

AVTAL

HÄLSA, VÅRD & ÖVRIG OMSORG

Allmänna anställningsvillkor och löneavtal m m för anställda inom hälsa, vård och övrig omsorg

Arbetsgivarföreningen KFO
Svenska Kommunalarbetareförbundet
Förbundet Sveriges Arbetsterapeuter
Legitimerade Sjukgymnasters Riksförbund
Vårdförbundet
Fackförbundet SKTF

Gäller fr o m 1 juni 2010



INNEHÅLLSFÖRTECKNING

Sida

Förteckning över avtal och överenskommelser	4
--	----------

Allmänna anställningsvillkor

§ 1 Avtalets omfattning.....	5
§ 2 Anställning.....	5
§ 3 Allmänna förhållningsregler	7
§ 4 Arbetstid	7
§ 5 Lönebestämmelser	9
§ 6 Övertids- och mertidersättning.....	10
§ 7 Ersättning vid beredskapstjänst.....	13
§ 8 Ersättning vid jourtjänst.....	14
§ 9 Arbete på obekväm arbetstid	15
§ 10 Restidersättning	16
§ 11 Tjänstledighet, föräldraledighet	17
§ 12 Sjuklön	19
§ 13 Semester.....	23
§ 14 Anställnings upphörande	26
§ 15 Värnplikts- och civilförsvartjänstgöring.....	31
§ 16 Pensioner och försäkringar	31
§ 17 Tjänste- och personalbostad.....	32
§ 18 Giltighetstid	33

Förhandlingsordning.....	34
---------------------------------	-----------

För medlemmar i Kommunal:

Förhandlingsprotokoll	36
Löneavtal.....	38
Inhyrningsfrågan KFO-Kommunal	41

För medlemmar i FSA, LSR m fl akademikerförbund, SKTF samt Vårdförbundet:

Förhandlingsprotokoll	43
Löneavtal.....	45

FÖRTECKNING ÖVER AVTAL OCH ÖVERENSKOMMELSER som gäller mellan parterna inom avtalsområdet

ALLMÄNNA ANSTÄLLNINGSVILLKOR

Mellan KFO och Kommunal, FSA, LSR m fl akademikerförbund, SKTF samt Vårdförbundet gäller avtalet om allmänna anställningsvillkor gällande fr o m den 1 juni 2010. (Återfinns i detta avtalstryck.)

LÖNEAVTAL

Parterna är överens om att revidering av lönen sker enligt vid varje tidpunkt gällande löneavtal mellan KFO och parterna. (Återfinns i detta avtalstryck.)

FÖRHANDLINGSORDNING

Mellan KFO och parterna gäller avtal om förhandlingsordning av den 1 september 2004. (Återfinns i detta avtalstryck.)

PENSIONS FÖRSÄKRING (KTP-PLANEN)

Överenskommelse om KTP-pensioner mellan KFO och PTK har antagit av parterna att gälla för detta avtalsområde. (Återfinns i särskilt avtalstryck.)

TRYGGHETS FÖRSÄKRING VID ARBETSSKADA (TFA)

Överenskommelse om trygghetsförsäkring vid arbetsskada gällande mellan KFO och PTK/LO, har antagit av parterna att gälla för detta avtalsområde. (Återfinns i särskilt avtalstryck.)

TJÄNSTEGRUPPLIV FÖRSÄKRING (TGL)

Överenskommelse om tjänstegrupplivförsäkring gällande mellan KFO och PTK har antagit av parterna att gälla för detta avtalsområde. (Återfinns i särskilt avtalstryck.)

OMSTÄLLNINGSAVTAL

Omställningsavtal gällande mellan KFO-PTK (återfinns i särskilt avtalstryck).

MEDBESTÄMMANDEAVTAL (MBA)

Ramavtal om medbestämmande är träffat mellan KFO-LO/PTK den 9 mars 1990. Från och med den 1 februari 1991 har detta antagits att gälla mellan parterna för detta avtalsområde. (Återfinns i särskilt avtalstryck.)

JÄMSTÄLLDHETSAVTAL

Överenskommelse om åtgärder för jämställdhet mellan män och kvinnor på arbetsmarknaden av den 14 oktober 1983 har antagits av parterna att gälla för detta avtalsområde från och med den 1 februari 1991. (Återfinns i särskilt avtalstryck.)

Allmänna anställningsvillkor

§ 1 AVTALETS OMFATTNING

Mom 1 Allmänt

Avtalet gäller för arbetstagare anställda inom verksamhetsområdet hälsa, vård och omsorg samt för administrativ kanslipersonal inom avtalsområdet personlig assistans och som är medlemmar i Arbetsgivarförbundet KFO (KFO).

Dessutom gäller övriga avtal och bestämmelser enligt förteckning eller som tecknas under avtalsperioden mellan KFO och parterna.

Mom 2 Nya medlemmar i KFO

Ansluts företag till KFO under avtalets giltighet gäller detta avtal från den tidpunkt företaget erhållit medlemskap i KFO, såvida inte företaget är bundet av annat kollektivavtal. Avtalet gäller då från den tidpunkt som parterna är överens om.

Mom 3 Pensionär

För arbetstagare som kvarstår i tjänst eller har anställts vid företaget efter det att arbetstagaren uppnått gällande ordinarie pensionsålder enligt KTP-planen gäller avtalet med följande inskränkningar:

– Uppsägningstiden framgår av § 14 mom 5:2.

Arbetstagare som anställs efter fyllda 65 år undantas från den del som avser sjuklön fr o m 15:e kalenderdagen.

Arbetsgivare och arbetstagare som avses i detta moment kan träffa överenskommelse om andra villkor än vad som framgår av avtalet.

Mom 4 Särskilda villkor för anställda i chefsställning

Arbetstagare i chefsställning och arbetsgivaren kan träffa enskilt avtal om särskilda anställningsvillkor.

Mom 5 Tjänsteresa och arbete utomlands

Om en arbetstagare företar tjänsteresa utomlands eller på arbetsgivarens uppdrag arbetar utomlands ska anställningsvillkoren under utlandsvistelsen regleras antingen genom överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren eller genom särskilt utlandsreglemente eller liknande. Villkoren bör fastställas innan tjänsteresan företas.

§ 2 ANSTÄLLNING

Mom 1 Anställningsavtal

Anställningsavtal ska skriftligen utfärdas av arbetsgivaren samt undertecknas av arbetsgivare och arbetstagare före anställningens ikraftträdande vid alla anställningsformer.

Arbetsgivaren ska i anslutning till att anställningsavtal träffas från anställningens ikraftträdande även skriftligen underrätta arbetstagaren om gällande anställningsvillkor, dock senast inom en månad från anställningens ikraftträdande.

Om arbetstagaren övergår till annan befattning eller om överenskommelse träffas om längre eller kortare arbetstid än tidigare, ska ett nytt komplett anställningsavtal utfärdas. Detta ska ske senast i samband med förändringens ikraftträdande. Om arbetet till sin natur är oregelbundet bör detta anges i anställningsavtalet. Vid behov av nyanställning ska det prövas om redan anställd arbetstagare - som anmält intresse till ökad sysselsättning - kan erbjudas detta enligt LAS § 25a.

Mom 2 Anställningsform

Kommunal

Anställning gäller tills vidare, om inte avtal träffas om anställning på prov, s k allmän visstidsanställning, vikariat, säsongarbete och när arbetstagaren har fyllt 67 år.

Avtal om anställning med lön per arbetad timme får träffas om den sammanhängande anställningstiden uppgår till högst tre månader per anställningstillfälle, alternativt inte överstiger 16 timmar per helgfri vecka i genomsnitt på en sexveckorsperiod.

FSA, LSR m fl akademikerförbund, SKTF samt Vårdförbundet

Anställning gäller tills vidare, om inte avtal träffas om anställning på prov, s k allmän visstidsanställning, vikariat, säsongarbete och när arbetstagaren har fyllt 67 år.

Anställning får träffas för viss tid, om det föranleds av arbetets särskilda beskaffenhet, för längre tid än två år efter överenskommelse med lokal facklig organisation. Sådan anställning kan inte övergå till en tillsvidareanställning om denna varar mer än två, under en femårsperiod.

Med arbetets särskilda beskaffenhet avses att arbetet är avskilt från ordinarie verksamhet och begränsat i tid.

Avtal om anställning per timme – timanställning – får träffas om den sammanhängande anställningstiden uppgår till högst tre månader per anställningstillfälle, alternativt inte överstiger 16 timmar per helgfri vecka i genomsnitt på en sexveckorsperiod.

Samtliga anställda:

Anmärkning 1

Information till den lokala arbetstagarorganisationen enligt LAS § 28 gäller inte tidsbegränsade anställningar enligt detta avtal, förutom vid provanställning. Företrädesrätt till återanställning enligt LAS § 25 gäller inte anställning som avses vara högst 14 dagar.

(Tidsbegränsad anställnings upphörande – se § 14 mom 3.)

Anmärkning 2

Avtal om tidsbegränsade anställningar som ingåtts före den 1 juli 2007 följer tidigare bestämmelser i lag och avtal.

Mom 3 Läkarintyg

Om arbetsgivaren så begär är arbetstagaren i samband med anställning skyldig att uppvisa läkarintyg på tjänstbarhet. Arbetsgivaren kan anvisa läkare och ersätter då kostnaderna för intyget.

§ 3 ALLMÄNNA FÖRHÅLLNINGSGREGLER

Mom 1 Förtroende och tystnadsplikt

Förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare grundar sig på ömsesidig lojalitet och förtroende. Arbetstagaren ska ta till vara och främja arbetsgivarens intressen. Arbetstagaren ska under sin anställning, samt efter anställningens upphörande, iaktta diskretion rörande verksamheten samt iaktta tystnadsplikt om uppgifter som rör enskilda personer som arbetstagaren fått kännedom om i sin anställning.

Mom 2 Bisyssla

Arbetstagare får inte inneha anställning, åta sig uppdrag eller bedriva verksamhet, som kan inverka menligt på arbetstagarens arbete hos arbetsgivaren.

Om en arbetstagare avser att ta anställning, åta sig uppdrag eller bisyssla av mera omfattande slag, ska arbetstagaren därför först samråda med arbetsgivaren.

Arbetsgivaren kan meddela förbud mot annan anställning eller bisysslors utövande om de inverkar på arbetstagarens sätt att sköta arbetsuppgifterna eller utöva verksamhet som kan rubba förtroendet till arbetstagaren eller arbetsgivarens/verksamhetens anseende.

Deltidsanställd äger rätt att ta annan anställning upp till full tid.

Mom 3 Förtroendeuppdrag

Arbetstagaren har rätt att inneha statligt, kommunalt eller fackligt förtroendeuppdrag.

§ 4 ARBETSTID

Arbetstidslagen gäller med följande tillägg och förändringar.

Mom 1 Ordinarie arbetstid

Mom 1:1 Vardagar

För heltidsanställd arbetstagare är den ordinarie arbetstiden - om inte annat följer av nedanstående - i genomsnitt högst 40 timmar per helgfri vecka vid heltidsanställning. Begränsningsperioden är högst 16 veckor.

Anmärkningar

1. Om arbetstagare har fullgjort arbetstid på annandag pingst och nationaldagen infaller på en lördag eller söndag ges en ledig arbetsdag under kalenderåret. Arbetstagarens önskemål om förläggning av ledighet tillgodoses om de är förenliga med verksamhetens krav.

2. Arbetstidsschema kan fastställas för kortare tid än begränsningsperioden.

Mom 1:2 Helgarbete

Ordinarie arbetstid som är förlagd till vardag såväl som dagar som annars skulle vara arbetsfria, utgör i genomsnitt 37 timmar per vecka.

Mom 1:3 Skiftarbete

Ordinarie arbetstid som är förlagd till

- kontinuerligt treskiftsarbete utgör i genomsnitt 34 timmar och 20 minuter,
- intermittent treskiftsarbete utgör i genomsnitt 36 timmar och 20 minuter,
- ständig nattjänstgöring utgör i genomsnitt 36 timmar och 20 minuter. Oavsett vad ATL säger får rast utbytas mot måltidsuppehåll vid ständig nattjänst.

Mom 1:4 Längre arbetstid - del av år

Vid behov kan ordinarie arbetstid under viss del av året uppgå till högst 50 timmar per helgfri vecka om inte lokal överenskommelse träffas om annat. Arbetstiden per kalenderår får inte överstiga den i mom 1 angivna genomsnittliga arbetstiden per helgfri vecka gånger 52.

Mom 2 Arbetstidsschema

Daterat och undertecknat arbetstidsschema bör finnas tillgängligt på arbetsplatsen. Schemat ska ange tiderna för arbetets början och slut för varje arbetstagare eller grupp av arbetstagare med samma arbetstidsindelning. Av schemat bör även framgå rasternas längd och förläggning.

Nytt arbetstidsschema eller ändring i arbetstidsschema bör, om annat inte överenskommit med berörda anställda, anslås minst två veckor innan det träder i kraft.

Mom 3 Avvikelser från arbetstidslagen

För Kommunals medlemmar:

Oavsett vad som anges i ATL

- kan arbetstagares sammanhängande dygnsvila uppgå till minst 9 timmar vid förläggning av ordinarie arbetstid under förutsättning att dygnsvilan inte understiger ett genomsnitt av 11 timmar under varje period av 24 timmar under begränsningsperioden.
- kan arbetstagares dygnsvila vid tillfällig avvikelse understiga den planerade dygnsvilan under förutsättning att den inte understiger ett genomsnitt av 11 timmar under varje period av 24 timmar under begränsningsperioden.
- kan arbetstagares sammanhängande veckovila vid tillfällig avvikelse uppgå till minst 24 timmar.

För medlemmar i FSA, LSR m fl akademikerförbund, SKTF samt Vårdförbundet:

Vid tjänsteresor inom och utom Sverige gäller att avvikelse från 13 § (dygnsvila) och 13 a § (arbetstiden för nattarbetande) får göras under förutsättning att olika typer av arbetstid under resan schemalagts och att arbetstagare kompenseras för varje utebliven dygnsvilotimme respektive överskriden nattarbetstimme genom motsvarande kompensationsledighet. Kompensationsledigheten bör läggas ut under resan eller i nära anslutning efter resas avslutande. Efter överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetstagare kan kompensationsledigheten läggas ut antingen under aktuell begränsningsperiod eller vid annat tillfälle arbetsgivare och arbetstagare enas om.

Samtliga anställda:

Arbetsgivare och lokal arbetstagarorganisation får träffa avtal om avvikelser från

- 5 § andra stycket ATL om längre begränsningsperiod än sexton veckor,
- 6 § ATL om jourtid,

- 7 § andra stycket (10 § första stycket) ATL om att likställa kompensationsledighet med arbetad tid,
- 8 § ATL om annat uttag av övertid och annan begränsningsperiod för övertid,
- 10 a § ATL om avvikelse från 48 timmars genomsnittsberäkning,*
- 13 § första stycket ATL om dygnsvila, respektive 13 a § om arbetstiden för nattarbetande,*
- 14 § första stycket ATL om veckovila,
- 15 § tredje stycket ATL om förläggning av raster, samt
- 16 § ATL om utbyte av rast mot måltidsuppehåll.

*) Lokala avtal om avvikelser från 48 timmars genomsnittsberäkning enligt 10 a § ATL, från 11 timmars sammanhängande dygnsvila enligt 13 § ATL, och genomsnittsberäkningen av nattarbete enligt 13 a § ATL samt 14 § ATL om veckovila får träffas under förutsättning att kompensationsfrågan regleras med beaktande av hälsa och säkerhet.

Anmärkning

Arbetsgivare får, dock inte vad avser 10a, 13, 13a och 14 §§, träffa överenskommelse om förläggning och omfattning av arbetstiden som innebär avvikelse från detta avtal och i mom 3 angivna §§ i arbetstidslagen med arbetstagare som tillhör SKTF, FSA, LSR m fl akademikerförbund och Vårdförbundet. Sådan överenskommelse har en ömsesidig uppsägningstid på två månader.

§ 5 LÖNEBESTÄMMELSER

Mom 1 Lönepolitik

Mom 1:1 Grundläggande principer för lönesättningen

Parterna är överens om att lönesättningen ska bygga på de grundläggande principer som framgår av bifogade löneavtal.

Mom 1:2 Lönerevision

Revidering av löner baseras på de centrala överenskommelserna mellan KFO och parterna och som redovisas i bifogat löneavtal.

Mom 1:3 Lönesättning av nyanställd

Lön fastställs efter överenskommelse mellan den sökande till befattningen och arbetsgivaren varvid hänsyn bland annat kan tas till ansvaret i befattningen, arbetsuppgifternas svårighetsgrad, den sökandes utbildning, tidigare erfarenhet m fl kriterier.

Den överenskomna månadslönen kan efter överenskommelse även inkludera ersättning för restid, övertid, beredskap, jour och ob.

Denna överenskommelse skall göras skriftligt och kan omprövas om förutsättningarna ändras.

Mom 1:4 Lägstlön

För Kommunals medlemmar:

Den fasta kontanta lönen för arbetstagare som fyllt 19 år ska exkl semesterlön uppgå till lägst

15 685 kr/månad eller 91:20 kr/timme från och med 1 juni 2010 och
16 070 kr/månad eller 93:45 kr/timme från och med 1 juni 2011.

Lön för arbetstagare med fast kontant lön i yrke där arbetsgivaren kräver och arbetstagaren har yrkesförberedande gymnasieutbildning samt ett års sammanhängande anställning i yrket efter genomgången utbildning skall lönen vid heltid exkl semesterlön uppgå till lägst

17 385 kr/månad eller 101:10 kr/timme från och med 1 juni 2010 och
17 770 kr/månad eller 103:30 kr/timme från och med 1 juni 2011.

För deltidsanställda beräknas beloppen proportionellt.

Mom 2 Löneformer

Mom 2:1 Månadslön

Heltid: Huvudregeln är att arbetstagare anställs med månadslön, lön per kalendermånad, enligt för befattningen mellan arbetsgivaren och arbetstagaren överenskommen månadslön.

Deltid: Deltidsanställds månadslön utgår med så stor del av den till motsvarande heltidsanställd utgående lönen, som svarar mot arbetstidens längd i förhållande till den för motsvarande heltidsanställd gällande arbetstiden. Motsvarande ska gälla vid partiell ledighet under hel kalendermånad.

Lön för del av månad: Lön avseende del av kalendermånad utges för kalenderdag med månadslönen \times 12 dividerat med 365 per kalenderdag som anställningen omfattar.

Mom 2:3 Lön per arbetad timme

Lön per arbetad timme, oavsett anställningsform, inklusive semesterlön kan utges om den sammanhängande anställningstiden inte uppgår till tre månader per anställningstillfälle eller om inte arbetstiden överstiger 16 timmar per helgfri vecka i genomsnitt på en fyraveckorsperiod.

Lön per arbetad timme är $1/152$ av för befattningen överenskommen månadslön inklusive semesterlön.

§ 6 ÖVERTIDS- OCH MERTIDSERSÄTTNING

Mom 1 Skyldighet att arbeta övertid

Om arbetsgivaren så begär är arbetstagare skyldig att arbeta övertid i den omfattning gällande lag och avtal medger.

Mom 2 Undantag från rätt till övertidsersättning

Ersättning för övertidsarbete utgår inte i de fall överenskommelse om undantag uttryckligen träffats mellan arbetsgivaren och arbetstagaren eller att ersättningen ingår i den överenskomna månadslönen.

Överenskommelsen ska vara skriftlig och kan omprövas om förutsättningarna för överenskommelsen väsentligt förändrats. Sådan överenskommelse ska i första

hand gälla för anställda som i sin tjänsteställning har rätt att beordra andra tjänstemän till övertidsarbete eller självständigt kan avgöra om arbetstagaren ska arbeta övertid, har okontrollerbar arbetstid eller frihet i arbetstidens förläggning.

Som övertid räknas inte tid som går åt för att utföra för arbetstagarens befattning nödvändiga och förekommande förberedelse- och avslutningsarbeten.

Förlängd arbetstid på grund av vikariat, byte av arbetspass eller arbete på extra-pass som inte är beordrad, utgör inte övertid. Ersättning för sådan arbetstid utgör den 1/152 per arbetad timme inklusive semesterersättning av den anställdes överenskomna månadslön.

Mom 2:2 Undantag från arbetstidslagen

Arbetsgivare och lokal arbetstagarorganisation får träffa avtal om avvikelser från 8 § ATL.

Arbetstagare som är undantagen ersättning för övertid enligt mom 2:1 är samtidigt undantagen arbetstidslagens bestämmelser.

Mom 3 Rätten till övertidsersättning

Med övertidsarbete som medför rätt till övertidsersättning avses arbete som heltidsanställd arbetstagare utfört utöver den för arbetstagaren gällande ordinarie arbetstidens längd om:

- övertidsarbetet har beordrats på förhand eller
- där beordrande på förhand inte kunnat ske - övertidsarbetet har godkänts i efterhand av arbetsgivaren.

Mertid/övertid vid deltidsanställning – se moment 5.

Mom 3:1 Beräkning av utfört övertidsarbete

Vid beräkning av utfört övertidsarbete medräknas endast fulla halvtimmar. Om övertidsarbetet har utförts både före och efter den ordinarie arbetstiden viss dag, ska de båda övertidsperioderna sammanräknas.

Mom 4 Beräkning av övertidsersättning

Övertidsarbete ersätts antingen i pengar eller efter överenskommelse mellan arbetstagare och arbetsgivare i form av ledig tid.

Övertidsersättning

Övertidsersättning per arbetad timme inklusive semesterlön utges enligt följande:

a) för övertidsarbete under 2 timmar närmast före och efter den för en heltidsanställning gällande ordinarie dagliga arbetstidens längd:

månadslönen

94 (enkel övertid)

b) för övertidsarbete på annan tid:

månadslönen

72 (kvalificerad övertid)

Med månadslön avses i detta moment arbetstagarens aktuella fasta kontanta heltidsmånadslön.

Kompensationsledigt

Kompensationsledighet för övertidsarbete som avses under
 a) utges med 1 1/2 timme per arbetad timme (enkel övertid),
 b) med 2 timmar per arbetad timme (kvalificerad övertid).

Mom 5 Deltidsanställning – Ersättning för mertid och övertid**Mom 5:1 Mertid**

Om deltidsanställd arbetstagare har utfört beordrat arbete utöver den för arbetstagarens deltidsanställning gällande ordinarie dagliga arbetstidens längd, upp till åtta timmar eller i schema fastställd längre arbetstid per dag (mertid), eller arbetat på en arbetsfri dag, måndag-fredag utges ersättning per överskjutande timme med kontant ersättning eller efter överenskommelse som kompensationsledighet.

Förlängd arbetstid på grund av vikariat, byte av arbetspass eller arbete på extra-pass som inte är beordrad utgör inte mertid.

Mom 5:2 Beräkning av mertidersättning

Vid beräkning av överskjutande arbetstid medräknas endast fullgjorda halvtimmar. Ersättning för sådan tid utgår 1/152 per arbetad timme inklusive semester-sättning av den anställdes överenskomna månadslön.

Om arbetet har utförts både före och efter den för deltidsanställningen gällande arbetstiden, ska de båda tidsperioderna sammanräknas.

Anmärkning**Avvikelse från arbetstidslagen**

Arbetsgivare och lokal arbetstagarorganisation får träffa avtal om avvikelser från 10 § andra stycket ATL om annat uttag av mertid.

Mom 5:3 Ersättningens storlek

Ersättning per överskjutande timme inklusive semesterlön utges med

deltidsmånadslönen

3,5 × deltidsarbetstiden per vecka

Med månadslönen avses här arbetstagarens aktuella fasta deltidslön per månad.

Kompensationsledighet

Efter överenskommelse mellan arbetstagaren och arbetsgivaren kan mertid ersättas med kompensationsledighet och utgår då med en timme per arbetad mertidstimme.

Mom 5:4 Ersättning för övertidsarbete vid deltidsanställning

För beordrad arbetstid som överstiger åtta timmar, eller i schema fastställd längre arbetstid per dag, alternativt arbete på en arbetsfri lör-, sön- eller helgdag, utges övertidersättning enligt mom 1-4.

Vid tillämpningen av divisorerna i mom 4 ska arbetstagarens deltidslön uppräknas till lön motsvarande full ordinarie arbetstid.

Mom 6 Inarbetning av tid

Efter överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren kan inarbetning av arbetstid ske. Kompensationsledighet erhålls då med en timme för varje arbetad hel timme.

§ 7 ERSÄTTNING VID BEREDSKAPSTJÄNST**Mom 1 Allmänt**

Med beredskapstjänst avses arbetstagarens skyldighet att vara anträffbar på annan tid än arbetstid, för att i situationer då ingripande krävs kunna träda i arbete. Under beredskapstjänst är arbetstagare skyldig att vara anträffbar på sådant sätt att arbetstagaren kan nå den plats där arbete ska utföras.

Beredskapstjänst bör fastställas i schema eller liknande efter samråd med den lokala fackliga organisationen på arbetsplatsen. Beredskapstjänst förläggs så att enskild arbetstagare högst har att utföra 7 dagars beredskapstjänst åt gången och att arbetstagaren får minst 2 beredskapsfria veckor mellan varje beredskapsperiod. Individuell överenskommelse kan träffas mellan arbetsgivaren och arbetstagaren om annan förläggning.

Vid beräkning av längden av ett beredskapspass medräknas endast fulla halvtimmar.

Vid aktivt arbete under beredskap får rast utbytas mot måltidsuppehåll.

Mom 2 Beredskapsersättningens storlek

Ersättning för beredskap utges med 14:80 kronor per timme inkl semesterlön fr o m 1 juni 2010.

För beredskapstjänst eller del av beredskapstjänst som infaller mellan klockan 22.00 dag före lördag/helgdagsafton och klockan 07.00 dag efter sön- och helgdag utges ersättning med 29:20 kronor per timme inkl semesterlön fr o m 1 juni 2010.

Mom 3 Beredskapsersättning utges inte

Ersättning för beredskap utgår inte för tid då arbete utförts, eller då ersättning för beredskap uttryckligen ingår i lönen eller kompensation utgår i form av ledighet, avkortning av arbetstiden eller om arbetsgivaren och arbetstagaren träffat särskild överenskommelse om ersättning för beredskap.

Mom 4 Beredskapsersättning som ett fast tillägg eller inkluderat i månadslönen

Beredskapsersättningen kan efter individuell överenskommelse med arbetstagaren utbytas mot ett fast tillägg per månad eller annan period alternativt att man beaktat förekomsten av beredskap vid fastställande av den kontanta månadslönen. Överenskommelsen gäller för ett år i taget och kan omprövas om förutsättningarna för överenskommelsen väsentligt förändrats.

Mom 5 Arbetad tid under beredskap

För arbetad tid under beredskap utgår kompensation enligt reglerna om övertid och mertid, om inte kompensation uttryckligen ingår i lönen alternativt om inte arbetsgivaren och arbetstagaren träffat särskild överenskommelse om ersättning för arbetad tid.

Vid beräkning av längden av utfört arbete under ett beredskapspass medräknas endast fulla halvtimmar. Flera korta arbetstillfällen under ett beredskapspass får sammanräknas.

§ 8 ERSÄTTNING VID JOURTJÄNST

Mom 1 Allmänt

Med jour avses att arbetstagare utöver fastställd ordinarie arbetstid står till arbetsgivarens förfogande på arbetsstället för att vid behov utföra arbete.

Utläggning av jour bör fastställas i schema eller liknande efter samråd med den lokala fackliga organisationen på arbetsplatsen. Beräkning av jourtid kan även göras per kalendermånad. Vid arbete under jourtid får rast utbytas mot måltidsuppehåll.

Vid beräkningen av längden av jourtid medräknas endast fulla halvtimmar.

Mom 2 Kontant ersättning

Ersättning utgår med

månadslön

650 kronor per jourtimme inkl semesterlön.

För jour eller del av jour som infaller mellan klockan 22.00 dag före lördag/helgdagsafton och klockan 07.00 dag efter sön- och helgdag utgår ersättning med

månadslön

325 kronor per jourtimme inkl semesterlön.

Med månadslön avses i detta moment arbetstagarens aktuella fasta kontanta månadslön. Vid tillämpning av divisorerna ska en deltidsanställd arbetstagares lön uppräknas till lön motsvarande full ordinarie arbetstid.

Mom 3 Jourersättning utges inte

Ersättning för jour utgår inte för tid då arbete utförts, eller då ersättning för jour uttryckligen ingår i lönen, eller i form av ledighet, avkortning av arbetstiden eller om arbetsgivaren och arbetstagaren träffat särskild överenskommelse om ersättning för jour.

Mom 4 Jourersättningen som ett fast tillägg eller inkluderat i månadslönen

Jourersättningen kan efter individuell överenskommelse med arbetstagaren bytas mot ett fast tillägg per månad eller annan period alternativt att man tagit hänsyn till förekomsten av jour vid fastställande av den kontanta månadslönen.

Överenskommelsen gäller för ett år i taget och kan omprövas om förutsättningarna för överenskommelsen väsentligt förändrats.

Mom 5 Arbetad tid under jour

För arbetad tid under jour utgår kompensation enligt reglerna om övertid och mertid, om inte kompensation för detta uttryckligen ingår i lönen alternativt om inte arbetsgivaren och arbetstagaren träffat särskild överenskommelse om ersättning för arbetad tid under jourtid.

Vid beräkning av längden av utfört arbete under ett jourpass medräknas endast fulla halvtimmar. Flera korta arbetstillfällen under ett jourpass får sammanräknas.

§ 9 ARBETE PÅ OBEKVÄM ARBETSTID**Mom 1 Allmänt**

Arbetstagare som tjänstgör på obekvämtid erhåller tillägg till lönen per fullgjord halvtimme. Vid övertids- och mertidsarbete, arbete under jour och beredskap eller om ersättningen uttryckligen ingår i lönen, utges inte tillägget.

Utges på grund av arbetstidens förläggning annan ersättning, kontant eller ledighet, ska tillägget minskas med denna eller helt bortfalla.

Mom 2 Kontant ersättning, ändras enligt följande:

Ersättning utges per timme inklusive semesterlön/-ersättning med:

		Fr o m 2010-06-01	Fr o m 2011-06-01
Vardagar	19.00-22.00 22.00-06.00	18:30 36:90	18:90 38:20
Fredag och dag före helgdag	19.00-24.00	45:50	47:10
Lördag, söndag eller annan helgdag än nedan	00.00-24:00	45:50	47:10
Måndag och dag efter helgdag	00.00-07.00	45:50	47:10
Vardag närmast före trettondag jul, första maj, Kristi himmelfärdsdag, nationaldagen (6 juni) och Alla helgons dag	16.00-24.00	45:50	47:10
Tid från kl 18.00 på dag före långfredagen till kl 07.00 på dagen efter annandag påsk		91:10	94:30
Tid från kl 18.00 på dag före pingstafton, midsommarafton, julafton eller nyårsafton till kl 07.00 på vardag utom lördag närmast efter helgdagsaftonen		91:10	94:30

Anmärkning

Med vardag avses "svart" dag i almanackan.

Mom 3 Ob-ersättningen som ett fast tillägg eller inkluderat i månadslönen

Ersättningen för arbete på ob-tid kan efter individuell överenskommelse med arbetstagaren utbytas mot ett fast tillägg per månad eller annan period alternativt att man tagit hänsyn till förekomsten av arbete på ob-tid vid fastställande av den kontanta månadslönen.

Överenskommelsen gäller för ett år i taget och kan omprövas om förutsättningarna för överenskommelsen väsentligt förändrats.

§ 10 RESTIDERSÄTTNING

Mom 1 Förutsättning för rätt till restidsersättning

Rätt till restidsersättning gäller enligt följande huvudregel och undantag.

Huvudregel

- Om arbetstagaren har rätt till särskild kompensation för övertidsarbete föreligger rätt till restidsersättning enligt mom 2 och 3 nedan.
- Om arbetstagaren inte har rätt till särskild kompensation för övertidsarbete föreligger rätt till restidsersättning enligt mom 2 och 3 nedan såvida inte arbetsgivaren och arbetstagaren enas om att arbetstagaren ska vara undantagen bestämmelserna om restidsersättning.

Överenskommelsen ska vara skriftlig och kan omprövas om förutsättningarna för överenskommelsen väsentligt förändrats.

Undantag

- Arbetsgivaren och en arbetstagare kan träffa överenskommelse om att kompensation för restid ska utgå i annan form, t ex att förekomsten av restid ska beaktas vid fastställandet av lönen.
- Arbetstagare som har en befattning som normalt medför tjänsteresor i betydande omfattning, t ex såsom distriktsläkare/sjuksköterska, hemvårdare eller liknande, har rätt till restidsersättning endast om arbetsgivaren och arbetstagaren träffat överenskommit om sådan.

Överenskommelsen ska vara skriftlig och kan omprövas om förutsättningarna för överenskommelsen väsentligt förändrats.

Mom 2 Beräkning av restidsersättning

Med restid som medför rätt till ersättning menas den tid under en beordrad tjänsteresa som går åt för själva resan till och från bestämmelseorten.

Restid som faller inom klockslagen för den ordinarie dagliga arbetstid som gäller för arbetstagaren räknas som arbetstid. Vid beräkning av restid medtas därför endast tjänsteresor utanför arbetstagarens ordinarie arbetstid.

Vid beräkning av restid ska endast fulla halvtimmar medtas.

Om restid föreligger både före och efter den ordinarie arbetstiden viss dag ska de båda tidsperioderna sammanräknas.

Om arbetsgivaren har bekostat sovplats på tåg eller båt under resan eller del av denna, ska tiden kl 22-08 inte medräknas.

Som restid räknas även normal tidsåtgång då arbetstagaren under tjänsteresa själv kör bil eller annat fordon, oavsett om detta tillhör arbetsgivaren eller inte.

Resan ska anses påbörjad och avslutad i enlighet med de bestämmelser som gäller för traktamentsberäkning eller motsvarande vid respektive företag.

Mom 3 Restidsersättningens storlek

Restidsersättning utges med

månadslönen

240 per timme inklusive semesterlön.

Restidsersättning enligt divisorn 240 utges för högst 6 timmar per kalenderdygn.

Om resan har gjorts under tiden från kl 18 fredag fram till kl 06 måndag eller från kl 18 dag före arbetsfri helgdagsafton eller helgdag fram till kl 06 dag efter helgdag, är ersättningen

månadslönen

190 per timme inklusive semesterlön.

Med månadslön avses i detta moment arbetstagarens aktuella fasta kontanta månadslön.

§ 11 TJÄNSTLEDIGHET, FÖRÄLDRALEDIGHET

Mom 1 Tjänstledighet med lön

Kort ledighet med lön kan beviljas av arbetsgivaren i regel endast för del av arbetsdag.

I särskilda fall, t ex vid hastigt påkommande sjukdomsfall inom arbetstagarens familj eller nära anhörigs frånfälle, kan arbetsgivaren även bevilja tjänstledighet med lön för en eller flera dagar.

Med nära anhörig avses exempelvis make/maka, registrerad partner, sambo, barn, barnbarn, syskon, föräldrar, svärföräldrar, mor- och farföräldrar.

Anmärkning

Respektive arbetsgivare ska tillse att lika fall skall behandlas lika.

Mom 2 Tjänstledighet utan lön

Tjänstledighet beviljas om arbetsgivaren finner att så kan ske utan olägenhet för verksamheten. När tjänstledighet beviljas ska arbetsgivaren för arbetstagaren ange vilken tidsperiod denna omfattar.

Mom 2:1 Tjänstledighet del av dag

Avdraget utgör 1/172 per timme av aktuell månadslön och görs för varje hel halvtimme.

Mom 2:2 Tjänstledighet om högst 5 arbetsdagar

Under en period om högst fem arbetsdagar ska avdrag göras för varje arbetsdag som arbetstagaren är tjänstledig med 1/21 av månadslönen.

Mom 2:3 Tjänstledighet om 6 arbetsdagar eller flera i följd

Under en period om sex arbetsdagar eller längre ska avdrag göras för varje tjänstledighetsdag (även för den enskilde arbetstagaren arbetsfri vardag samt sön- eller helgdagar) med en dagslön.

$$\text{Dagslön} = \frac{\text{den fasta månadslönen} \times 12}{365}$$

Mom 2:4 Tjänstledighet hel kalendermånad

Om en tjänstledighetsperiod omfattar en eller flera hela kalendermånader ska arbetstagarens hela månadslön dras av för var och en av kalendermånaderna.

Mom 2:5 Tjänstledighet vid intermittert deltidsarbete

Om arbetstagaren är deltidanställd och arbetar full ordinarie arbetstid endast under vissa av veckans arbetsdagar (intermittert deltidsarbete) ska avdrag per tjänstledighetsdag göras enligt följande:

$$\frac{\text{månadslönen}}{\text{antalet arbetsdagar per vecka}} \times 4,2$$

Med "arbetsdagar per vecka" avses arbetade dagar per helgfri vecka i genomsnitt per fyraveckorsperiod.

Avdrag enligt ovan ska göras för varje dag under vilken arbetstagaren är tjänstledig och som annars skulle ha utgjort arbetsdag.

Om tjänstledigheten omfattar hela kalendermånaden ska hela månadslönen dras av.

Mom 3 Föräldralön

En arbetstagare som är tjänstledig i minst 30 dagar i följd, om inte annat överenskommes, i samband med barns födelse eller adoption erhåller föräldralön från arbetsgivaren

- i 30 dagar om den anställde har varit anställd i ett men inte två år i följd,
- i 90 dagar om den anställde har varit anställd i minst två år.

Föräldralönen är lika stor som sjuklönen från 15:e dagen. Den utbetalas med hälften i samband med ledighetens början och med hälften sedan anställningen fortsatt i tre månader efter tjänstledigheten. Beloppet inkluderar semesterlön.

Om föräldralöndigheten skulle bli kortare än en respektive två månader, utges föräldralönen inte för längre tid än ledigheten omfattar.

Mom 3:1 Föräldralön utges inte

Föräldralönen utges inte om arbetstagaren undantas från föräldrapenning enligt lagen om allmän försäkring. Om denna förmån har nedsatts ska föräldralönen reduceras i motsvarande grad.

Mom 3:2 Löneavdrag vid ledighet med tillfällig föräldrapenning

Vid ledighet med tillfällig föräldrapenning görs avdrag för varje frånvarotimme med

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

Vid frånvaro hel kalendermånad görs avdrag med arbetstagarens hela månadslön.

Anmärkning till § 11

Med månadslön avses fast månadslön inklusive eventuella fasta lönetillägg per månad. Vid tillämpning av divisorn 172 för deltidsanställd arbetstagare ska deltidslönen först uppräknas till lön motsvarande full ordinarie arbetstid.

§ 12 SJUKLÖN

Mom 1 Allmänt

Enligt sjuklönelagen har arbetstagaren under de första 14 dagarna av en sjukperiod en lagstadgad rätt till sjuklön från arbetsgivaren. För sjukfrånvaro som pågår längre tid än 14 kalenderdagar betalas sjukpenning från försäkringskassan från dag 15 enligt lagen om allmän försäkring. Dag då arbetstagaren varit frånvarande utan giltigt skäl medräknas inte.

Mom 2

Mom 2:1 Sjukanmälan

När en arbetstagare blir sjuk och därför inte kan tjänstgöra ska arbetstagaren snarast möjligt anmäla sjukdomsfallet till arbetsgivaren.

Sjuklön ska som huvudregel inte utges för tid innan arbetsgivaren fått anmälan om sjukdomsfallet. Vidare ska arbetstagaren snarast meddela arbetsgivaren när arbetstagaren beräknar kunna återgå i arbete.

Samma gäller om arbetstagaren blir arbetsoförmögen på grund av olycksfall eller arbetsskada eller måste avhålla sig från arbete på grund av risk för överförande av smitta och rätt föreligger till ersättning enligt lagen om ersättning åt smittbärare.

Mom 2:2 Sjukförsäkran och läkarintyg

Skriftlig försäkran

Arbetstagaren ska lämna arbetsgivaren en skriftlig försäkran om att denne har varit sjuk, uppgifter om i vilken omfattning arbetstagarens arbetsförmåga varit nedsatt på grund av sjukdomen och under vilka dagar arbetstagaren skulle ha arbetat.

Rätt till sjuklön föreligger inte innan arbetstagaren lämnat försäkran till arbetsgivaren.

Sjuklön – läkarintyg

Om arbetsgivaren eller försäkringskassan så begär ska arbetstagaren dessutom styrka sjukdomen med läkarintyg från tidigare dag, vilket utvisar att arbetsförmåga föreligger samt sjukdomsperiodens längd för att arbetstagaren ska ha rätt till sjuklön. Arbetsgivaren har rätt att anvisa läkare för att utfärda sådant läkarintyg.

Från och med den åttonde kalenderdagen ska arbetstagaren alltid styrka sjukdom med läkarintyg.

Rätt till sjuklön föreligger inte om arbetstagaren lämnar oriktig eller vilseledande uppgift om förhållande som är av betydelse för rätten till sjuklön.

Parterna konstaterar att det är av ömsesidigt intresse för arbetsgivaren och arbetstagaren i rehabiliteringssyfte - att anledningen till arbetsoförmågan kan klargöras så tidigt som möjligt. Detta gäller särskilt vid upprepade sjukdomsfall.

Mom 3 Sjuklönetidens längd

Om arbetstagare enligt bestämmelserna i detta avtal har rätt till sjuklön från och med 15:e kalenderdagen i sjukperioden ska arbetsgivaren utge sådan till arbetstagaren.

För grupp 1: från och med 90:e kalenderdagen i sjukperioden.

För grupp 2: från och med 45:e kalenderdagen i sjukperioden.

Grupp 1 = arbetstagare som varit anställd hos arbetsgivaren under minst ett år i följd eller har kommit direkt från en anställning i vilken arbetstagaren har haft rätt till sjuklön under minst 90 dagar.

Grupp 2 = övriga arbetstagare.

Sjuklön från 15:e dagen utges dock för högst 105/45 kalenderdagar per tolv månadersperiod.

Den som är visstidsanställd för kortare tid än en månad får inte sjuklön under anställningens första 14 dagar.

För den som får sjukersättning enligt KTP-planen upphör rätten till sjuklön.

Mom 4 Sjuklönens storlek

Mom 4:1 Sjuklön från och med 14:e kalenderdagen per sjukperiod

För varje timme en arbetstagare är frånvarande från arbetet på grund av sjukdom görs sjukavdrag med

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

för den första sjukfrånvarodagen (karensdag),

$$20 \% \times \frac{\text{månadslönen} \times 12}{52 \times \text{veckoarbetstiden}}$$

från och med den andra till och med den 14:e kalenderdagen i sjuklöneperioden.

Anmärkning

Med månadslön avses i detta moment fast kontant månadslön inklusive eventuella fasta lönetillägg per månad.

Om arbetstagaren har oregelbunden arbetstid beräknas veckoarbetstiden i genomsnitt per månad eller annan förläggningssykel.

För arbetstagare som regelbundet arbetar andra arbetstider än dagtid utges dessutom sjuklön med 80 % (dag 2-14) av bortfallna ersättningar.

Timlön: För arbetstagare med lön per arbetad timme utges ingen sjuklön dag 1 (karensdag), dag 2 till 14 utgör sjuklönen 80 % av bortfallen lön och ersättningar.

Återinsjuknar arbetstagaren inom fem kalenderdagar efter en tidigare sjukperiod räknas perioderna som en.

Mom 4:2 Sjuklön fr o m 15:e kalenderdagen

För varje sjukdag (även arbetsfria vardagar samt sön- och helgdagar) görs sjukavdrag per dag enligt följande, varvid med månadslön, utöver vad som anges i mom 4:1, Anmärkning, även avses förmåner i form av kost eller bostad värderade enligt Skatteverkets anvisningar.

För pensionär fordras särskild överenskommelse - se § 1 mom 3.

För arbetstagare med månadslön om högst 25 188* kronor görs avdrag per sjukdag med:

$$90 \% \times \frac{\text{månadslönen} \times 12}{365}$$

För arbetstagare med månadslön över 25 188* kronor görs avdrag per sjukdag med:

$$80 \% \times \frac{7,5 \times \text{prisbasbeloppet}}{365} + 10 \% \times \frac{\text{månadslön} \times 12}{365}$$

*) Den angivna lönegränsen utgör 7,5 × för varje år gällande prisbasbelopp / 12. Prisbasbeloppet för 2010 är 42 400 kronor och lönegränsen för 2010 blir följaktligen 26 500 kronor. Ny beräkning ska ske varje år.

Anmärkning 1

Vid ändring av lön görs sjukavdrag med utgångspunkt från den gamla lönen till den dag arbetstagaren får besked om sin nya lön.

Anmärkning 2

Sjukavdraget per dag får inte överstiga den fasta kontanta månadslönen inklusive eventuella fasta tillägg × 12/365. Begreppet månadslön - se mom 4:1, Anmärkning.

Mom 5 Smittbärare

Om arbetstagaren måste avhålla sig från arbete på grund av risk för överförande av smitta och rätt föreligger till smittbärrpenning görs avdrag enligt följande:

Frånvaro t o m 14:e kalenderdagen

För varje timme en arbetstagare är frånvarande görs avdrag med

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

Beträffande veckoarbetstid och månadslön - se mom 4:1, Anmärkning.

Timlön: För arbetstagare med lön per arbetad timme görs avdrag med hela timlönen och ersättningar för varje timme en arbetstagare är frånvarande från arbetet.

Vid frånvaro från och med 15:e kalenderdagen görs avdrag enligt mom 4:2.

Mom 6 Inskränkningar i rätten till sjuklön

Om en arbetstagare på grund av arbetsskada uppbär livränta i stället för sjukpenning och detta sker under tid då arbetstagaren har rätt till sjuklön, ska sjuklönen från arbetsgivaren inte beräknas enligt mom 3 utan i stället utgöra skillnaden mellan 90 procent av månadslönen och livräntan.

Rätt till sjuklön på lönedelar upp till 7,5 prisbasbelopp föreligger inte för tid då sjukpenning enligt lagen om arbetsskadeförsäkring utges eller för tid då rehabiliteringspenning utges.

Om arbetstagaren får ersättning från annan försäkring än KTP eller trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA) och arbetsgivaren har betalat premien för denna försäkring ska sjuklönen minskas med ersättningen.

Om arbetstagaren får annan ersättning från staten än från den allmänna försäkringen, arbetsskadeförsäkringen eller lagen om statligt personskadeskydd, ska sjuklönen minskas med ersättningen.

Om arbetstagaren har fyllt 60 år när arbetstagaren anställs kan arbetsgivaren och arbetstagaren överenskomma att denne inte ska ha rätt till sjuklön från och med den 15:e kalenderdagen i sjukperioden.

Har sådan överenskommelse träffats ska arbetsgivaren underrätta den lokala arbetstagarparten.

Om en arbetstagare vid anställningen inte talat om att denne lider av viss sjukdom, har arbetstagaren inte rätt till sjuklön från och med 15:e kalenderdagen i sjukperioden vid arbetsoförmåga som beror på sjukdomen ifråga.

Om arbetsgivaren vid anställningen har begärt friskintyg av arbetstagaren men denne på grund av sjukdom inte har kunnat lämna sådant, har arbetstagaren inte rätt till sjuklön från och med 15:e kalenderdagen i sjukperioden vid arbetsoförmåga som beror på sjukdomen ifråga.

Om arbetstagarens sjukförmåner har nedsatts enligt lagen om allmän försäkring ska arbetsgivaren reducera sjuklönen i motsvarande mån.

Om arbetstagaren har skadats vid olycksfall som vållats av tredje man och ersättning inte utges enligt trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA), ska arbetsgivaren utge sjuklön endast om - respektive i den utsträckning - arbetstagaren inte kan få skadestånd för förlorad arbetsförtjänst från den för skadan ansvarige.

Om arbetstagaren har skadats vid olycksfall under förvärvsarbete för annan arbetsgivare eller i samband med egen rörelse ska arbetsgivaren utge sjuklön från och med 15:e kalenderdagen i sjukperioden endast om arbetsgivaren särskilt har åtagit sig detta.

Arbetsgivaren är inte skyldig att utge sjuklön från och med 15:e kalenderdagen i sjukperioden

- om arbetstagaren har undantagits från sjukförsäkringsförmåner enligt lagen om allmän försäkring, eller
- om arbetstagarens arbetsoförmåga är självförvållad, eller
- om arbetstagaren har skadats till följd av krigsåtgärder, om inte överenskommelse om annat träffas.

Om sjukersättning enligt KTP-planen börjar utges till arbetstagaren upphör rätten till sjuklön.

Mom 7 Övriga bestämmelser

Vid tillämpningen av bestämmelserna i denna paragraf ska förmåner som utges enligt lagen om statligt personskadeskydd jämföras med motsvarande förmåner enligt lagen om allmän försäkring och lagen om arbetsskadeförsäkring.

§ 13 SEMESTER

Mom 1 Allmänna bestämmelser

Semester utges enligt lag med de tillägg och ändringar som framgår av nedanstående.

Undantag från semesterlagen har gjorts endast i de delar, där så uttryckligen framgår i nämnda moment.

Mom 2 Semesterår tillika intjänandeår

Kalenderåret utgör semesterår som tillika är intjänandeår.

Mom 3 Semesterns längd

Mom 3:1 Antal semesterdagar per kalenderår utges enligt nedan

Till och med det år arbetstagaren fyller 39 år	25 semesterdagar
Från och med det år arbetstagaren fyller 40 år	31 semesterdagar
Från och med det år arbetstagaren fyller 50 år	32 semesterdagar

Mom 3:2 Anställning mindre än tre månader

Anställning som inte avser eller varar längre tid än tre månader berättigar inte till semesterledighet utan i stället till semesterersättning.

Vid anställning med lön per arbetad timme inkluderar utgående timlön semesterlön.

Mom 4 Semesterlön, -tillägg och -ersättning m m

Mom 4:1 Semesterlön

Semesterlönen utgörs av den under semestertiden aktuella månadslönen och semestertillägg som för varje betald semesterdag utgör 0,8 % av arbetstagarens vid semestertillfället aktuella månadslön.

Beträffande ändrad sysselsättningsgrad - se mom 4:4.

Med månadslön avses i detta sammanhang fast kontant månadslön inklusive eventuella fasta lönetillägg per månad (t ex fasta jour-, beredskaps-, och ob-tillägg) vid semestertillfället.

Mom 4:2 Semesterersättning

Semesterersättning utgör 5,4 procent av aktuell månadslön per uttagen betald semesterdag (beräknas som 4,6 procent av den aktuella månadslönen semesterdag plus 0,8 procent enligt mom 4:1).

Semesterersättning för sparad semesterdag beräknas som om den sparade dagen tagits ut det semesterår anställningen upphörde.

Vid anställning med lön per arbetad timme inkluderar utgående timlön semesterlön.

Mom 4:3 Obetald semesterdag

För varje uttagen obetald semesterdag görs avdrag med 4,6 procent från arbetstagarens aktuella månadslön.

Mom 4:4 Ändrad sysselsättningsgrad

Om arbetstagaren under intjänandeåret haft annan sysselsättningsgrad än vid semestertillfället ska den vid semestertillfället aktuella semesterlönen proportioneras i förhållande till arbetstagarens genomsnittliga sysselsättningsgrad under året.

Semesterlönen vid uttag av sparad semesterdag ska också anpassas till arbetstagarens sysselsättningsgrad under det intjänandeår som dagen sparades.

Med månadslön avses den fasta kontanta månadslönen.

Revidering av utbetald semesterlön ska ske vid årets slut eller om anställningen upphör under kalenderåret vid anställningens upphörande.

Exempel:

Sysselsättningsgrad: 100 % i 9 månader

75 % i 3 månader

$$\frac{1,0 \times 9 \text{ mån} + 0,75 \times 3 \text{ månader}}{12 \text{ månader}}$$

= 0,94 av aktuell månadslön vid semestertillfället

Om sysselsättningsgraden ändrats under kalendermånaden ska den sysselsättningsgrad som gällt under det övervägande antalet kalenderdagar i månaden gälla.

Mom 4:5 Utbetalning av semestertillägg

Semestertillägget om 0,8 % utbetalas vid ordinarie löneutbetalningstillfälle under eller närmast efter semestern om inte annat överenskommits.

Mom 4:6 För mycket uttagen semesterlön

Arbetstagare som erhållit för mycket utbetald semesterlön eller erhållit semesterlön för flera semesterdagar än arbetstagaren intjänat under året skall återbetala för mycket utbetald semesterlön.

Mom 5 Sparande av semesterdagar

Mom 5:1 Villkor för att spara semesterdagar

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

Antalet sparade semesterdagar får inte vid något tillfälle sammanlagt överstiga 25 dagar.

Mom 5:2 Semesterlön alternativt -ersättning för sparade semesterdagar

Semesterlön för sparad semesterdag beräknas enligt mom 4:1 och 4:4 och semesterersättning för sparad semesterdag enligt mom 4:2 och 4:4.

Semesterlönen för sparad semesterdag ska anpassas till arbetstagarens andel av full ordinarie arbetstid det semesterår som dagen sparades.

Lön per arbetad timme. Vid uttag av sparad semesterdag för anställning med lön per arbetad timme inklusive semesterlön utges ingen särskild semesterlön eftersom den ingår i den utbetalda timlönen.

Mom 6 Semesterledighet för intermittent arbetande

Om en arbetstagare enligt gällande arbetstidsschema inte arbetar varje dag i varje vecka (intermittent arbetande) gäller, att antalet bruttosemesterdagar (enligt mom 3:1) ska omräknas till nettosemesterdagar.

Antalet nettosemesterdagar förläggs på de dagar som för arbetstagaren skulle ha utgjort arbetsdagar.

Arbetsdagar per vecka × Antal bruttosemesterdagar

5

= nettosemesterdagar

Om det vid beräkningen uppstår brutet tal sker avrundning uppåt till närmaste heltal.

Med "antalet arbetsdagar per vecka" avses det antal dagar som, enligt för arbetstagaren gällande arbetstidsschema, är arbetsdagar per helgfri vecka i genomsnitt per fyra veckor (eller annan period som omfattar hel förläggningscykel).

Om arbetstagaren enligt arbetstidsschemat ska arbeta såväl hel dag som del av dag samma vecka ska den delvis arbetade dagen i detta sammanhang räknas som hel dag.

Ändras arbetstagarens arbetstidsschema så att "antalet arbetsdagar per vecka" förändras ska antalet uttagna nettosemesterdagar omräknas för att svara mot den nya arbetstiden.

OBS! Beräkning av semestertillägg, semesterersättning respektive löneavdrag (vid obetald semester) ska ske med utgångspunkt från antalet bruttosemesterdagar.

§ 14 ANSTÄLLNINGIS UPPHÖRANDE

Mom 1 Uppsägning från arbetstagarens sida

Mom 1:1 Förfarandet vid egen uppsägning

För att det inte ska uppstå tvist om huruvida arbetstagaren har sagt upp sig eller inte, bör arbetstagaren göra sin uppsägning skriftligen (ej kursiv). Om uppsägningen ändå sker muntligen bör arbetstagaren snarast bekräfta den skriftligen alternativt bör arbetsgivaren skriftligen bekräfta uppsägningen till arbetstagaren.

Mom 1:2 Uppsägningstid från arbetstagarens sida

Uppsägningstiden från arbetstagarens sida är följande om inte annat följer av bestämmelserna i mom 3 Tidsbegränsad anställnings upphörande, mom 4 Provanställnings upphörande och mom 5 Övrigt om anställnings upphörande. Arbetsgivaren och arbetstagaren kan träffa överenskommelse om annan uppsägningstid än vad som anges i detta avtal eller lagen om anställningsskydd (LAS) eller att tidsbegränsad anställning kan avbrytas i förtid.

Anställningstid mindre än 6 månader	- 1 månads uppsägningstid
Anställningstid 6 månader till 6 år	- 2 månaders uppsägningstid
Anställningstid 6 år eller mer	- 3 månaders uppsägningstid

Mom 2 Uppsägning eller avskedande från arbetsgivarens sida

Mom 2:1 Personliga skäl

Arbetsgivaren ska, minst två veckor innan besked om uppsägning lämnas till arbetstagaren, skriftligen underrätta arbetstagaren om att denne kommer att få skriftligt besked om uppsägning.

Vid avskedande ska underrättelsen lämnas minst en vecka innan besked om avskedande.

Är arbetstagaren fackligt organiserad ska varsel samtidigt med underrättelsen lämnas till den lokala fackliga organisationen som den anställda tillhör. Varsel anses ha skett, när arbetsgivaren överlämnat varselskrivelse, kopia av underrättelsen, till den lokala arbetstagarparten eller två arbetsdagar efter det att arbetsgivaren har avsänt skrivelsen i rekommenderat brev under respektive arbetstagarförbunds adress.

Varsel som arbetsgivaren har givit under tid då företaget har semesterstängt, anses ha skett dagen efter den då semesterstängningen upphörde.

Mom 2:2 Uppsägning på grund av arbetsbrist

Om uppsägningen grundar sig på arbetsbrist ska förhandling ske med berörda fackliga organisationer enligt MBL § 11 (13) innan beslut om uppsägning fattas. Efter slutförd lokal och eventuell central förhandling ska besked om uppsägningen lämnas till arbetstagaren.

Turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist

Arbetsgivaren och de lokala fackliga organisationerna (i avsaknad av lokal organisation med den centrala organisationen) får i anslutning till aktualiserad personalinskränkning träffa lokal överenskommelse om avvikelser från bestämmelserna om

turordning (LAS §§ 22 och 25-27) vid uppsägning respektive företrädesrätt till återanställning.

Vid upprättandet av turlista utgör varje yrkeskategori ett eget turordningsområde.

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

De lokala parterna ska 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 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, kan förbundsparterna, om endera begär det, träffa överenskommelse i enlighet med ovan angivna riktlinjer.

Det förutsätts att arbetsgivaren inför behandlingen av frågorna som berörs i detta moment tillhandahåller den lokala respektive den centrala avtalsparten 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.

Tillämpningsregler vid besked om uppsägning eller avskedande av arbetstagare som har en tillsvidareanställning

Besked om uppsägning eller avskedande ska vara skriftlig och lämnas till arbetstagaren personligen. Om detta på grund av särskilda skäl inte är möjligt får beskedet om uppsägningen eller avskedandet i stället sändas i rekommenderat brev till arbetstagaren. Uppsägning eller avsked anses ha skett 10 dagar efter det att brevet lämnats till posten för befordran.

Vid semester anses uppsägningen eller avsked ha skett första dagen efter den, då semestern upphörde.

I uppsägnings- eller avskedandebeskedet ska arbetsgivaren ange:

- att om arbetstagaren vill göra gällande att uppsägningen eller avskedet är ogiltigt, ska arbetstagaren underrätta arbetsgivaren om detta senast två veckor efter det att uppsägningen eller avskedandet skedde,
- om arbetstagaren har företrädesrätt till återanställning eller inte,
- att om företrädesrätt föreligger måste arbetstagaren för att den ska gälla anmäla detta till arbetsgivaren.

På arbetstagarens begäran är arbetsgivaren skyldig att ange orsaken till uppsägningen eller avskedandet och uppgiften ska vara skriftlig om arbetstagaren begär det.

Mom 2:3 Uppsägningstid från arbetsgivarens sida

Uppsägningstiden från arbetsgivarens sida är följande om inte annat följer av bestämmelserna i mom 3 Tidsbegränsad anställnings upphörande, mom 4 Provanställnings upphörande och mom 5 Övrigt om anställnings upphörande.

Anställningstid mindre än 6 månader	- 1 månads uppsägningstid
Anställningstid 6 månader till 4 år	- 2 månaders uppsägningstid
Anställningstid 4 år till 6 år	- 4 månaders uppsägningstid
Anställningstid 6 år eller mer	- 6 månaders uppsägningstid

Anmärkning

Vid uppsägning på grund av arbetsbrist av arbetstagare som fyllt 55 år med 10 sammanhängande anställningsår, gäller en förlängning av uppsägningstiden med 6 månader.

Mom 3 Tidsbegränsad anställnings upphörande

Mom 3:1 Tidsbegränsad anställning sammanlagt 12 månader eller mindre

Tidsbegränsad anställning som pågått sammanlagt 12 månader eller mindre, under den senaste treårsperioden, upphör utan uppsägning när den avtalade tiden löpt ut eller det avtalade arbetet slutförts eller vid vikariat när den ordinarie befattningshavaren återkommer.

Mom 3:2 Tidsbegränsad anställning sammanlagt mer än 12 månader under den senaste treårsperioden

Vid tidsbegränsad anställning (utom provanställning), som när anställningen upphör har pågått sammanlagt mer än tolv månader under den senaste treårsperioden, är arbetsgivaren skyldig att minst en månad före anställningens upphörande ge arbetstagare skriftligt besked om att arbetstagaren inte kommer att få fortsatt anställning, LAS §§ 15, 16. (Besked - se nedan.)

Om arbetstagaren är fackligt organiserad ska arbetsgivaren samtidigt med beskedet lämna ett skriftligt varsel till den lokala fackliga organisationen som arbetstagaren tillhör, LAS § 30A.

Varsel anses ha skett, när arbetsgivaren överlämnat varselskrivelse till den lokala arbetstagarparten eller två arbetsdagar efter det att arbetsgivaren har avsänt skrivelsen i rekommenderat brev under respektive arbetstagarförbunds adress.

Varsel som arbetsgivaren har givit under tid då företaget har semesterstängt, anses ha skett dagen efter den då semesterstängningen upphörde.

Vid anställning en månad eller kortare ska besked och varsel ges när anställningen börjar (LAS § 30).

Tillämpningsregler vid besked till arbetstagaren om att den tidsbegränsade anställningen upphör

Beskedet ska vara skriftligt och lämnas till arbetstagaren personligen. Om särskilda skäl föreligger, kan det sändas i rekommenderat brev till arbetstagaren och träder då ikraft tio dagar efter avsändandet alternativt om arbetstagaren har semester, första arbetsdagen efter semestern.

I ett skriftligt besked ska arbetsgivaren även ange:

- att om arbetstagaren vill göra gällande att anställningen ska gälla tills vidare, måste denne underrätta arbetsgivaren om detta senast en månad efter anställningstidens utgång (LAS § 40),
- om arbetstagaren har företrädesrätt till återanställning eller inte,
- att om företrädesrätt föreligger måste arbetstagare, för att den ska gälla, anmäla till arbetsgivaren att arbetstagaren vill omfattas av företrädesrätten.

Mom 4 Upphörande av provanställning

Upphörande under pågående provanställningsperiod

Arbetsgivare som avser att ge arbetstagare besked om att en provanställning skall avbrytas i förtid skall skriftligen underrätta arbetstagaren om detta minst 14 dagar i förväg.

Arbetsgivaren skall lämna skriftligt besked om provanställningens upphörande senast vid provotidens utgång.

Arbetstagare äger rätt att i förtid frånträda provanställningen med 14 dagars uppsägningstid.

Anmärkning

Är arbetstagaren fackligt organiserad skall arbetsgivaren samtidigt med underrättelsen varsla (meddela) den fackliga organisation som arbetstagaren tillhör.

Upphörande vid provanställningsperiodens slut

Om arbetsgivare eller arbetstagare vill att provanställningen skall upphöra vid provanställningsperiodens slut utan att övergå i en tillsvidareanställning, skall skriftlig underrättelse till arbetsgivaren/arbetstagaren ske 14 dagar före periodens slut.

Arbetsgivaren skall lämna skriftligt besked om provanställningens upphörande senast vid provotidens utgång.

Är arbetstagaren fackligt organiserad skall arbetsgivaren samtidigt med underrättelsen varsla (meddela) den fackliga organisation som arbetstagaren tillhör.

Tillämpningsregler vid besked till arbetstagaren om att provanställningen skall upphöra

Beskedet skall vara skriftligt och lämnas till arbetstagaren personligen. Om särskilda skäl föreligger, kan det sändas i rekommenderat brev till arbetstagaren och träder då ikraft tio dagar efter avsändandet alternativt om arbetstagaren har semester, första arbetsdagen efter semestern.

I ett skriftligt besked skall arbetsgivaren även ange:

- att om arbetstagaren vill göra gällande att anställningen skall gälla tills vidare, måste arbetstagaren underrätta arbetsgivaren om detta senast en månad efter anställningstidens utgång (LAS § 40),
- om arbetstagaren har företrädesrätt till återanställning eller inte,
- att om företrädesrätt föreligger måste arbetstagare, för att den skall gälla, anmäla till arbetsgivaren att arbetstagaren vill omfattas av företrädesrätten.

Mom 5 Övriga bestämmelser vid uppsägning

Mom 5:1 Lön under uppsägningstid

Enligt § 12 i LAS har arbetstagare rätt till bibehållen lön och andra anställningsförmåner under uppsägningstiden, även om arbetstagaren inte kan beredas arbete under denna tid.

Mom 5:2 Pensionärer

Om arbetstagaren kvarstår i tjänst eller har anställts vid företaget efter det att arbetstagaren har uppnått gällande ordinarie pensionsåldern enligt KTP-planen är uppsägningstiden en månad för både arbetsgivaren och arbetstagaren.

Mom 5:3 Uppnådd pensionsålder

Arbetstagare som inte önskar kvarstå i anställning efter 65 års ålder ska anmäla detta till arbetsgivaren senast tre månader före utgången av kalendermånaden innan arbetstagaren fyller 65 år.

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

Mom 5:4 Skadestånd då arbetstagaren inte iakttar uppsägningstid

Om arbetstagaren lämnar sin anställning utan att iaktta uppsägningstiden eller del av denna, har arbetsgivaren rätt till skadestånd för den ekonomiska skada och olägenhet som därigenom vållas, dock lägst med ett belopp som motsvarar arbetstagares lön under den del av uppsägningstiden som arbetstagaren inte har iakttagit.

Mom 5:5 Intyg

Tjänstgöringsintyg

När uppsägning har skett från arbetsgivaren eller arbetstagarens sida har arbetstagaren rätt att få ett tjänstgöringsintyg som innehåller

- den tid som arbetstagaren har varit anställd, och
- de arbetsuppgifter arbetstagaren har haft att utföra, samt om arbetstagaren så begär, vitsord beträffande det sätt på vilket arbetstagaren har utfört sitt arbete.

Arbetsgivaren ska lämna tjänstgöringsintyget inom en vecka från det att arbetstagaren har begärt att få intyget.

Arbetsgivarintyg

Arbetsgivaren åtager sig att utfärda arbetsgivarintyg senast två veckor efter det att arbetsgivaren av arbetstagaren erhållit erforderligt underlag och blankett avseende arbetsgivarintyg.

Intyg om uttagen semester

När anställningen upphör har arbetstagaren rätt att erhålla intyg som utvisar hur många semesterdagar arbetstagaren har tagit ut under innevarande semesterår. Arbetsgivaren ska lämna intyget till arbetstagaren senast inom en vecka från det att arbetstagaren har begärt att få intyget.

§ 15 VÄRNPLIKTS- OCH CIVILFÖRSVARSTJÄNSTGÖRING

Vid fullgörande av militärtjänst utöver första tjänstgöringen utgår följande ersättning till ordinarie arbetstagare.

Mom 1

Arbetstagare som inte är reservbefäl erhåller vid tjänstledighet för fullgörande av repetitionsutbildning, som inte direkt ansluter till grundutbildningen, för varje kalenderdag en ersättning med 10 % av dagslönen på årslöner inom 7,5 prisbasbelopp.

Dagslönen utgör månadslönen \times 12 delad med 365. På lönedel överstigande 7,5 prisbasbelopp utgör ersättningen 25 %. Motsvarande regel ska gälla för civilförsvarspliktig arbetstagare under förutsättning att dagpenning utgår.

Företaget äger dock jämka ovannämnda ersättning så att vad arbetstagaren erhåller totalt inte överstiger hans/hennes ordinarie lön.

Dock ska kompensationsgraden i något fall inte understiga 90 % av dagslönen.

Mom 2

Vid annan militärtjänstgöring utgår inte någon ersättning.

Mom 3

Ersättning vid ledighet på grund av militärtjänst föranledd av mobilisering eller förstärkt försvarsberedskap regleras inte genom bestämmelserna ovan.

§ 16 PENSIONER OCH FÖRSÄKRINGAR

Arbetsgivaren är skyldig att i KP/Folksam alternativt Collectum

- teckna pensionsförsäkring enligt KTP-planen,
- teckna trygghetsförsäkring vid arbetsskada - TFA,
- teckna tjänstegrupplivförsäkring - TGL,
- ansluta sig till Tjänstemännens Trygghetsfond (Omställningsavtalet)

§ 17 TJÄNSTE- OCH PERSONALBOSTAD

Mom 1 Hyresförhållande och anställning

Hyresförhållanden som beror av anställning regleras enligt gällande lag i den mån inte annat följer av denna paragraf.

Mom 2 Tjänstebostad

Med tjänstebostad förstås av arbetsgivare ägd eller disponerad bostadslägenhet, som arbetsgivaren anvisar arbetstagaren såsom nödvändig bostad för fullgörande av anställningens arbetsuppgifter och därför upplåter till arbetstagaren i samband med anställning som är förenad med bostadstvång.

Hyra för tjänstebostad fastställs av arbetsgivaren till belopp som är skäligt med hänsyn till olägenheter, som kan följa av bostadens karaktär av tjänstebostad och dess belägenhet.

Mom 3 Personalbostad

Med personalbostad förstås av arbetsgivaren ägd eller disponerad bostadslägenhet, som arbetsgivaren upplåter till arbetstagare i samband med anställning.

Mom 4

Utan arbetsgivarens medgivande får inte

- a) hyresrätt till tjänste- eller personalbostad överlåtas,
- b) hyresgäst upplåta tjänste- eller personalbostad i andra hand.

Mom 5 Uppsägning av hyresavtal

Hyresavtal för tjänste- eller personalbostad kan av arbetsgivaren sägas upp för att upphöra att gälla med en minsta uppsägningstid av en månad i följande fall:

- a) då arbetstagarens anställning ska upphöra,
- b) då arbetstagaren inte erlagt hyra,
- c) då arbetstagaren vidtagit åtgärd i strid mot mom 4.

Dock gäller – (vid fall som avses i punkt a) ovan att

– om arbetstagaren, vid uppsägningstillfället av hyresavtalet, har rätt till en uppsägningstid - vad gäller anställningens upphörande - som är längre än en månad, ska arbetsgivaren iaktta motsvarande uppsägningstid, vad gäller hyresavtalets upphörande,

– om anställningen upphör på grund av att arbetstagaren avlider, gäller hyreslagens uppsägningstider.

Uppsägningstid enligt momentet gäller för hyresavtal med bestämd hyrestid som är längre än tre månader och för hyresavtal som gäller för obestämd tid.

Mom 6 Uppsagt hyresavtal

Om arbetsgivaren har sagt upp hyresavtalet för tjänste- eller personalbostaden i samband med anställningens upphörande har hyresgästen eller medhyresgäst inte rätt till förlängning av avtalet.

§ 18 GILTIGHETSTID

Avtalet gäller fr o m den 1 juni 2010 och tillsvidare för **Vårdförbundet, FSA och LSR m fl akademikerförbund** och fr o m den 1 juni 2010 t o m den 31 maj 2012 för **SKTF** med en ömsesidig uppsägningstid om tre månader.

För **Kommunal** gäller avtalet fr o m den 1 juni 2010 och t o m den 31 maj 2012 med en ömsesidig uppsägningstid om tre månader.

Stockholm den 31 augusti 2010

KFO
Lars Trapp

Kommunal
Anna Bexell

Stockholm den 20 oktober 2010

KFO
Lars Trapp

FSA
Lennart Sandström

LSR
Per Lowén

Vårdförbundet
Anna Malm

SKTF
Mats Andersson

FÖRHANDLINGSORDNING

mellan Arbetsgivarföreningen (KFO) och Svenska Kommunalarbetareförbundet (Kommunal), Fackförbundet SKTF, Legitimerade Sjukgymnasters Riksförbund (LSR), Förbundet Sveriges Arbetsterapeuter (FSA) samt Vårdförbundet

KFO och parterna har i syfte att främja en fredlig lösning av tvistefrågor på den för parterna gemensamma delen av arbetsmarknaden träffat följande överenskommelse.

§ 1 Avtalets giltighet

Mom 1

Avtalet gäller arbetstagare anställda vid företag, föreningar och stiftelser, vilka som medlemmar tillhör KFO.

Mom 2

Anslutes till KFO under avtalets giltighet företag, föreningar och stiftelser gäller detta avtal för dess arbetstagare från den tidpunkt företaget, föreningen eller stiftelsen erhållit medlemskap i KFO.

Om företaget är bundet av tidigare avtal gäller det här avtalet från den tidpunkt som parterna är överens om.

§ 2 Allmänna förutsättningar

Det förutsättes, att arbetsgivare och arbetstagare genom ömsesidigt hänsynstagande söker i samförstånd ordna sina gemensamma angelägenheter och såvitt möjligt förebygga uppkomsten av tvist.

Preskription av anspråk

Om förhållande, vartill rättsanspråk enligt kollektivt eller enskilt avtal hänför sig, varit känt på arbetsgivarsidan eller KFO respektive den lokala fackliga organisationen eller enligt § 3a särskilt utsedda arbetstagare på arbetsplatsen eller fackets centrala organisation i fyra månader utan att förhandling begärts enligt bestämmelserna i denna paragraf, har parten därefter förlorat rätten att påkalla förhandling rörande anspråket.

Oberoende av sådan kännedom om förhållandet är rätten att påkalla förhandling förlorad, om förhållandet ligger mer än två år tillbaka i tiden.

§ 3 Förhandlingsordning

Påkallas från endera sidan förhandling skall följande ordning gälla:

a) Lokal förhandling

Förhandling mellan arbetsgivaren och arbetstagarnas lokala fackliga organisation (lokal förhandling). Med lokal organisation avses lokalavdelning/distrikt eller arbetstagarare på arbetsplatsen som den fackliga organisationen utsett därtill.

Lokal förhandling skall påbörjas snarast möjligt och senast två veckor från dagen för dess påkallande, såvida ej parterna enas om uppskov.

Kan uppgörelse ej ernås vid lokal förhandling, ankommer det på part, som vill fullfölja ärendet, att hänskjuta frågan till central förhandling.

b) Central förhandling

Förhandling under medverkan av KFO och den fackliga centrala organisationen (central förhandling).

Framställning om sådan förhandling skall göras hos motparten senast två månader från den dag den lokala förhandlingen avslutats med nedanstående avsteg.

Framställan om central förhandling

- beträffande MBL §§ 11, 12, 14 och 38 skall ske inom 7 kalenderdagar,
- beträffande MBL §§ 34 och 35 skall ske inom 10 kalenderdagar (av arbetsgivaren), räknat från den dag den lokala förhandlingen är avslutad.

Påkallas ej förhandling inom föreskriven tid, förloras rätten till förhandling.

Central förhandling skall påbörjas snarast möjligt och senast tre veckor från dagen för dess påkallande såfram ej parterna enas om uppskov.

Protokollsanteckningar

1. Som avslutningsdag för lokal respektive central förhandling skall anses den dag, då berörd part alternativt parter förklarar förhandlingen avslutad, eller givit motparten skriftligt besked om att han anser förhandlingen avslutad.
2. För att underlätta behandlingen av lokala frågor är det lämpligt, att vardera parten utser en företrädare med uppgift att svara för kontakten med motparten; meddelande om företrädares namn bör lämnas motparten utan dröjsmål. Det får ankomma på de lokala parterna att avgöra huruvida ytterligare anordningar behöver vidtagas för handläggningen av de lokala frågorna.
3. Om det förhållande, vartill rättsanspråk hänför sig regleras i lag om anställningsskydd skall i stället för de i § 3 ovan angivna tidsfristerna gälla i nämnda lag angivna tidsfristerna.

§ 4 Giltighetstid

Avtalet gäller fr o m den 1 juni 2007 och tillsvidare för Vårdförbundet, FSA och LSR m fl akademikerförbund och fr o m den 1 juni 2007 t o m den 31 maj 2012 för SKTF med en ömsesidig uppsägningstid om tre månader.

För Kommunal gäller avtalet fr o m den 1 juni 2010 och t o m den 31 maj 2012 med en ömsesidig uppsägningstid om tre månader.

FÖRHANDLINGSPROTOKOLL

Ärende:	Överenskommelse om löner och allmänna anställningsvillkor för tiden 2010-06-01 – 2012-05-31 för anställda som omfattas av avtalet Hälsa, vård och övrig omsorg
Parter:	Arbetsgivarföreningen KFO (KFO) Svenska Kommunalarbetareförbundet (Kommunal)
Tid och plats:	30-31 augusti 2010 i KFOs lokaler i Stockholm
Närvarande för	
KFO:	Anita Fink Knudsen, Lars Trapp jämte delegerade
Kommunal:	Anna Bexell, Lars Fischer jämte delegerade

§ 1 Allmänna anställningsvillkor

Parterna träffar överenskommelse om nytt avtal om allmänna anställningsvillkor för perioden 2010-06-01 – 2012-05-31 med de ändringar och tillägg som framgår av bilaga 1.

Avtalet kan sägas upp till upphörande 2012-05-31 med en ömsesidig uppsägningstid om tre månader. Har avtalet inte sagts upp senast tre kalendermånader innan 2012-05-31 förlängs avtalet ett år i sänder med en ömsesidig uppsägningstid om tre kalendermånader.

§ 2 Löner

KFO och Kommunal träffar överenskommelse om löner för perioden 2010-06-01 – 2012-05-31 enligt bilaga 2.

Parterna konstaterar att för det fall arbetsgivare år 2010 redan utgett generella och/eller individuella lönehöjningar, skall dessa avräknas mot vad arbetstagaren erhåller vid tillämpning av löneavtalet såvida ej uttrycklig lokal överenskommelse träffats om annat.

§ 3 Arbetstid

Parterna noterar att lokala överenskommelser om avvikelser från 48 timmars genomsnittsberäkning, från 11 timmars sammanhängande dygnsvila och genomsnittsberäkningen av nattarbete samt veckovilan får träffas under förutsättning att kompensationsfrågan regleras med beaktande av hälsa och säkerhet. Parterna konstaterar också att dygnsvila så långt möjligt bör förläggas i enlighet med ATL och att avvikelser bör noteras. För att skapa bättre förutsättningar för högre arbetstidsmått och tryggare anställningsformer har parterna kommit överens om längre begränsningsperiod. Parterna är överens om att tillsätta en arbetsgrupp i syfte att följa utvecklingen under avtalsperioden.

- § 4 Inhyrningsfrågan**
Parterna enades om reglering av inhyrning av personal enligt bilaga 3.
- § 5 Arbetsgrupp**
Parterna enades om att tillsätta en arbetsgrupp med uppdrag att utreda förutsättningarna för att under avtalsperioden tillskapa en arbetsmiljönämnd inom avtalsområdet. Nämnden ska bl a utreda omfattningen av delade turer inom avtalsområdet.
- § 6 Ändrad lagstiftning**
Om lagen om allmän försäkring, annan sociallagstiftning, arbetsrättslig lagstiftning, annan lag eller rättspraxis förändras under avtalsperioden och sådan förändring berör bestämmelser i avtalet om allmänna anställningsvillkor, skall bestämmelserna anpassas härefter. Parterna är vidare överens om att detta görs genom att KFO tar fram förslag till förändringar.
- § 7** Parterna enades om att detta protokoll ska bifogas avtalstrycket.
- § 8 Skrivfel**
Parterna är ense om att uppenbara skrivfel till följd av revideringen av avtalet om allmänna anställningsvillkor kan rättas till under avtalsperioden.
- § 9 Överenskommelse giltighet - Fredsplikt**
Överenskommelsen träder i kraft först sedan alla parter undertecknat överenskommelsen alternativt skriftligen meddelat att man accepterat densamma. Avtalen innebär att fredsplikt gäller för såväl de lokala som centrala parterna för de frågor som regleras i avtalen.
- § 10** Överenskommelsen är preliminär tills den antagits av Kommunals förbundsstyrelse.
- § 11** Förhandlingen förklarades avslutad.

Vid protokollet
Lars Trapp

Justeras
Anna Bexell

LÖNEAVTAL 2010-06-01–2012-05-31

för Kommunals medlemmar inom avtalsområde Hälsa, vård och övrig omsorg

1. Grundläggande principer för lönesättningen

Parterna är ense om följande grundläggande principer för lönesättningen på det gemensamma området.

Lönesättning och löneutveckling för arbetstagaren sker mot bakgrund av de förhållanden som skapar verksamhetens ekonomiska förutsättningar främst måluppfyllelse och arbetstagarens bidrag härtill. Lönesättningen skall vara en del av en kvalitetshöjande process och stimulera till ökade insatser och ökad kvalitet.

Lönesättningen skall vara individuell och differentierad med hänsyn till verksamhetens krav och arbetsuppgifternas art och innehåll, individuell kompetens och utbildning, duglighet och uppnådda resultat, samt insatser för utvecklingen av andras kompetens som är av vikt för verksamheten.

Utgångspunkten för lönesättningen är de arbetsuppgifter och kompetenskrav som gäller för arbetstagaren liksom de mål av såväl individuell som övergripande art som har satts för verksamheten. Av betydelse är även arbetstagarens utveckling av personliga färdigheter och egenskaper, varvid särskilt kompetens, samarbetsförmåga, ekonomiskt och personellt ansvar, omdöme, målmedvetenhet, initiativförmåga, idériakedom och innovationskraft betonas som betydelsefulla bedömningsgrunder.

Bestämmande för den individuella lönesättningen är i första hand individuell mål- och resultatuppfyllelse.

Om arbetsgivaren föreslår ingen eller ringa löneutveckling skall åtgärdsplan upprättas.

Samma principer för lönesättningen skall gälla för kvinnor och män liksom för yngre och äldre arbetstagare.

Ovan angivna principer för lönesättningen kan utvecklas och kompletteras på arbetsplatsen.

2. Lönesamtal

Parterna är överens om att arbetsgivaren varje år ska genomföra individuella lönesamtal med varje arbetstagare. Utgångspunkten för lönesamtalet är de principer som framgår av punkt 1.

Lönesamtalets syfte är bl a att tillsammans med arbetstagaren klarlägga vilka behov och förväntningar som ska vara uppfyllda för att resultera i löneökningar för arbetstagaren.

För att skapa förutsättningar för att lönen ska uppfattas som rättvis är det viktigt att de lönebildande lönekriterierna är väl kända för arbetstagaren innan lönesamtalen genomförs.

3. Avtalets omfattning

3.1 Nedan angivna lönerevisioner omfattar företag som var medlemmar i KFO den 31 maj 2010 respektive den 31 maj 2011 och vars arbetstagare börjat sin anställning senast den 31 maj 2010 respektive den 31 maj 2011.

3.2 Undantag av vissa kategorier

Löneavtalet omfattar ej arbetstagare som den 31 maj 2010 respektive den 31 maj 2011

- inte fyllt 18 år,
- kvarstår i tjänst eller har anställts efter det att arbetstagaren har uppnått 65 års pensionsålder enligt KTP-planen,
- är tjänstledig för minst tre månader framåt i tiden av annat skäl än sjukdom eller föräldraledighet, om inte överenskommelse träffas om annat. När arbetstagaren återgår i tjänst skall lönen bestämmas efter samma normer som gällt för övriga arbetstagare hos arbetsgivaren enligt detta avtal.

Överenskommelse kan träffas om att lönehöjning skall utges till arbetstagare som enligt denna punkt är undantagen från löneavtalet. Bestämmelserna i detta avtal skall då vara vägledande.

3.3 Arbetstagare som slutat sin anställning

Om en arbetstagare har slutat sin anställning den 1 juni 2010 respektive den 1 juni 2011 eller senare och inte fått lönehöjning enligt punkt 5 och 6, skall arbetstagaren anmäla sina krav på lönehöjning till arbetsgivaren senast den 30 september respektive avtalsår.

4.4 Anställningsavtal den 1 januari 2010 respektive den 1 januari 2011

Om arbetsgivare och arbetstagare den 1 januari 2010 eller senare, respektive den 1 januari 2011 eller senare, har träffat avtal om anställning och de vidare uttryckligen har överenskommit att den avtalade lönen skall gälla oberoende av lönerevisionen respektive år, skall arbetstagaren inte omfattas av lönerevisionen aktuellt år.

4.5 Redan genomförd lönerevision

Om arbetsgivaren i avvaktan på detta löneavtal under 2010 redan har utgett generella och/eller individuella lönehöjningar skall dessa avräknas mot vad arbetstagaren erhåller vid tillämpning av punkt 5 såvida ej uttrycklig lokal överenskommelse om annat har träffats.

5. Löneutrymme för individuella höjningar den 1 juni 2010

Ett löneutrymme om lägst **490** kronor per heltidsanställd och månad den 1 juni 2010 respektive lägst **480** kr per heltidsanställd och månad den 1 juni 2011, fördelas individuellt på respektive arbetstagare. För deltidsanställda beräknas beloppet proportionellt.

6. Förhandlingsordning

6.1 Arbetsgivarens förslag på ny lön

Arbetsgivaren skall i lönesamtal senast den 31 oktober 2010 respektive den 30 april 2011 lämna förslag på nya löner till de anställda.

6.2 Lokal förhandling

Kommunal kan begära lokal förhandling om fördelning av löneutrymmet senast den 15 november 2010 respektive senast den 31 maj 2011. Sådan förhandling skall omfatta samtliga arbetsgivarens arbetsplatser.

Arbetsgivaren kan begära förhandling från tidigare datum.

Kan överenskommelse inte träffas vid lokal förhandling ankommer det på Kommunal att begära central förhandling.

Parterna är ense om att detta löneavtal bygger på förutsättningen att arbetsgivaren skall genomföra lönesamtal med samtliga arbetstagare som omfattas av löneavtalet. Eventuell lokal förhandling skall därför ske först sedan lönesamtalen genomförts.

6.3 Central förhandling

Begäran om central förhandling skall ske skriftligen hos KFO senast en månad efter det att den lokala förhandlingen är avslutad.

7. Retroaktiv omräkning

I det fall detta löneavtal tillämpas retroaktivt gäller följande.

Utbetalda övertidsersättningar samt gjorda tjänstledighetsavdrag och sjukavdrag skall omräknas retroaktivt och ske individuellt.

8. Vissa pensionsfrågor

8.1 Pensionsmedförande lönehöjningar

Om lönehöjning utges till arbetstagare vars anställning upphört enligt punkt 3.3 och som är pensionsberättigad, skall höjningen inte vara pensionsmedförande. Om anställningen har upphört på grund av pensionsfall skall emellertid lönehöjningen vara pensionsmedförande.

8.2 Anmälan om pensionsmedförande lön

Arbetsgivaren skall såsom pensionsmedförande lön till KP **alternativt Collectum** anmäla lönen efter lönehöjning enligt **punkt 5** från och med den 1 juni 2010 respektive den 1 juni 2011 när lönehöjning ägt rum.

9. Lönenämnden

Kan enighet om löneavtalets tillämpning inte nås i central förhandling kan endera av parterna, inom en månad efter det att central förhandling förklarats avslutad, hänskjuta tvisten till Lönenämnden. Nämnden består av fyra ledamöter varvid KFO utser två ledamöter och Kommunal två ledamöter. KFO och Kommunal utser vidare en sekreterare var. Nämnden har att avge utlåtande i tvister samt, om parterna är överens därom, att fungera såsom skiljenämnd och avgöra tvisten. KFO och Kommunal utser då gemensamt en opartisk ordförande.

Stockholm den 31 augusti 2010

KFO
Lars Trapp

Kommunal
Anna Bexell

Inhyrningsfrågan – Arbetsgivarföreningen KFO - Svenska Kommunalarbetsareförbundet

Parterna har en gemensam uppfattning att bemanningsföretag kan vara ett komplement till ett företags ordinarie verksamhet. Parterna har därför träffat överenskommelse om regler vid anlitan av bemanningsföretag när det finns personer som har företrädesrätt till återanställning efter uppsägning på grund av arbetsbrist.

§ 1 Inhyrning i samband med företrädesrätt till återanställning

Denna reglering avser inhyrning i samband med företrädesrätt till återanställning beroende på tillsvidareanställdas uppsägning på grund av arbetsbrist.

När det finns före detta anställda som är uppsagda på grund av arbetsbrist och som har företrädesrätt till återanställning gäller följande räknat från den dag då uppsägningstiden löper ut för de arbetstagare som har längst uppsägningstid (LAS 11 § 1 st).

Arbetsgivare som avser att anlita bemanningsföretag för tid överstigande fem veckor härfter ska uppta förhandling med lokal facklig organisation i syfte att uppnå enighet. I förhandlingen anges skälen för att anlita bemanningsföretag. Förhandlingen ska även klargöra i fall arbetsgivarens krav kan tillgodoses genom återanställning av arbetstagare med återanställningsrätt under förutsättning att arbetstagare har tillräckliga kvalifikationer.

Om företaget fattat beslut om nedläggning av en driftsenhet eller flytt av hela eller delar av verksamheten gäller inte några begränsningar mot inhyrning av arbetskraften från bemanningsföretag under den tid beslutet om nedläggning eller flytt verkställs. Nedläggningsprocessen ska i normalfallet inte överskrida sex månader.

Kan de lokala parterna inte enas kan arbetsgivaren begära prövning hos nämnden för inhyrning enligt nedan.

Påkallas prövning kan arbetsgivaren anlita bemanningsföretag i avvaktan på nämndens prövning. Inhyrning kan pågå till dess en vecka förflutit från beslut i nämnden.

Anmärkning

Med bemanningsföretag avses bemanningsföretag enligt lagen (1993:440) om privat arbetsförmedling.

Varje driftsinskränkning räknas för sig.

§ 2 Nämnden för inhyrning

Parterna är ense om att inrätta en nämnd för inhyrning enligt nedan.

Förfarandet i nämnden ska vara förenklat och snabbt.

Nämnden ska bestå av tre ledamöter, en från Svenska Kommunalarbetsförbundet, en från Arbetsgivarförbundet KFO och en opartisk ordförande från Medlingsinstitutet, som parterna utser gemensamt. Den opartiska ordföranden arvoderas av parterna med lika delar.

Nämnden ska meddela beslut skyndsamt och som regel inom senast inom tre veckor från påkallandet. Ett beslut kan ske även om endera parten inte efterkommit en begäran att inkomma med skriftligt svaromål. Nämnden får, men behöver inte, hålla muntlig förhandling innan beslut fattas. Muntlig bevisning ska som regel inte tas upp av nämnden vid en muntlig förhandling, men får ske om handläggningen trots bevisupptagningen kan ske skyndsamt.

Nämnden ska i beslut förklara om arbetsgivarens planerade eller vidtagna åtgärd kan anses strida eller strider mot 25 § lagen om anställningsskydd (LAS). Beslutet ska protokollföras.

Nämnden ska som huvudregel redovisa skälen skriftligt, men får också redovisa skälen muntligt till respektive part.

Om nämnden förklarar att arbetsgivarens åtgärd strider mot 25 § LAS kan arbetsgivaren välja att

1. Avbryta inhyrningen inom sju dagar från det att arbetsgivaren fått del av nämndens beslut och vid fortsatt arbetskraftsbehov återanställda enligt turordning, eller
2. Betala den ekonomiska kompensation som nämnden beslutat om till dem vars företrädesrätt kränkts. Kompensation ersätter den ideella skada som arbetsgivaren lidit och utgår med 1 ½ prisbasbelopp.

Arbetsgivaren som följer nämndens utlåtande och förfarandet enligt ovan kan inte bli föremål för annan rättslig prövning för brott mot 25 § LAS.

FÖRHANDLINGSPROTOKOLL

Ärende:	Överenskommelse om allmänna anställningsvillkor 2010-06-01 och tillsvidare och vad avser SKTF för perioden 2010-06-01 – 2012-05-31, för anställda som omfattas av avtalet Hälsa, vård och övrig omsorg
Parter:	Arbetsgivarföreningen KFO (KFO) Förbundet Sveriges Arbetsterapeuter (FSA) Legitimerade Sjukgymnasters Riksförbund m fl akademikerförbund (LSR) Vårdförbundet Fackförbundet SKTF (SKTF)
Tid och plats:	2010-09-15, 2010-10-20, KFOs lokaler i Stockholm
Närvarande för	
KFO:	Lars Trapp
FSA:	Lennart Sandström
Vårdförbundet:	Anna Malm
LSR:	Per Lowén
SKTF:	Mats Andersson

§ 1 Allmänna anställningsvillkor

KFO och SKTF, FSA, Vårdförbundet samt LSR m fl akademikerförbund träffar överenskommelse om allmänna anställningsvillkor enligt bilaga 1 för perioden 2010-06-01 – 2012-05-31 vad avser SKTF, samt för övriga organisationer tillsvidare.

Avtalet kan sägas upp till upphörande 2012-05-31 med en ömsesidig uppsägningstid om tre månader. Före en tilltänkt uppsägning av avtalet skall parterna träffas i ett avstämningsmöte och gå igenom utvärderingen av avtalet i avsikt att se om förändringar i avtalet kan ske i samförstånd utan uppsägning. Har avtalet inte sagts upp senast tre kalendermånader innan 2012-05-31 förlängs avtalet ett år i sänder med en ömsesidig uppsägningstid om tre kalendermånader.

§ 2 Parterna noterar att

- i de allmänna anställningsvillkoren, § 4 mom 2, har ordet *samråd* utmönstrats,
- begreppet *omprövning* som bl a återfinns i § 5 mom 1:3 samt i § 6 mom 2 inte till fullo ger exakt besked avseende när dylik omprövning kan äga rum,
- för det fall en part under avtalsperioden anser att behov uppkommer ska därför eventuella problemställningar i anslutning till de ovan

nämnda begreppen *samråd* respektive *omprövning* upptas till överläggning mellan de centrala parterna.

§ 3 Ändrad lagstiftning

Om lagen om allmän försäkring, annan sociallagstiftning, arbetsrättslig lagstiftning, annan lag eller rättspraxis förändras under avtalsperioden och sådan förändring berör bestämmelser i avtalet om allmänna anställningsvillkor, skall parterna uppta förhandlingar. Parterna är vidare överens om att detta görs genom att KFO tar fram förslag till förändringar som delges parterna för godkännande innan de införs i kollektivavtalstexten. Förhandlingar om allmänna villkor kan vidare tas upp när part så begär.

§ 4 Parterna enades om att detta protokoll ska bifogas avtalstrycket.

§ 5 Skrivfel

Parterna är ense om att uppenbara skrivfel till följd av revideringen av avtalet om allmänna anställningsvillkor kan rättas till under avtalsperioden.

§ 6 Överenskommelse giltighet - Fredsplikt

Överenskommelsen träder i kraft först sedan alla parter undertecknat överenskommelsen alternativt skriftligen meddelat att man accepterat densamma. Avtalen innebär att fredsplikt gäller för såväl de lokala som centrala parterna för de frågor som regleras i avtalen.

§ 7 Förhandlingen förklarades avslutad.

Vid protokollet

Lars Trapp

Justeras:

Lennart Sandström
FSA

Per Lowén
LSR

Anna Malm
Vårdförbundet

Mats Andersson
SKTF

LÖNEAVTAL fr o m 1 juni 2007 för FSAs, LSR m fl akademikerförbund, SKTFs och Vårdförbundets medlemmar

Löneavtalet gäller FSAs, LSR m fl akademikerförbunds, SKTFs och Vårdförbundets medlemmar anställda inom avtalsområdet **Hälsa, vård och övrig omsorg (HVO)** och administrativ (kansli-)personal inom avtalsområdet personliga assistenter som är anställda eller har anställts senast den 31 maj 2007, respektive 31 maj för varje avtalsår därefter så länge avtalet gäller mellan parterna.

Avtalet gäller för perioden 1 juni 2007 – 31 maj 2012 avseende SKTF. För övriga organisationer gäller avtalet tillsvidare.

Före en tilltänkt uppsägning av avtalet skall parterna träffas i ett avstämningsmöte och gå igenom utvärderingen av avtalet i avsikt att se om förändringar i avtalet kan ske i samförstånd utan uppsägning.

1. Gemensamma utgångspunkter

Det är parternas gemensamma uppfattning att ökad lönsamhet, produktivitet och utvecklingskraft i företagen är avgörande förutsättningar för ökad konkurrenskraft och tillväxt. Därigenom skapas bättre förutsättningar för de anställdas löneutveckling i företaget.

Produktivitetsutveckling är ett resultat av en skapande process som förutsätter tydliga mål för företagets verksamhet och för medarbetaren. Företagets chefer har ett särskilt ansvar för att mål uppsätts och att uppföljning av resultat sker.

Motivet för varje utvecklingsinsats skall vara att stärka företagets konkurrenskraft. Medarbetarens utbildning och kompetensutveckling är av stor betydelse för företagets produktivitet och förnyelse. Genom att utveckla medarbetaren för aktuella och framtida arbetsuppgifter och insatser blir denne bättre skickad att bidra till att verksamhetens mål uppnås.

2. Grundläggande principer för lönebildningen i företagen

2.1

Lönesättning och löneutveckling för medarbetaren sker mot bakgrund av de förhållanden som skapar företagets ekonomiska förutsättningar, främst produktivitetsutvecklingen och medarbetarens bidrag härtill.

Lönesättningen skall vara en del av en produktivitets- och intäktskapande process och stimulera till ökade insatser och ökad kvalitet samt stimulera till att åta sig svårare och mer kvalificerade arbetsuppgifter.

2.2

Lönesättningen skall vara individuell och differentierad med hänsyn till verksamhetens krav och arbetsuppgifternas art och innehåll, individuell kompetens, duglighet och uppnådda resultat, samt insatser för utvecklingen av andras kompetens som är av vikt för verksamheten.

Utgångspunkten är härvid de arbetsuppgifter, kompetenskrav och mål av såväl individuell som övergripande art som har satts för verksamheten. Målen kan även avse utveckling av personliga färdigheter och egenskaper, varvid särskilt kompetens, lednings- och samarbetsförmåga, ekonomiskt och personellt ansvar, omdöme, målmedvetenhet, initiativförmåga, idériakedom och innovationskraft betonas som betydelsefulla bedömningsgrunder.

Bestämmande för den individuella lönesättningen är i första hand individuell mål- och resultatuppfyllelse.

Samma värderingar och tillämpning av ovanstående principer skall gälla för kvinnor och män såväl som för yngre och äldre arbetskraft.

3. Löneprocessen och de lokala löneförhandlingarna (praktiska genomförandet)

3.1

För att skapa förutsättningar för att lönen skall uppfattas som rättvis är det viktigt att det finns en väl känd lönepolicy och väl kända lönebildande kriterier att utgå från när företaget bedömer den enskilde medarbetaren. Arbetsgivaren och medarbetare bör därför diskutera fram för verksamheten viktiga lönebildande kriterier och göra dessa väl kända för arbetstagarna.

En tidplan bör upprättas för den lokala löneprocessen. Lönerrevisionstidpunkten är den 1 juni respektive avtalsår.

3.2

En bedömning ska ske av varje medarbetares lön genom ett lönesamtal senast den 30 september 2007. Lönesamtalen skall därefter, så länge avtalet gäller mellan parterna, vara avslutade senast den 30 april respektive år. Det är av stor vikt att en dialog förs mellan arbetsgivare och medarbetare med utgångspunkt från de grundläggande principer som anges i punkt 2 samt att medarbetares utveckling behandlas i dialogen. Anställda som är frånvarande på grund av sjukdom eller föräldradighet ska ha en normal löneutveckling i förhållande till övriga anställda.

Inriktningen är att skapa en process där medarbetarens resultat, kompetens och duglighet samt den individuella löneutvecklingen knyts samman. Därigenom ges medarbetaren möjlighet att påverka den egna löneutvecklingen. Överenskomna åtgärder bör dokumenteras.

3.3

Vid lönesamtalet överlämnar arbetsgivaren förslag till ny individuell lön till medarbetaren. Intentionerna i löneavtalet är att medarbetaren och arbetsgivaren vinnlägger sig om att komma överens om ny lön.

I fall där medarbetaren erhåller ringa eller ingen lönehöjning, bör särskilda överläggningar föras mellan medarbetaren och arbetsgivaren om medarbetarens förutsättningar för arbetsuppgifterna och rådande arbetsförutsättningar, behov av kompetenshöjande insatser eller andra ändamålsenliga åtgärder. Några individgarantier finns inte i avtalet.

4. Förhandlingsordning

4.1 Lokal förhandling

Lokal förhandling kan begäras av den fackliga organisationen senast tre veckor efter det att lönesamtalet ägt rum. Lokal förhandling får inte avslutas i oenighet innan de centrala parterna medverkat.

4.2 Lönenämnden

Kan enighet om löneavtalets tillämpning inte nås i lokal förhandling kan endera av parterna, inom en månad efter det att lokal förhandling förklarats avslutad, hänskjuta tvisten till Lönenämnden.

Nämnden består av fyra ledamöter varvid KFO utser två ledamöter och respektive facklig organisation som omfattas av den centrala förhandlingen två ledamöter. KFO och respektive organisation som omfattas av tvisten utser vidare en sekreterare var.

Nämnden har att avge utlåtande i tvister, samt om parterna är överens därom, att fungera såsom skiljenämnd och avgöra tvisten. KFO och den fackliga organisation som omfattas av tvisten utser då gemensamt en opartisk ordförande.

4.3 Anställningsavtal om undantag från lönerevision

Om arbetsgivaren och en medarbetare har träffat avtal om anställning och därvid om viss lön och de vidare uttryckligen har överenskommit att den avtalade lönen skall gälla oberoende av årets lönerevision, skall medarbetaren ej omfattas av detta löneavtal för berört avtalsår.

5. Vissa pensionsfrågor

5.1 Pensionsmedförande lönehöjningar

Om lönehöjning utges till medarbetare som slutat sin anställning och som är pensionsberättigad, skall höjningen ej vara pensionsmedförande. Om anställningen har upphört på grund av pensionsfall skall emellertid lönehöjningen vara pensionsmedförande.

5.2 Anmälan om pensionsmedförande lön

Arbetsgivaren skall såsom pensionsmedförande lön till KP eller annat pensionsbolag anmäla lönen efter lönehöjning från och med den 1 juni respektive avtalsår.

6. Fredsplikt

Detta avtal innebär att fredsplikt gäller för såväl de lokala som centrala parterna för de frågor som regleras i avtalet.

Stockholm den 21 juni 2007

Arbetsgivarföreningen KFO

SKTF

FSA

LSR

Vårdförbundet



Arbetsgivarföreningen KFO
www.kfo.se

