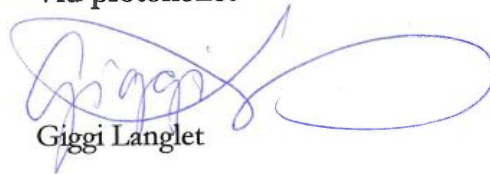
Har överenskommelse inte sagts upp inom föreskriven tid, förlängs den för en tid av ett år i sänder med en ömsesidig uppsägningstid om tre månader.

§9

Förhandlingarna avslutande

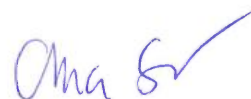
Förhandlingarna avslutades 2018-03-16 sedan Anna Steen och Annelie Söderberg dessförinnan utsetts att justera protokollet.

Vid protokollet

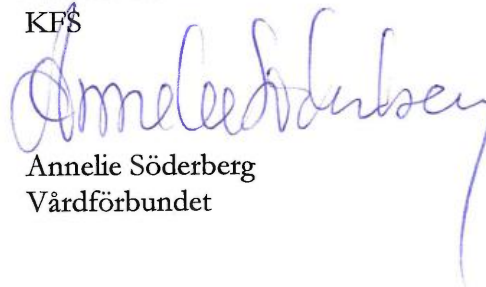


Giggi Langlet

Justeras



Anna Steen
KFS



Annelie Söderberg
Vårdförbundet

Bilaga 1 Ändringar avseende allmänna anställningsvillkor

§ 3 moment 1:7 Ny punkt g) (Gäller ej Vårdförbundet)

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.

§ 3 moment 1:7 Ny punkt h) (Gäller ej Vårdförbundet)

Uttag av extra övertid enligt 8a § ATL skall föregås av lokal förhandling.

§ 4 Ny rubrik

Skriftlig varning och avstängning

§ 4 moment 2 Nytt moment (Gäller ej 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 avstängning ska arbetsgivaren kalla till överläggning med berörd lokal arbetstagarorganisation. Arbetstagaren behåller sin lön under avstängningen.

§ 7 moment 10 stycke 2 Ny formulering

Antalet sparade semesterdagar får sammanlagt inte överstiga 25.

§ 7 moment 14 Ny numrering 14:1

§ 7 moment 14:2 Nytt moment (Gäller ej 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.

§ 8 moment 1:5:2

Arbetstagare, vars årslön (bestående av den fasta kontanta månadslönen) överstiger 7,5 prisbasbelopp, får dessutom kompletterande sjukpenning med belopp motsvarande 77,6 % av den del av lönebortfallet som överstiger 7,5 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 7,5 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.

§ 8 moment 1:8 Ny anmärkning

Anmärkning

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

Särskilda ersättningar

De särskilda ersättningarna räknas upp med 3,2 % 2018-04-01 och 3,3 % 2019-01-01.

Bilaga 2 Arbetsgrupper

Hälsöfrämjande arbete

Parterna är överens om att tillsätta en arbetsgrupp med uppdrag att ta fram verktyg eller aktiviteter för KFS medlemsföretag med syftet att främja en god psykosocial arbetsmiljö och skapa friska hälsosamma arbetsplatser. Arbetet ska utgå från AFS 2015:4 – Organisatorisk och social arbetsmiljö.

Arbetstid

Parterna är överens om att tillsätta en arbetsgrupp för att se över hur bestämmelserna kring arbetstidsmätt, jourtid och beredskap samt arbetstidsförkortning kan anpassas till branschens behov och ett hållbart arbetliv.

Särskilda ersättningar

Parterna ska under perioden 2017-2019 utreda förutsättningarna för att införa divisorer alternativt indexering av de särskilda ersättningarna.