

## FÖRHANDLINGSPROTOKOLL

<b>Ärende:</b>	Överenskommelse om allmänna anställningsvillkor och löner från och med 2018-01-01 och tills vidare för anställda som omfattas av avtalet Hälsa, vård och övrig omsorg (HVO)
<b>Parter:</b>	Arbetsgivarföreningen KFO (KFO) Vårdförbundet
<b>Tid och plats:</b>	8 mars 2018 m.fl. datum i KFOs lokaler i Stockholm
<b>Närvarande för KFO:</b>	Susanne Lavemark, Hans-Erik Stierna och Johan Rydstedt jämte delegerade
<b>Vårdförbundet:</b>	Annelie Söderberg, Ida Eklöf, Ellinor Rindevall och Fredrik Nilsson jämte delegerade

---

### § 1 Allmänna anställningsvillkor

Parterna träffar överenskommelse om ändringar för allmänna anställningsvillkor från och med 1 januari 2018 och tills vidare med de ändringar och tillägg som framgår av bilaga 1.

Avtalet kan sägas upp till upphörande 2019-05-31 med en ömsesidig uppsägningstid om tre månader. Före en tilltänkt uppsägning av avtalet ska 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 2019-05-31 förlängs avtalet ett år i sänder med en ömsesidig uppsägningstid om tre kalendermånader.

### § 2 Principöverenskommelse om förutsättningar för årlig avstämning

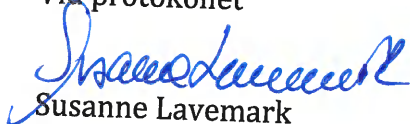
För att verksamheterna ska kunna rekrytera och behålla sjuksköterskor är fortlöpande arbete för att vara attraktiva arbetsgivare en framgångsfaktor. Centrala parter betonar betydelsen av att långsiktig och kontinuerlig dialog behövs för att skapa förutsättningar och förtroende för hur olika verksamheter kan utformas. Det innebär att centrala parter på olika sätt verkar för att bl.a. stödja ett hållbart och hälsofrämjande arbetsliv genom att t.ex. följa aktuell forskning om hälsosam arbetstid och därtill bidra till att arbetsgivarna har förutsättningar att utveckla verksamheten och vara attraktiva arbetsgivare.

För att stödja fortsatt utveckling av tillsvidareavtalet är parterna ense om att genomföra årliga lönestatistiska avstämnings, avstämnings av avtalets tillämpning samt avstämning av aktualiserade villkorsfrågor m.m.


 

- § 3 Löneavtalet**  
Lönesättningen ska vara individuell och differentierad och ska stödja verksamhetens måluppfyllelse. Lönesättningen ska syfta till att verksamheten påverkas positivt genom ökade arbetsinsatser samt att yrkes- och kompetensutveckling stimuleras. Centrala parter ska, med nuvarande löneavtal som grund, utreda behoven av att utveckla löneavtalet. Arbetet ska vara avslutat senast 2018-12-31.
- §4 Lönerevision för vissa arbetstagare**  
För arbetsgivare som berörs av den nya arbetstidsbestämmelsen om ständigt natt kan avräkning göras från löneökningstrymmet i samband med lönerevision 2018 om 0,2 procent.
- § 5 Ändrad lagstiftning**  
Om socialförsäkringsbalken, arbetsrättslig lagstiftning, annan lag eller rättspraxis förändras under avtalsperioden och sådan förändring berör bestämmelser i avtalet om allmänna anställningsvillkor, ska bestämmelserna anpassas härefter. Parterna är vidare överens om att detta görs genom att KFO tar fram förslag till förändringar.
- § 6 Avtalstryck**  
Parterna enades om att detta protokoll ska bifogas avtalstrycket.
- § 7 Skrivfel**  
Parterna är ense om att uppenbara skrivfel till följd av revideringen av avtalet om allmänna anställningsvillkor kan rättas till under avtalsperioden.
- § 8 Överenskommelse giltighet - Fredsplikt**  
Avtalen innebär att fredsplikt gäller för såväl de lokala som centrala parterna för de frågor som regleras i avtalen.
- § 9 Förhandlingen förklarades avslutad.**

Vid protokollet

  
Susanne Lavemark

Justeras

  
Ellinor Rindevall



**AVTALET OM ALLMÄNNA ANSTÄLLNINGSVILLKOR**  
**ändras så att angivna §§ erhåller ny lydelse enligt följande:**

**§ 2**

**Mom 2 Anställningsform**

*Första meningen förtydligas så att de olika anställningsformerna föregås med strecksats.*

**Mom 2 Anställningsform**

För tidsbegränsad anställning som avses pågå längre tid än tre månader kan arbetsgivare och arbetstagare teckna enskild överenskommelse om ömsesidig uppsägningstid. För att arbetsgivare ska kunna säga upp arbetstagare gäller samma förutsättningar som för tillsvidareanställd arbetstagare.

**Mom 2 Anställningsform**

**Vårdförbundet**

Avtal om anställning med lön per arbetad timme får träffas om den sammanhängande anställningstiden uppgår till högst tre månader per anställningstillfälle, alternativt inte överstiger 20 timmar per helgfri vecka i genomsnitt på en period av tre månader.

**Mom 2 Samtliga anställda**

**Anmärkning 1**

*Ny lydelse första meningen: Information till den lokala arbetstagarorganisationen enligt LAS § 28 gäller enbart vid provanställning.*

**Anmärkning 2**

Utgår

**Mom 2 Vårdförbundet**

Avtal kan träffas om s k utbildningsanställning för sjuksköterska under akademisk specialistutbildning, (AST), se bilaga.

**§ 4 ARBETSTID**

**Arbetstid (Vårdförbundet)**

Arbetsgivare och arbetstagarorganisation kan träffa kollektivavtal om avvikelser från bestämmelserna 1:1, 1:2 och 1:3.

**Anmärkning**

Parterna konstaterar att lokala kollektivavtal om arbetstid syftar till att anpassa arbetstidens förläggning till såväl verksamhetens krav som till de anställdas olika önskemål och behov. Därvid bör beaktas verksamhetens krav på en effektivare och mer flexibel organisation samt de anställdas krav på mer flexibla och individuella lösningar. Det är naturligt att utveckling och effektivisering av verksamheten bygger på en förtroendefull och ändamålsenlig samverkan mellan de lokala parterna och på att den enskilde får ett ökat ansvar och inflytande över sin egen arbetssituation.

**Mom 1 Ordinarie arbetstid**

**Mom 1:1 Vardagar**

*"Begränsningsperioden är högst 16 veckor" flyttas till ny andra mening i direkt anslutning till texten: "§ 4 Arbetstid".*

ER A

**Mom 1:3 Skiftarbete, sista strecksatsen Vårdförbundet**

- Ständig nattjänstgöring utgör i genomsnitt 34 timmar och 20 minuter. Oavsett vad ATL säger får rast utbytas mot måltidsuppehåll vid ständig nattjänstgöring.

**Mom 3 Avvikelser från arbetstidslagen  
Vårdförbundet****Andra strecksatsen:**

- skall, om övertiden ersätts med ledig tid (kompensationsledighet), det antal "övertidstimmar" som har kompenserats genom ledigheten återföras till övertidsutrymmet. Under kalenderåret får högst **125** timmar på detta sätt återföras till övertidsutrymmet, såvida inte arbetsgivaren och den lokala arbetstagarorganisationen enas om annat.

**§ 5 LÖNEBESTÄMMELSER****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 20 timmar per helgfri vecka i genomsnitt på en tremånadersperiod.

**§ 7 ERSÄTTNING VID BEREDSKAPSTJÄNST****Mom 2 Beredskapsersättningens storlek**

Från och med den 1 januari 2019 gäller:

Ersättning för beredskap utges med 16,20 kr per timme inklusive semesterlön.

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 31,97 kr per timme inkl. semesterlön.

**§ 9 ARBETE PÅ OBEKVÄM TID****Mom 2 Kontant ersättning**

Ersättning per timme inklusive semesterlön/-ersättning:

		Fr o m 2018-01-01	Fr o m 2019-01-01
Vardagar	19.00-22.00 22.00-06.00	21:41 45:33	21:84 46:23
Fredag och dag före helgdag	19.00-24.00	53:06	54:12
Lördag, söndag eller annan helgdag än nedan	00.00-24:00	53:06	54:12
Måndag och dag efter helgdag	00.00-07.00	53:06	54:12
Vardag närmast före trettondag jul, första maj, Kristi himmelfärdsdag, nationaldagen (6 juni) och Alla helgons dag	16.00-24.00	53:06	54:12
Tid från kl 18.00 på dag före långfredagen till kl 07.00 på dagen efter annandag påsk		103:71	105:79
Tid från kl 18.00 på dag före pingstafton, midsommarafton, julafton eller nyårsafton till kl 07.00 på vardag utom lördag närmast efter helgdagsaftonen		103:71	105:79

ER A

## § 11 TJÄNSTLEDIGHET/FÖRÄLDRALEDIGHET

### Mom 3 Föräldralön

*Den här bestämmelsen gäller för arbetstagare vars barn är födda från och med den 1 januari 2018*  
En arbetstagare som är tjänstledig i minst 30 dagar i följd i samband med barns födelse eller ad-  
option erhåller, om inte annat överenskommes, föräldralön från arbetsgivaren

- i 60 dagar om den anställde har varit anställd ett år men inte två år i följd,
- i 150 dagar om den anställde har varit anställd i minst två år

Föräldralön utges, för första föräldraledigheten, med 10 procent av månadslönen för lönedelar upp till 10 prisbasbelopp och med 90 procent på lönedelar som överstiger 10 prisbasbelopp. Utbetalning sker löpande under 60 respektive 150 dagar. Om ledigheten skulle bli kortare än 60 respektive 150 dagar utges inte föräldralönen för längre tid än ledigheten omfattar, om inte överenskommelse träffas om detta mellan arbetsgivaren och arbetstagaren.

Föräldralön utges om tjänstledigheten tas ut senast 24 månader efter barnets födelse, eller efter mottagandet av barn vid adoption.

Föräldralön utges inte om tjänstemannen undantas från föräldrapenning enligt socialförsäkringsbalken. Om denna förmån har nedsatts ska föräldralönen reduceras i motsvarande grad

*(ändring i sista stycket avser enbart hänvisning till nuvarande lagstiftning)*

*För arbetstagare vars barn är födda till och med den 31 december 2017 gäller följande:*

För arbetstagare med månadslön om högst 10 prisbasbelopp/12 görs avdrag per dag med föräldralön:

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

För arbetstagare med månadslön över 10 prisbasbelopp/12 görs avdrag per dag med föräldralön enligt följande:

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

## § 14 ANSTÄLLNINGS UPPHÖRANDE

### Mom 1 Uppsägning från arbetstagarens sida

#### Mom 1:1 Förfarandet vid egen uppsägning

*Texten "(ej kursiv)" utgår.*

#### Mom 2:2 Uppsägning på grund av arbetsbrist

#### Turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist

*Andra stycket: Vid upprättandet av turordningslista utgör varje yrkeskategori ett eget turordningsområde.*

#### Mom 2:3 Uppsägningstid från arbetsgivarens sida

Anmärkningen upphör att gälla för uppsägningar som sker från och med 1 januari 2019.

ER

**Mom 4**

Skrivningar om att arbetsgivare behöver varsla facklig organisation i samband med provanställnings upphörande, upphör att gälla.

**§ 16 PENSIONER OCH FÖRSÄKRINGAR**

Utgår.

**§ 18 GILTIGHETSTID**

För Vårdförbundet gäller avtalet fr.o.m. den 1 januari 2018 och tills vidare med en ömsesidig uppsägningstid om tre månader.

ER

## Utbildningsanställning för sjuksköterskor under specialistutbildning (Akademisk specialisttjänstgöring, AST)

### KFO och Vårdförbundet

Medlemmar i KFO som följer HVO-avtalet kan om de önskar inrätta särskilda utbildningsanställningar för s k Akademisk specialisttjänstgöring, AST. Bestämmelsen finns i HVO-avtalet § 2 mom 2 Anställningsform; Utbildningsanställning.

Utbildningsanställningar såväl som specialistutbildade sjuksköterskor kan komma att få en betydelsefull roll i utvecklingen av arbetsgivarnas verksamheter. Avtalet gäller för sjuksköterska som genomgår specialistutbildning i enlighet med nedanstående.

Urval och tillsättning av en utbildningsanställning sker enligt arbetsgivarens riktlinjer och rutiner för rekrytering. För arbetstagare som antas till utbildningsanställning, sjuksköterska, Akademisk specialisttjänstgöring gäller följande:

- § 1** För att erbjudas utbildningsanställning för sjuksköterskor under specialistutbildning (Akademisk specialisttjänstgöring, AST) krävs att medarbetaren uppfyller kraven för behörighet och har blivit antagen på specialistutbildning.
- § 2** Anställningen omfattas av det centrala kollektivavtalet samt gällande lokala kollektivavtal.
- § 3** **Anställningsform**
- § 3.1** *Tillsvidareanställda*
- Arbetstagare som är tillsvidareanställd vid antagning till Akademisk specialisttjänstgöring, AST, bibehåller denna med placering på AST under den tid utbildningen pågår.
- § 3.2** *Ej tillsvidareanställda*
- Arbetstagare som inte är tillsvidareanställd vid antagning till Akademisk specialisttjänstgöring, AST, kan erbjudas något av följande anställning:
- § 3.2.1** Utbildningsanställning för den tid som utbildningen pågår med viss sysselsättningsgrad. Utbildningsanställning kan upphöra före den tid som avsetts vid anställningstillfället på samma sätt som övriga visstidsanställningar i kollektivavtalet (HVO) samt detta avtal. Företrädesrätt enligt LAS §§ 22,25, 26 eller 27 tjänas inte in för arbetstagare som anställs på utbildningsanställning.
- § 3.2.2** Övriga anställningsformer som anges i § 2 i kollektivavtalet HVO

ER AJ

- § 4 Om AST innebär studier på deltid förläggs resterande arbetstidsutrymme som sjuksköterska vid av arbetsgivaren tilldelad arbetsplats inom ramen för anställningsavtalet.
- § 5 Månadslön betalas ut för både den kliniska tjänstgöringsdelen och för studiedelen. Arbetstagaren omfattas av den årliga lönerevisionen i enlighet med gällande kollektivavtal.
- § 6 Arbetstagaren erhåller utöver lön ersättning för den studielitteratur som krävs.
- § 7 Arbetstagaren ska under den tid som AST pågår regelbundet underrätta arbetsgivaren om hur utbildningen fortskrider och planläggs. Arbetstagaren och arbetsgivaren ska i samband med att AST påbörjas individuell överenskomma om utformningen av detta.
- § 8 **Ferier**  
Under ferier tjänstgör arbetstagaren som ordinarie sjuksköterska med den sysselsättningsgrad som anges i anställningsavtalet vid av arbetsgivaren tilldelad arbetsplats.
- § 9 **Efter genomförd utbildning**  
Efter genomförd utbildning ska tillsvidareanställd arbetstagare placeras som specialistsjuksköterska så snart möjlighet finns.
- § 10 **Vid avbruten utbildning**  
Om tillsvidareanställd arbetstagare avbryter utbildningen eller utan sakliga skäl underlåter att följa studieplanen för AST återgår arbetstagaren snarast till sin ursprungliga tjänst.
- § 11 För arbetstagare som har utbildningsanställning enligt §3.2 (ej tillsvidareanställda) och avbryter utbildningen eller utan sakliga skäl underlåter att följa studieplanen för AST avbryts anställningen 14 dagar efter det att företaget lämnat skriftlig underrättelse om detta.

ER 