



Förhandlingsprotokoll

Datum 2016-06-17

Ärende

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

Plats KFS kontor, World Trade Center, Stockholm

Tid 2016-06-17

Parter KFS och
Förtecknade Saco
Vision
Vårdförbundet

Närvarande för KFS
Anna Steen
Claes Blomgren
Giggi Langlet
Per Sjödin

för Förtecknade Saco
Daniel Hjalmarsson
Per-Olof Sorsell

för Vision
Jan-Olov Olsson

för Vårdförbundet
Annica Magnusson

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

§2 **Avtalsperiod**
Detta avtal avser tiden 2016-04-01 – 2017-03-31.

§3 **Löneprocess**
Allmänna förutsättningar

- Lönerevision ska genomföras per 1 april 2016 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 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 arbetstagarare, 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.

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 lönerevisionsprocessen.

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.

§4

Ändringar i de allmänna anställningsvillkoren och i de särskilda ersättningarna

Ändringar och protokollsanteckningar framgår av Bilaga 1.

§5

Arbetsgrupper med mera

Arbetsgrupper med mera framgår av Bilaga 2.

§6

Ersättning enligt § 8 moment 3 i tidigare lydelse

Arbetstagare anställd 2004-03-31 och på vilken § 8 moment 3 då var tillämpligt omfattas även framgent av bestämmelsen i oförändrad lydelse. En förutsättning för rätt till ersättning enligt bestämmelsen är dock att arbetstagaren före aktuell tjänstgöring anmäler anspråk på ersättning till arbetsgivaren.

§7

Arbetsgivare kan ersätta arbetstagare för inkomstbortfall, i form av lön och andra anställningsförmåner enligt § 8 moment 1:7, som medfört sjukfrånvaro, beroende på personskada genom våld och/eller misshandel i arbetet. Ersättning utges endast för den del av

lönebortfallet som inte ersätts på annat sätt. Ersättningen inbegriper semesterlön och semesterersättning enligt avtalet och semesterlagen. Parterna vill påtala att anställd som har varit utsatt för hot och/ eller våld på jobbet kan ha rätt till ersättning från Arbetsskadeförsäkringen, TFA-KL eller annan försäkring med motsvarande innehåll.

§8

Fredsplikt

Förhandlingar enligt denna överenskommelse ska ske under fredsplikt.

§9

Uppsägningstid

Överenskommelsen gäller för perioden 2016-04-01 – 2017-03-31 med en ömsesidig uppsägningstid av tre månader före avtalsperiodens utgång. Uppsägningen ska vara skriftlig. Har överenskommelsen inte sagts upp inom föreskriven tid förlängs den för en tid av ett år i sänder med en ömsesidig uppsägningstid om tre månader.

Förhandlingarna avslutande

Förhandlingarna avslutades 2016-06-17 sedan Claes Blomgren, Daniel Hjalmarsson, Jan-Olov Olsson, Annica Magnusson dessförinnan utsetts att justera protokollet.

Vid protokollet



Per Sjödin

Justeras



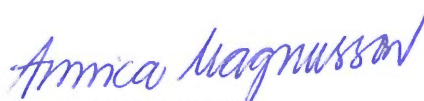
Claes Blomgren
KFS



Daniel Hjalmarsson
Förtecknade Saco



Jan-Olov Olsson
Vision



Annica Magnusson
Vårdförbundet

Bilaga 1 Ändringar avseende allmänna anställningsvillkor

§ 2 mom 4 Ny formulering i sidomarkeringen

Ferieanställning och studentmedarbetaranställning

§ 2 mom 4 Ny formulering

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 Vårdförbundet**).

Anmärkning

För villkor kring studentmedarbetaranställning se bilaga Avtal om studentmedarbetaranställning.

§ 2 mom 5 Ny formulering

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

§ 3 mom 1:1 Ny formulering av stycke 1

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

§ 3 mom 2:1 Ny formulering Anmärkning

Beordran att utföra övertidsarbete ska så långt som 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.

§ 3 mom 5:1 Ny formulering

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

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

Ersättning för beredskap A- i bostaden utgår

Ersättning för beredskap B- ny formulering

Ersättning för beredskap – på annan plats utom arbetsstället

5 mom 5:1 Ny formulering

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 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 att avbryta vikariat eller den allmänna visstidsanställningen i förtid ska lokal facklig organisation kontaktas.

§ 5 mom 5:2 Nytt moment

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

§ 5 mom 7 Ny formulering

Om inte annat följer av pensionsbestämmelser är arbetstagaren skyldig att utan uppsägning lämna sin anställning vid utgången av kalendermånaden under vilken arbetstagaren fyller 67 år.

§ 6 mom 2:1 Ny formulering

Beräkning av lön och/eller löneavdrag vid ledighet del av månad sker genom ”daglöneberäkning” (Alternativ A) eller efter MBL-förhandling ”timlöneberäkning” (Alternativ B).

§ 8 mom 1:5:1 Ny formulering i sidomarkeringen

Sjukpenningtillägg

§ 8 mom 1:5:2 Ny formulering i sidomarkeringen

Kompletterande sjukpenning

§ 8 mom 2 Ny formulering i sidomarkeringen

Kvalifikationskrav

§ 8 mom 2 Ny formulering

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

Föräldrapenningtillägg utges endast till arbetstagare, som enligt Socialförsäkringsbalken är berättigad till föräldrapenning över lägstnivå. Om föräldrapenning har nedsatts eller indragits ska föräldrapenningtillägget minskas med motsvarande belopp.

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

§ 8 mom 2:1 Ny formulering i sidomarkeringen
Föräldrapenningtillägg

§ 8 mom 2:1 Ny formulering

Föräldrapenningtillägget är 10 % av lönebortfallet. Föräldrapenningtillägg utges för så många kalenderdagar som föräldraledigheten omfattar, maximalt 180 dagar för barn födda 2013-04-01 och senare.

§ 8 mom 2:2 Ny formulering i sidomarkeringen
Kompletterande föräldrapenning

§ 8 mom 2:2 Ny formulering

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 överskrider 10 prisbasbelopp – beräknat per kalenderdag. Beräkningen av lönebortfallet ska ske efter samma grunder som beräkningen av föräldrapenning enligt Socialförsäkringsbalken, det vill säga vid kalenderdagberäknad föräldrapenning:

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

§ 8 mom 2:3 Ny formulering

Föräldrapenningtillägg 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 föräldrapenningtillägget istället kan utbetalas månadsvis. Föräldrapenningtillägget 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.

§ 10 mom 1 Ny formulering

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

Lokalt kollektivavtal kan träffas om annan pensionsplan.

§ 10 mom 2 Ny formulering

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.

§ 10 mom 3 Ny formulering

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

§ 10 mom 4 Ny formulering

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.

Protokollsanteckning 1 Ny rubrik

Utrymme för arbetstidsåtgärder

Protokollsanteckning 2 Ny rubrik

Lön vid annan anställning på grund av organisatoriska skäl eller sjukdom

Protokollsanteckning 3 Ny rubrik

Läkarintyg och drogtest

Protokollsanteckning 4 Ny rubrik

Branschtillhörighet

Protokollsanteckning 4 Ny formulering

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.

Protokollsanteckning 5 Ny rubrik

Förändrad lagstiftning

Protokollsanteckning 6 Bestämmelsen flyttas till förhandlingsprotokollet

Protokollsanteckning 7 Bestämmelsen flyttas till förhandlingsprotokollet

Protokollsanteckning 8 Bestämmelsen flyttas till § 10

Protokollsanteckning 9 Bestämmelsen utgår

Protokollsanteckning 10 Bestämmelsen utgår

Protokollsanteckning 11 Ny rubrik

Utlandsstationering

Protokollsanteckning 11 Nytt löpnummer – 6

Protokollsanteckning 12 Bestämmelsen utgår

Protokollsanteckning 13 Ny rubrik

Delade arbetspass

Protokollsanteckning 13 Nytt löpnummer – 7

Särskilda ersättningar

De särskilda ersättningarna räknas upp med 2,2 % från 2016-04-01.

Bilaga 2 - Arbetsgrupper

1. Försäkringslösning för kompletterande sjukpenning

Parterna är överens om att en arbetsgrupp i form av pensionsnämnden ska se över möjligheten att tillföra arbetsgivarens skyldighet att betala kompletterande sjukpenning som en försäkringslösning i pensionsavtalet.

2. Ersättning när sjukpenning upphör och för kompletterande sjukpenning

Parterna är överens om att tillsätta en arbetsgrupp med syfte att utreda möjligheten att begränsa tiden för hur länge arbetsgivaren är skyldig att utge ersättning när sjukpenning upphör enligt § 8 mom 1:9 och kompletterande sjukpenning enligt § 8 mom 1:5:2. Arbetsgruppen ska ha slutfört sitt arbete senast 2017-03-31.

3. Divisorer

Parterna är överens om att under avtalsperioden utreda möjligheten att ersätta krontalspåslagen i de särskilda ersättningarna med divisorer.