



KOLLEKTIVAVTAL, ALLMÄNNA VILLKOR OCH LÖNER

Bransch Vård och behandlingsverksamhet samt omsorgsverksamhet (E)

2013–2016

Giltighetstid:

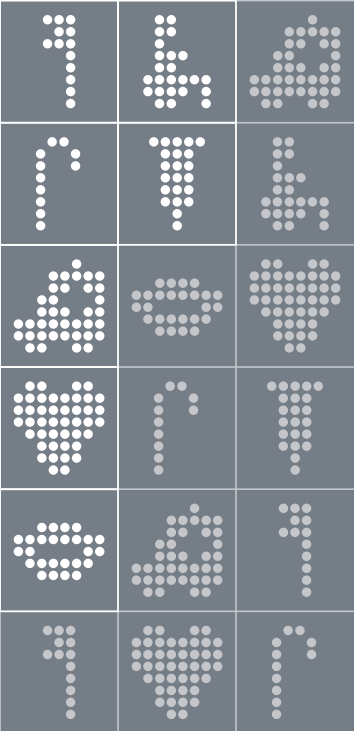
Kommunal 2013-11-01 – 2016-11-30

Vision 2013-01-01 – 2014-12-31

(i lydelse fr o m 27 januari 2014)

Fysioterapeuterna m fl, Vårdförbundet tillsvidare

(i lydelse fr o m 27 januari 2014)



Vårdföretagarna
• almega

vision



Kommunal.



Innehållsförteckning

§ 1	Avtalets omfattning.....	4
§ 2	Allmänna förhållningsregler	4
§ 3	Anställning m m.....	5
§ 4	Anställningens upphörande.....	6
§ 5	Arbetstid	9
§ 6	Ersättning vid tjänstgöring på ob-tid och förskjuten arbetstid	12
§ 7	Övertid och mertid	15
§ 8	Restidsersättning.....	18
§ 9	Beredskap	19
§ 10	Jour	21
§ 11	Permission, tjänstledighet och nationaldagen	22
§ 12	Lön för del av löneperiod och timlön	23
§ 13	Sjuklön m m.....	24
§ 14	Föräldraledighetstillägg och avdrag vid föräldraledighet	31
§ 15	Semester	33
§ 16	Tjänste- och personalbostad.....	36
§ 17	Avtalsförsäkringar	37
§ 18	Förhandlingsordning.....	38
§ 19	Giltighetstid.....	40
	Bilaga 1 Löneavtal Kommunal 2013-11-01 – 2016-11-30.....	41
	Bilaga 2 Löneavtal Fysioterapeuterna m fl, Vision, Vårdförbundet	46

§ 1 Avtalets omfattning

Detta avtal omfattar alla medarbetare med undantag för läkare och tandläkare i verksamheter som arbetar med vård- och behandlingsverksamhet samt omsorgsverksamhet.

Avtalet omfattar dock inte medarbetare som arbetar inom äldreomsorg, hemtjänst och/eller i övrigt arbetar i verksamhet som därtill är nära knuten.

Mom 1 Lokala parter

De lokala parterna kan i kollektivavtal komma överens om andra allmänna villkor än vad kollektivavtalet anger under förutsättning att avtalets minimistandard beaktats.

Anmärkning

Parterna konstaterar att Fysioterapeuterna är avtalsparten. Avtalets förhandlingsordning tillämpas dock även för Akademikerförbundet SSR, Förbundet Sveriges Arbetsterapeuter (FSA), Naturvetarna, Sveriges Psykologförbund, DIK-förbundet, SRAT, Civilekonomerna, Jusek och Sveriges Ingenjörer i individärenden. Parterna har inte för avsikt att genom detta vidga tillämpningsområdet för 35 § MBL, som gäller enbart för avtalspart. Fysioterapeuterna benämns framgent "Fysioterapeuterna m fl akademikerförbund". Detta innebär att Fysioterapeuterna m fl akademikerförbund uppträder som en part lokalt och centralt.

§ 2 Allmänna förhållningsregler

Mom 1 Lojalitet

Förhållandet mellan arbetsgivare och medarbetare grundar sig på ömsesidig lojalitet och ömsesidigt förtroende. Medarbetaren ska iaktta diskretion rörande arbetsgivarens angelägenheter, såsom driftsförhållanden, affärsangelägenheter och dylikt.

Mom 2 Konkurrerande verksamhet och bisyssla

En medarbetare får inte utföra arbete eller direkt eller indirekt bedriva ekonomisk verksamhet som konkurrerar med arbetsgivaren.

Medarbetaren får inte heller åta sig uppdrag eller bedriva verksamhet som kan inverka skadligt på arbetet i tjänsten.

Om en medarbetare avser att åta sig uppdrag eller bisyssla av mera omfattande slag ska denne därför först samråda med arbetsgivaren.

Mom 3 Förtroendeuppdrag

En medarbetare har rätt att inneha statligt, kommunalt och fackligt förtroendeuppdrag.

§ 3 Anställning m m

Mom 1 Anställningsform

Anställning gäller tillsvidare, om inte avtal träffas om;

- anställning på prov,
- allmän visstidsanställning,
- vikariatsanställning,
- anställning för säsongsarbete eller
- tidsbegränsad anställning när medarbetaren har fyllt 67 år.

Anmärkning

Visstidsanställning som ingåtts före den 1 juli 2007 följer tidigare gällande bestämmelser i lag och kollektivavtal.

Från och med 2013-03-01 gäller följande:

Bestämmelsen i 5 § LAS om tidsbegränsad anställning tillförs följande. Om en medarbetare har haft såväl allmän visstidsanställning som vikariat i sammanlagt mer än 3 år under en 5-årsperiod övergår anställningen till en tillsvidareanställning.

Anmärkning

Tidsbegränsad anställning i form av allmän visstidsanställning och vikariat kan under en 5-årsperiod uppgå till maximalt 2 år av varje slag i enlighet med 5§ LAS, dock enligt stycket ovan aldrig mer än tre år sammanlagt.

Mom 2 Visstidsanställning längre än 2 år – gäller ej Kommunal

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 år under en femårsperiod.

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

Mom 3 Tjänstbarhetsintyg

Inför anställning ska medarbetaren, om arbetsgivaren så begär, lämna fri-skintyg från läkare som arbetsgivaren anvisat. Intyget betalas av arbetsgiva-ren.

Mom 4 Anställningsbevis

Vid nyanställning ska arbetsgivaren till medarbetaren överlämna ett anställ-ningsbevis enligt reglerna i LAS § 6 c.

Mom 5 Ökad sysselsättningsgrad

Uppkommer behov av vikarie bör i första hand undersökas om vikariatsfrå-gan kan lösas genom utökning av arbetstiden för deltidsanställd medarbetare på arbetsplatsen med erforderliga kvalifikationer för befattningen ifråga. Sådan utökning av arbetstiden ska inte betraktas som mertid enligt arbets-tidslagen.

Arbetsgivaren ska eftersträva den inriktning på sin personalplanering att del-tidsanställd medarbetare, om möjligt, erbjuds arbete i minst 20 timmar per vecka.

Mom 6 Företrädesrätt

Företrädesrätt till nyanställning gäller inte till ny anställning som avser vika-riat eller allmän visstidsanställning, som bedöms få en varaktighet av högst 14 kalenderdagar.

Mom 7 Avstående tillsvidareanställning

Medarbetare får efter skriftlig överenskommelse med arbetsgivaren avstå konvertering från tidsbegränsad anställning till tillsvidareanställning. Sådan överenskommelse gäller i sex månader. Medarbetare kan på nytt avstå tillsvi-dareanställning enligt denna regel.

§ 4 Anställningens upphörande

Mom 1 Uppsägning från medarbetarens sida

För tillsvidareanställd medarbetare gäller nedanstående uppsägningstider, så-vida inte längre uppsägningstid avtalats.

Anställningstid vid företaget

mindre än 1 år

fr o m 1 år

Uppsägningstid

1 månad

3 månader

Mom 2 Uppsägning från arbetsgivarens sida

Anställd den 1 januari 1999 eller senare

Vid uppsägning från arbetsgivarens sida har medarbetare som anställda den 1 januari 1999 eller senare rätt till en uppsägningstid enligt nedan.

Anställningstid vid företaget	Uppsägningstid
mindre än 1 år	1 månad
fr o m 1 år till 6 år	3 månader
fr o m 6 år till 8 år	4 månader
fr o m 8 år till 10 år	5 månader
fr o m 10 år	6 månader

Uppsägning ska ske skriftligen.

Anställd före den 1 januari 1999

Vid uppsägning från arbetsgivarens sida har medarbetare som anställda före den 1 januari 1999 en uppsägningstid av:

fr o m fyllda 35 år	4 månader
fr o m fyllda 40 år	5 månader
fr o m fyllda 45 år	6 månader

Uppsägning ska ske skriftligen.

Mom 3 Förlängd uppsägningstid

Har medarbetare som sagts upp på grund av arbetsbrist, vid uppsägningsdagen uppnått 55 års ålder och då har 10 års sammanhängande anställningstid hos samma arbetsgivare ska den gällande uppsägningstiden enligt detta avtal förlängas med sex månader.

Mom 4 Viss tid eller visst arbete

Om visstidsanställning ska upphöra före den tid som avsetts vid anställningstillfället, upphör anställningen en månad efter det att någondera parten lämnat skriftlig underrättelse, om inte längre tid avtalats. Från arbetsgivarens sida får sådan underrättelse inte lämnas efter det att sex månader förflutit från anställningens tillträdande.

Medarbetare eller arbetstagarorganisation kan begära att arbetsgivaren motiverar grunden för att anställningens avbryts.

Mom 5 Provanställning

Anställning på prov upphör en månad efter det att någon av parterna lämnat skriftlig underrättelse. Har sådan underrättelse inte lämnats inom sex månader efter tillträddande av anställningen gäller den fortsatta anställningen såsom tillsvidareanställning om inte avtal träffas om allmän visstidsanställning, vikariat eller säsonganställning.

Vid frånvaro överstigande sex dagar kan arbetsgivaren och medarbetaren komma överens om en förlängning av provanställningsperioden motsvarande frånvaroperioden.

Anmärkning

Syftet med en förlängning av provanställningen vid frånvaro ska vara att parterna får möjlighet att bedöma om anställningen ska fortlöpa efter att provperioden löpt ut.

Mom 6 Lämnad anställning

Om en medarbetare lämnar sin anställning utan att iaktta uppsägningstiden eller del av denna, har arbetsgivaren rätt till skadestånd för den ekonomiska skada och olägenhet som därigenom vållas, dock lägst med ett belopp som motsvarar medarbetarens lön under högst 14 dagar.

Mom 7 Tjänstgöringsbetyg och tjänstgöringsintyg

När anställning upphör har en medarbetare med minst sex månaders anställning rätt till tjänstgöringsbetyg senast en vecka efter gjord framställan. Betyget ska innehålla information om anställningstid, arbetsuppgifter hos arbetsgivaren samt, om så begärs, vitsord för arbetets utförande. Vid kortare anställningstid lämnar arbetsgivaren tjänstgöringsintyg.

Såväl betyg som intyg bör innehålla uppgift om hur många semesterdagar som medarbetaren tagit ut under innevarande semesterår.

Mom 8 Turordning vid driftsinskränkning och återanställning

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 fastställande av turordning ske med avsteg från lagens bestämmelser.

De lokala parterna ska göra ett urval av de medarbetare som ska sägas upp så att företagets behov av kompetens särskilt beaktas liksom företagets möjlig-

heter 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 LAS § 22 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. De ovan nämnda kriterierna ska då gälla.

De lokala parterna ska på begäran föra förhandlingar som sägs i föregående stycken liksom att skriftligen bekräfta träffade överenskommelser. Enas inte de lokala parterna, äger förbundsparterna, om endera part begär det, träffa överenskommelse i enlighet med ovan angivna riktlinjer.

Det förutsätts att arbetsgivaren inför behandlingen av frågorna som berörs 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 förhandlingsordning.

§ 5 Arbetstid

Arbetstidslagen gäller med nedan angivna tillägg och undantag.

Mom 1 Ordinarie arbetstid

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

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

Anmärkning

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

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

Vid ständig nattjänstgöring är ordinarie arbetstid vid heltidsanställning i genomsnitt 36 timmar och 20 minuter per vecka.

Rast får vid ständig nattjänstgöring bytas mot måltidsuppehåll.

Mom 2 Längre arbetstid – del av år

Den ordinarie veckoarbetstiden får överskrida 50 timmar om lokal överenskommelse träffats. Den genomsnittliga ordinarie arbetstiden per kalenderår får inte överstiga den i mom 1 angivna genomsnittliga arbetstiden per helgfri vecka.

Mom 3 Begränsningsperiod ordinarie arbetstid

Arbetstidsschema kan omfatta en schemaperiod om högst 16 veckor. För längre begränsningsperiod fordras lokalt kollektivavtal.

Mom 4 Förläggning av arbetstid

Arbetstidsschema upprättas efter samråd mellan arbetsgivare och medarbetare med angivande av arbetstidens början och slut samt rasters förläggning. Nytt arbetstidsschema bör anslås senast två veckor innan det träder ikraft om inte annat överenskommes med den lokala fackliga organisationen på arbetsplatsen eller, om sådan inte finns, berörda medarbetare.

Anmärkning

Vid arbetstidsförläggning bör det, utifrån verksamhetens behov, eftersträvas att arbetstiden är sammanhållen.

Mom 5 Avvikelser från arbetstidslagens viloregler

För Fysioterapeuterna m fl akademikerförbund, Vision och Vårdförbundet gäller;

Lokala överenskommelser avseende avvikelser från 48 timmars genomsnittsberäkning, 11 timmars sammanhängande dygnsvila och genomsnittsberäkningen av nattarbete kan ske under förutsättning att ersättningsfrågan regleras med beaktande av hälsa och säkerhet. Parterna ska tillsätta en organisation och struktur för de fall överenskommelse lokalt inte kan ske.

För **Kommunal** gäller;
Studieledighet anses inte som arbetad tid.

Sammanhängande dygnsvila kan uppgå till minst 9 timmar vid förläggningen av ordinarie arbetstid under förutsättning att dygnsvilan inte understiger ett genomsnitt av 11 timmar under varje period av 24 timmar under begränsningsperioden.

Dygnsvila kan 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.

Sammanhängande veckovila kan vid tillfällig avvikelse uppgå till minst 24 timmar.

Arbetsgivare och lokal arbetstagarorganisation kan träffa avtal om avvikelser från ovan nämnda.

Anmärkning

Parterna är överens om att särskilda arbetstidsbestämmelser kan erfordras vid tillfälligt utflyttad verksamhet med övernattning. Arbetsgivaren ska i sådana fall klargöra grunderna och villkoren för verksamheten innan den påbörjas. Lokala överenskommelser kan träffas avseende anställningsvillkor vid tillfälligt utflyttad verksamhet och lägerverksamhet.

Definition av vad som utgör tillfälligt utflyttad verksamhet samt lägerverksamhet samt den ersättning som ska utges vid sådan får avgöras mellan de lokala parterna. De centrala parterna ska vara behjälpliga för att lösa eventuella tvister.

Mom 6 Avvikelser från arbetstidslagen

Arbetsgivare och lokal arbetstagarorganisation får träffa kollektivavtal om avvikelser från arbetstidslagen i följande avseenden:

- § 5 andra stycket om längre begränsningsperiod än fyra veckor (om kollektivavtalade 16 veckor se avtalets § 5 mom 3),
- § 6 om jourtid,
- § 7 andra stycket och § 10 första stycket om att likställa kompensationsledighet med arbetad tid,
- § 8 och § 8 a om annat uttag av övertid och annan begränsning för övertid,
- § 10 och § 10 a om mertid,
- § 10 b om längre begränsningsperiod än fyra månader, dock högst ett år
- § 13 om dygns- och nattvila (se avtalets § 5 mom 5),
- § 14 om veckovila (se avtalets § 5 mom 5),
- § 15 tredje stycket om förläggning av raster,
- § 16 om utbyte av rast mot måltidsuppehåll i andra fall än vad som anges i detta avtal.

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

Mom 1 Ob-ersättning

För nedan angiven ordinarie arbetstid och mertid erhålles tillägg enligt följande:

	Kr/tim t o m 2014-10-31	Kr/tim fr o m 2014-11-01	Kr/tim fr o m 2015-11-01
1. O-tilläggs-tid A – storhelg	96:80	98:00	99:30
Tid från kl 18.00 dag före långfredagen till kl 07.00 dagen efter annandag påsk.			
Tid från kl 18.00 dag före pingstafton eller midsommarafton till kl 07.00 vardag närmast efter helgdagsaftonen			
Tid från kl 18.00 dag före jul-			

afton eller nyårsafton till kl 07.00 vardag utom lördag närmast efter helgdags aftonen.

- | | | | |
|---|-------|-------|-------|
| 2. O-tilläggs tid B – helgdagar, söndagar (inte i fall som avses med o-tilläggs tid A) | 48:30 | 49:50 | 50:80 |
|---|-------|-------|-------|

Tid från kl 00.00 till kl 24.00 lördag, söndag, helgdag eller dag som både föregås och efterföljs av söndag eller helgdag. Jul- och nyårsafton jämföras med helgdag.

Tid från kl 16.00 till kl 24.00 vardag närmast före trettondag jul, första maj, Kristi himmelfärdsdag, nationaldagen eller Alla helgons dag.

Tid från kl 00.00 till kl 07.00 måndag eller vardag närmast efter trettondag jul, första maj, Kristi himmelfärdsdag eller nationaldagen.

Tid från kl 19.00 till kl 24.00 fredag som inte omfattas av o-tilläggs tid ovan.

	Kr/tim t o m 2014-10-31	Kr/tim fr o m 2014-11-01	Kr/tim fr o m 2015-11-01
3. O-tilläggs tid C – natt vardagar (inte i fall som avses med o-tilläggs tid A eller B)	39:20	41:30	43:40

För ordinarie arbetstid och mertid förlagd till tid från kl 22.00 till kl 24.00 måndag till torsdag samt från kl 00.00 till kl 06.00 tisdag till fredag.

4. O-tilläggs tid D – kväll vardagar (inte i fall som avses med o-tilläggs tid A eller B)	19:40	19:90	20:50
--	-------	-------	-------

För ordinarie arbetstid och mertid förlagd till tid från kl 19.00 till kl 22.00 på vardag.

Mom 2 Undantag

Ersättning för ob-tid kan efter överenskommelse individuellt bytas ut mot ett fast tillägg per månad. Individuellt kan överenskommelse träffas om att lönen har fastställts med beaktande av förekomsten av tjänstgöring på ob-tid. Sådan överenskommelse gäller tillsvidare och kan revideras vid nästa lönerevision. Överenskommelse ska vara skriftlig. Av överenskommelsen bör framgå hur medarbetaren kompenseras vid tjänstgöring på obekvämt arbetstid.

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

Ob-ersättning erhålls inte vid arbete på övertid.

Mom 3 Förskjuten arbetstid

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

Lönetillägg för den arbetstid som förläggs utanför tiderna för det gamla schemat ersätts under 10 dagar från tillsägelsedagen med 17:50 kr per timme t o m 2015-05-31 och fr o m 2015-06-01 med 18:70 kr per timme.

Mom 4 Om semesterlön och semesterersättning

Angivna tillägg inkluderar semesterlön/semesterersättning.

§ 7 Övertid och mertid

Mom 1 Övertidsarbete

När arbetsgivaren anser att förhållandena kräver att arbete utförs även under annan tid än ordinarie arbetstid, ska medarbetare utföra sådant arbete mot fastställd ersättning. Meddelande om sådant arbete ska om möjligt lämnas senast fyra timmar före den ordinarie arbetstidens slut. Framför medarbetare vägande skäl för befrielse från sådant arbete ska om möjligt hänsyn tas till detta.

Mom 2 Undantag

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

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

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

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

Medarbetare som inte har rätt till kompensation för övertid är undantagen arbetstidslagens arbetstidsbestämmelser.

Mom 3 Förutsättningar för övertidskompensation

Mom 3:1 Rätt till övertidsersättning

Med övertidsarbete som medför rätt till övertidskompensation avses arbete som medarbetare utfört utöver den för heltidsanställning gällande ordinarie arbetstidens längd enligt § 5 om;

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

Beträffande deltidarbete, se mom 5.

Mom 3:2 Beräkning av övertid

Vid beräkning av längden av utfört övertidsarbete medräknas endast fulla halvtimmar.

Om övertidsarbetet har utförts såväl före som efter den ordinarie arbetstiden viss dag, ska de båda övertidsperioderna sammanräknas.

Anmärkning

Vid arbetad tid under jourpass gäller särskilda regler om hur ersättning i form av övertid ska utges, se § 10 mom 5 andra stycket i detta avtal.

Mom 4 Övertidskompensation

Övertidsarbete kompenseras antingen med kontant ersättning eller efter överenskommelse mellan arbetsgivaren och medarbetaren i form av kompensationsledighet.

Mom 4:1 Kontant ersättning

Kontant ersättning per arbetad timme inklusive semesterlön erhålls enligt följande:

- a) För övertidsarbete under de två första timmarna utöver för en heltidsanställning gällande ordinarie dagliga arbetstidens längd,

månadslön

94

- b) För övertidsarbete därutöver och för övertidsarbete på arbetsfri dag

månadslön

72

Mom 4:2 Kompensationsledighet

Kompensationsledighet för övertidsarbete, som avses under mom 4:1, erhålls

- a) med 1 ½ timme för varje övertidstimme som anges under mom 4:1 a, och
 b) med två timmar för varje övertidstimme som anges under mom 4:1 b.

Mom 5 Kompensation för mertid och övertid vid deltidсанställning

Mom 5:1 Mertid

Om deltidсанställd medarbetare har utfört beordrat arbete utöver dennes gällande ordinarie dagliga arbetstid, eller arbetat på en arbetsfri vardag, erhålls kompensation per överskjutande timme med;

- kontant ersättning,
- i förekommande fall ob-ersättning,
- eller efter överenskommelse som kompensationsledighet.

Mom 5:2 Kontant ersättning vid mertid

Kontant ersättning per överskjutande timme inklusive semesterlön/ersättning erhålls med

månadslön

3,5 x deltidсанarbetstiden per vecka

Med månadslön avses här medarbetarens aktuella fasta deltidslön per månad.

Mom 5:3 Kompensationsledighet vid mertid

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

Mom 5:4 Beräkning av mertid

Vid beräkning av längden av överskjutande arbetstid medräknas endast fulla halvtimmar.

Om arbetet har utförts såväl före som efter den för deltidсанställningen gällande arbetstiden, viss dag, ska de båda tidsperioderna sammanräknas.

Anmärkning

Vid arbetad tid under jourpass gäller särskilda regler om hur ersättning i form av mertid ska utges, se § 10 mom 5 andra stycket i detta avtal.

Mom 5:5 Övertidsersättning vid deltidсанställning

Deltidсанställd erhåller övertidsersättning för arbetstid som överstiger arbetstidsmättet per dag respektive vecka för heltidсанställd i motsvarande befattning.

Deltidsanställd medarbetare erhåller övertidsersättning vid beordrat arbete på arbetsfri söndag eller helgdag. Med helgdag likställs i detta avseende även påskafton, midsommarafton, julafton och nyårsafton.

Anmärkning

Både ob- och övertidsersättning kan inte erhållas för samma tid.

§ 8 Restidsersättning

Mom 1 Rätt till restidsersättning

Mom 1:1 Huvudregel

- Medarbetare som har rätt till särskild kompensation för övertidsarbete har rätt till restidsersättning enligt mom 2 och 3 nedan.
- Medarbetare som inte har rätt till särskild kompensation för övertidsarbete har rätt till restidsersättning enligt mom 2 och 3 nedan om inte arbetsgivaren och medarbetaren enats om annat.

Mom 1:2 Undantag

- Arbetsgivare och medarbetare kan komma överens om att kompensation för restid ska erhållas i annan form, t ex att förekomsten av restid ska beaktas vid fastställandet av lönen.
- Medarbetare som har en befattning som normalt medför tjänsteresor, t ex sjuksköterska, hemvårdare eller liknande, har rätt till restidsersättning endast om arbetsgivaren och medarbetaren kommit överens om sådan.

Mom 2 Förutsättningar

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

Restid som faller inom klockslagen för den ordinarie arbetstiden som gäller för medarbetare räknas som arbetstid. Vid beräkning av restid medtas endast tjänsteresor utanför medarbetarens ordinarie arbetstid.

Vid beräkning av restid ska endast fulla halvtimmar medtas.

Om restid föreligger såväl före som 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 22.00 - 08.00 inte medräknas.

Som restid räknas även normal tidsåtgång då medarbetaren 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 Ersättning

Restidsersättning erhålls per timme med;

$$\frac{\text{månadslön}}{240} \text{ inkl semesterlön}$$

Restidsersättning enligt divisorn 240 erhålls för högst sex timmar per kalenderdygn.

Om resan har gjorts under tiden från kl 18.00 fredag fram till kl 06.00 måndag eller från kl 18.00 dag före arbetsfri helgdagsafton eller helgdag fram till kl 06.00 dag efter helgdag, är ersättningen per timme;

$$\frac{\text{månadslön}}{190} \text{ inkl semesterlön}$$

Med månadslön avses den fasta kontanta månadslönen.

Vid tillämpning av divisorerna ska lönen för en deltidsmedarbetare uppräknas till lön motsvarande full ordinarie arbetstid.

§ 9 Beredskap

Mom 1 Definition och förläggning

Med beredskap avses den tid utanför ordinarie arbetstid då medarbetaren ska vara anträffbar för att inom föreskriven tid infinna sig på arbetsplatsen.

Beredskap inrättas efter samråd mellan arbetsgivaren och den lokala fackliga organisationen på arbetsplatsen.

Beredskap förläggs så att medarbetaren högst har att utföra sju dagars beredskap åt gången och att medarbetaren erhåller minst två beredskapsfria veckor mellan varje beredskapsperiod om inte annat överenskommes.

Beredskap räknas från ordinarie arbetstidens slut till ordinarie arbetstids början efterföljande arbetsdag.

Vid aktivt arbete under beredskap får rast bytas mot måltidsuppehåll.

Mom 2 Ersättning

	Kr/tim t o m 2015-05-31	Kr/tim fr o m 2015-06-01
Ersättning erhålls med	12:30	13:10
För beredskapstjänst eller del av denna som infaller mellan kl 22.00 dag före lördag/helgdagsafton och kl 07.00 dag efter sön- och helgdag erhålls ersättning med	24:50	26:20

Ersättningen inkluderar semesterersättning.

Mom 3 Undantag till ersättning

Ersättning erhålls inte för tid då arbete utförts, inte heller då ersättningen uttryckligen ingår i lönen eller kompensation erhålls i form av ledighet, förkortning av arbetstiden eller om arbetsgivaren och medarbetaren träffat särskild överenskommelse om ersättning för beredskap. Sådan överenskommelse gäller tillsvidare och kan revideras vid nästa lönrevision. Överenskommelse ska vara skriftlig. Av överenskommelsen bör framgå hur medarbetaren kompenseras för beredskapen.

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

Mom 4 Lokala överenskommelser

För medarbetare med månadslön kan de lokala parterna träffa överenskommelse om att ersättningen erhålls som ett fast tillägg per månad eller annan period.

Mom 5 Ersättning för arbetad tid

För arbetad tid under beredskap erhålls kompensation enligt reglerna om övertid och mertid med följande undantag:

1. Om kompensation för detta uttryckligen ingår i lönen

2. Om arbetsgivaren och medarbetaren har träffat särskild överenskommelse om ersättning för arbetad tid.

§ 10 Jour

Mom 1 Definition och förläggning

Med jour avses att medarbetare utöver fastställd ordinarie arbetstid står till arbetsgivarens förfogande på arbetsstället för att vid behov utföra arbete. Jour bör schemaläggas eller dylikt 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.

Mom 2 Ersättning

Jour kompenseras antingen med kontant ersättning eller efter överenskommelse mellan arbetsgivaren och medarbetaren i form av kompensationsledighet.

Mom 2:1 Kontant ersättning

Ersättning erhålls per jourtimme med;

$$\frac{\text{månadslön}}{600}$$

För jour eller del av denna som infaller mellan kl 22.00 dag före lördag/helgdagsafton och kl 07.00 dag efter sön- och helgdag utgår ersättning per jourtimme med;

$$\frac{\text{månadslön}}{300}$$

Ersättningen inkluderar semesterlön.

Med månadslön avses den fasta kontanta månadslönen.

Vid tillämpning av divisorerna ska lönen för deltidsmedarbetare uppräknas till lön motsvarande full ordinarie arbetstid.

Mom 2:2 Kompensationsledighet

Kompensationsledighet erhålls per jourtimme med 15 minuter.

För jour eller del av denna som infaller mellan kl 22.00 dag före lördag/helgdagsafton och kl 07.00 dag efter sön- och helgdag utges kompensationsledighet per jourtimme med 30 minuter.

Mom 3 Undantag till ersättning

Ersättning erhålls inte för tid då arbete utförts, inte heller då ersättningen uttryckligen ingår i lönen eller kompensation erhålls i form av ledighet, förkortning av arbetstiden eller om arbetsgivaren och medarbetaren träffat särskild överenskommelse om ersättning för jour. Sådan överenskommelse gäller tills vidare och kan revideras vid nästa lönerrevision. Överenskommelse ska vara skriftlig. Av överenskommelsen bör framgå hur medarbetaren kompenseras för juren.

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

Mom 4 Lokala överenskommelser

För medarbetare med månadslön kan de lokala parterna träffa överenskommelse om att ersättningen erhålls som ett fast tillägg per månad eller annan period.

Mom 5 Ersättning för arbetad tid

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

Vid beräkning av längden av utfört övertids- eller mertidsarbete vid arbetad tid under jour ska, i ersättningshänseende, påbörjad halvtimme ersättas som fullgjord halvtimme vid en sammanlagd beräkning av den utförda arbetstiden under jourpasset.

§ 11 Permission, tjänstledighet och nationaldagen

Mom 1 Permission

Permission är ledighet utan löneavdrag och beviljas av arbetsgivaren i regel endast för del av arbetsdag. Om synnerliga skäl föreligger exempelvis vid nära anhörigs bortgång eller vid hastigt påkommande allvarligare sjukdomsfall inom medarbetarens familj kan permission beviljas för en eller flera dagar.

Mom 2 Ledighet utan lön, hel dag

Tjänstledighet är ledighet minst en dag utan lön och kan beviljas, om arbetsgivaren finner att så kan ske utan olägenhet för verksamheten. När arbetsgivaren beviljar tjänstledighet ska denne ange för medarbetaren vilken tidsperiod tjänstledigheten omfattar.

Tjänstledighet får inte förläggas så att den inleds och/eller avslutas på sön- och/eller helgdag som är arbetsfri för medarbetaren.

När en medarbetare är tjänstledig;

- under en period om högst 5 (6)* arbetsdagar ska för varje tjänstledighetsdag avdrag göras med $1/21$ ($1/25$)* av månadslönen
- under en period längre än 5 (6)* arbetsdagar ska för varje tjänstledighetsdag (även för medarbetaren arbetsfri vardag samt sön- och helgdagar) avdrag göras med dagslönen.

*) Tal inom parentes används vid sexdagarsvecka.

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

Vid intermittent arbete görs löneavdrag för varje timme på vilken arbete annars skulle ha utförts.

Mom 3 Ledighet utan lön, del av dag

Ledighet utan lön kan beviljas för del av dag där skälet för ledigheten inte ansetts vara sådant att arbetsgivaren betalar den lediga tiden. Vid sådan ledighet görs avdrag för varje hel halvtimme. Avdraget per timme beräknas enligt formeln:

$$\frac{\text{månadslön}}{\text{veckoarbetstiden} \times 4,3}$$

Mom 4 Nationaldagen

Ledighet regleras i § 5 mom 1 Anmärkning.

§ 12 Lön för del av löneperiod och timlön

Om en medarbetare börjar eller slutar sin anställning under löpande kalendermånad beräknas lönen enligt följande:

För varje kalenderdag som anställningen omfattar erhålls en dagslön.

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

Månadslön = den aktuella kontanta månadslönen och eventuella fasta löne-tillägg per månad.

$$\text{Timlön} = \frac{\text{månadslön för heltidsanställd medarbetare med 37 timmar/vecka}}{165}$$

$$\text{Timlön} = \frac{\text{månadslön för heltidsanställd medarbetare med 40 timmar/vecka}}{169}$$

§ 13 Sjuklön m m

Mom 1 Rätten till sjuklön

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

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

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

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

Mom 2 Sjukanmälan

När en medarbetare blir sjuk och därför inte kan tjänstgöra ska denne snarast möjligt underrätta arbetsgivaren om detta. Vidare ska medarbetaren så snart det är möjligt meddela arbetsgivaren när denne beräknas kunna återgå i arbete.

Samma gäller om medarbetaren 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.

Sjuklön ska som huvudregel inte erhållas för tid innan arbetsgivaren fått anmälan om sjukdomsfallet (8 § 1 st SjLL).

Mom 3 Försäkran

Medarbetare ska lämna arbetsgivaren en skriftlig försäkran om att denne har varit sjuk, uppgifter om i vilken omfattning medarbetarens arbetsförmåga varit nedsatt på grund av sjukdomen och under vilka dagar denne skulle ha arbetat (9 § SjLL).

Mom 4 Läkarityg

Arbetsgivaren är skyldig att betala sjuklön fr o m den sjunde kalenderdagen efter dagen för sjukanmälan endast om medarbetaren styrker nedsättningen av arbetsförmågan och sjukperiodens längd med läkarityg (8 § 2 st SjLL).

Om arbetsgivaren så begär ska medarbetaren styrka nedsättningen av arbetsförmågan med läkarityg från tidigare dag. Arbetsgivaren har rätt att anvisa läkare.

Mom 5 Sjuklönens storlek

Den sjuklön som arbetsgivaren ska betala till medarbetaren beräknas genom att avdrag görs från lönen enligt nedan.

Mom 6 Sjukdom t o m 14 kalenderdagar per sjukperiod

För varje timme en medarbetare är frånvarande på grund av sjukdom görs sjukavdrag per timme med

$$\frac{\text{månadslönen} \times 12,2}{52 \times \text{veckoarbetstiden}} \left\{ \begin{array}{l} \text{för den första frånvarodagen} \\ \text{(karensdagen) i sjuklöneperioden} \end{array} \right.$$

respektive med

$$20 \% \times \frac{\text{månadslönen} \times 12,2}{52 \times \text{veckoarbetstiden}} \left\{ \begin{array}{l} \text{fr o m den andra frånvarodagen} \\ \text{i sjuklöneperioden} \end{array} \right.$$

Om medarbetaren skulle ha utfört arbete på schemalagd förskjuten arbetstid erhålls dessutom sjuklön fr o m den andra frånvarodagen med 80 % av den ob-ersättning som medarbetaren gått miste om.

Anmärkning

1. För medarbetare, som enligt Försäkringskassans beslut är berättigad till sjuklön om 80 % redan fr o m den första sjukfrånvarodagen, görs sjukavdrag enligt vad som gäller fr o m andra frånvarodagen i sjuklöneperioden.

2. *Antalet karensdagar får enligt SjLL inte överstiga tio under en tolvmånadersperiod. Om det vid en ny sjukperiod visar sig att medarbetaren fått avdrag för tio karensdagar inom tolv månader bakåt från den nya sjuklöneperiodens början, ska avdraget även för den första sjukfrånvarodagen beräknas enligt vad som gäller fr o m den andra frånvarodagen.*

Definition av månadslön och veckoarbetstid:

Månadslön = den aktuella månadslönen, se dock mom 7 nedan. För medarbetare avlönad med veckolön ska månadslönen beräknas som 4.3 x veckolönen.

Med månadslön avses i detta moment:

- fast kontant månadslön och eventuella fasta lönetillägg per månad (t ex fasta ob-, beredskaps- eller jourtillägg).
- den beräknade genomsnittsinkomsten per månad av provision, tantiem, bonus, premielön eller liknande rörliga lönedelar. För medarbetare som till väsentlig del är avlönad med nämnda lönedelar bör överenskommelse träffas om det lönebelopp från vilket sjukavdrag ska göras.

Med veckoarbetstid avses antalet arbetstimmar per helgfri vecka för den enskilde medarbetaren. Om medarbetaren har oregelbunden arbetstid beräknas veckoarbetstiden i genomsnitt per månad eller annan förläggningssykel.

Beräkning av veckoarbetstiden görs med högst två decimaler, varvid 0-4 avrundas nedåt och 5-9 uppåt.

Om olika lång arbetstid gäller för olika delar av året räknas arbetstiden per helgfri vecka i genomsnitt per år.

Mom 7 Ändrad lön eller veckoarbetstid

Om ändring av lön eller veckoarbetstid sker gäller följande. Arbetsgivaren ska göra sjukavdrag med utgångspunkt från den gamla lönen respektive arbetstiden under längst den månad medarbetaren fått besked om sin nya lön respektive ändrar arbetstid.

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

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 6 även avses förmåner i form av kost eller bostad värderade enligt Skatteverkets anvisningar.

För medarbetare med månadslön om högst

$$\frac{7,5 \times \text{prisbasbeloppet (pbb)}}{12}$$

gäller följande sjukavdrag:

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

För medarbetare med månadslön över

$$\frac{7,5 \times \text{pbb}}{12}$$

gäller följande sjukavdrag per dag:

$$90 \% \times \frac{(7,5 \times \text{pbb})}{365} + 10 \% \times \frac{(\text{månadslönen} \times 12 - 7,5 \times \text{pbb})}{365}$$

Anmärkingar

- 1 För medarbetare som kontinuerligt arbetar på ob-tid eller jour och beredskap ska i månadslönebegreppet inräknas ett genomsnittligt värde av nämnda lönedelar.
- 2 Den ovan angivna lönegränsen utgör 7,5 x gällande pbb/12.

Sjukavdraget per dag får inte överstiga;

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

Månadslönen = den aktuella månadslönen. För medarbetare avlönad med veckolön ska månadslönen beräknas som 4,3 x veckolönen.

Med fast kontant månadslön jämförs vid tillämpningen av denna regel

- fasta lönetillägg per månad (t ex fasta skift- eller övertidstillägg)
- genomsnittligt belopp på ob-tillägg, jour eller beredskap
- sådan provision, tantiem, bonus eller liknande som intjänas under ledighet utan att ha direkt samband med medarbetarens personliga arbetsinsats
- garanterad minimiprovision eller liknande.

Mom 9 Sjuklönetidens längd vid ITP

Huvudregel

Om medarbetaren enligt bestämmelserna i detta avtal har rätt till sjuklön fr o m 15:e kalenderdagen i sjukperioden ska arbetsgivaren betala sådan.

- **för grupp 1** t o m 90:e kalenderdagen i sjukperioden
- **för grupp 2** t o m 45:e kalenderdagen i sjukperioden.

I sjukperioden ingår dels samtliga dagar med sjukavdrag även karensdagar, dels arbetsfria dagar som infaller i en sjukperiod.

Medarbetare tillhör **grupp 1**

- om denne har varit anställd hos arbetsgivaren under minst ett år i följd,
- eller om denne övergått direkt från en anställning i vilken denne har haft rätt till sjuklön under minst 90 dagar.

Medarbetare tillhör **grupp 2** i övriga fall.

Undantag 1

Om medarbetaren under en tolv månadersperiod är sjuk vid två eller flera tillfällen är rätten till sjuklön begränsad till totalt 105 dagar för grupp 1 och 45 dagar för **grupp 2**.

Om medarbetare därför under de senaste 12 månaderna, räknat från den aktuella sjukperiodens början, har fått sjuklön från arbetsgivaren, ska antalet sjuklönedagar dras från 105 respektive 45. Resten utgör det maximala antalet sjuklönedagar för det aktuella sjukdomsfallet.

Med sjuklönedagar avses dels samtliga dagar med sjukavdrag, dels arbetsfria dagar som infaller i en sjukperiod.

Rätten till sjuklön under de första 14 kalenderdagarna i sjukperioden påverkas inte av ovanstående begränsningsregel.

Undantag 2

Om sjukpension enligt ITP-planen börjar betalas till medarbetaren upphör rätten till sjuklön.

Mom 10 Vissa samordningsregler vid ITP

Mom 10:1 Livränta

Om en medarbetare på grund av arbetsskada uppbär livränta i stället för sjukpenning och detta sker under tid då medarbetaren har rätt till sjuklön, ska sjuklönen från arbetsgivaren inte beräknas enligt mom 5-8 utan i stället utgöra skillnaden mellan 80 % av månadslönen och livräntan.

Om en medarbetare som omfattas av ITP-planen är frånvarande med rehabiliteringspenning under annan sjuklöneberättigad tid enligt mom 9 görs löneavdrag som vid sjukdom fr o m 15:e kalendern dagen enligt mom 8.

Mom 10:2 Ersättning från annan försäkring

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

Mom 10:3 Ersättning från staten

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

Mom 11 Inskränkningar i rätten till sjuklön

Mom 11:1 Viss sjukdom

Om medarbetare vid anställningen har undanhållit att denne lider av viss sjukdom, har medarbetaren inte rätt till sjuklön fr o m 15:e kalendern dagen i sjukperioden vid arbetsförmåga som beror på sjukdomen ifråga.

Mom 11:2 Friskintyg

Om arbetsgivaren vid anställningen har begärt friskintyg av medarbetaren men denne på grund av sjukdom inte har kunnat lämna sådant, har medarbetaren inte rätt till sjuklön fr o m 15:e kalendern dagen i sjukperioden vid arbetsförmåga som beror på sjukdomen ifråga.

Mom 11:3 Nedsatta sjukförmåner

Om medarbetarens sjukförmåner har nedsatts enligt avdelning C i socialförsäkringsbalken ska arbetsgivaren reducera sjuklönen i motsvarande mån.

Mom 11:4 Skada vid olycksfall då TFA inte är tillämplig

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

Mom 11:5 Olycksfall hos annan arbetsgivare

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

Mom 11:6 Inskränkning fr o m 15:e kalenderdagen

Arbetsgivaren är inte skyldig att utbetala sjuklön fr o m 15:e kalenderdagen i sjukperioden

- om medarbetaren har undantagits från sjukförsäkringsförmåner enligt avdelning C i socialförsäkringsbalken, eller
- om medarbetarens arbetsoförmåga är självförvållad, eller
- om medarbetare har skadats till följd av krigsåtgärd, om inte överenskommelse om annat träffas.

Anmärkning

Medarbetare som uppnått ordinarie pensionsålder enligt ITP-planen har rätt till sjuklön efter arbetsgivarperioden endast om uttrycklig överenskommelse träffats.

Mom 12 Övriga bestämmelser

Vid tillämpningen av bestämmelserna i denna paragraf ska förmåner som erhålls enligt lagen om statligt personskadeskydd jämnas med motsvarande förmåner enligt avdelning C i socialförsäkringsbalken och lagen om arbetsskadeförsäkring.

Mom 13 Smittbärare

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

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

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

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

För medarbetare med månadslön över 7,5 x prisbasbeloppet (pbb)/12 som omfattas av ITP-planen ska dock avdrag göras med

$$90 \% \times \frac{(7,5 \times \text{pbb})}{365} + 10 \% \times \frac{(\text{månadslön} \times 12 - 7,5 \times \text{pbb})}{365}$$

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

§ 14 Föräldraledighetstillägg och avdrag vid föräldraledighet

Mom 1 Föräldraledighetstillägg

En medarbetare som är tjänstledig i samband med barns födelse eller adoption har rätt till föräldraledighetstillägg från arbetsgivaren om

- medarbetaren varit anställd hos arbetsgivaren i minst ett år i följd samt
- anställningen fortsätter under minst tre månader efter tjänstledigheten.

För kvinnlig medarbetare gäller rätten till föräldraledighetstillägg även för tid hon är tjänstledig på grund av graviditet.

Föräldraledighetstillägget utges inte för längre tid än som anges nedan.

Mom 2 Utbetalning

Föräldraledighetstillägget utbetalas med halva beloppet när tjänstledigheten börjar och resterande hälft när medarbetaren fortsatt sin anställning i tre månader efter tjänstledigheten.

Mom 2:1 Belopp

Föräldraledighetstillägget utgörs av ett belopp motsvarande;

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

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

Föräldraledighetstillägg utges inte på lönedelar över 15 prisbasbelopp.

Anmärkning

Ovanstående bestämmelser gällande föräldraledighetstillägg gäller inte medarbetare som enligt § 17 mom 2 i detta avtal omfattas av Försäkring om kompletterande föräldrapenning (FPT).

Mom 2:2 Avdrag för beräkning av tillägget

För varje föräldraledighetsdag (även arbetsfria vardagar samt sön- och helgdagar) görs avdrag per dag enligt följande:

Avdraget beräknas olika beroende på om medarbetarens månadslön över- eller understiger en viss lönegräns. Denna lönegräns beräknas som:

$$\frac{10 \times \text{prisbasbeloppet (pbb)}}{12}$$

För medarbetare med månadslön som uppgår till högst lönegränsen görs avdrag per dag med:

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

För medarbetare med månadslön över lönegränsen görs avdrag per dag:

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

Med månadslön avses, se 13 § mom 8.

Mom 3 Undantag

Föräldraledighetstillägg erhålles inte om medarbetaren är undantagen från föräldrapenning enligt avdelning B i socialförsäkringsbalken. Om denna förman har nedsatts ska föräldraledighetstillägget reduceras i motsvarande grad.

Föräldraledighetstillägget får inte delas upp i flera perioder och utges aldrig för tjänstledighet efter det att barnet är 18 månader gammalt.

Anmärkning

För en medarbetare som har adopterat ett barn eller tagit emot ett barn i avsikt att adoptera det ska tiden 18 månader i stället räknas från den tidpunkt då medarbetaren fått barnet i sin vård i enlighet med föräldraledighetslagen.

Mom 4 Tillfällig föräldrapenning

Om medarbetaren är frånvarande med tillfällig föräldrapenning, görs löneavdrag per frånvarotimme med

månadslön x 12

52 x veckoarbetstiden

Om ledighetsperiod med tillfällig föräldrapenning omfattar en eller flera hela kalendermånader ska medarbetarens hela månadslön dras av för var och en av kalendermånaderna. Om de avräkningsperioder som företaget använder vid löneutbetalningen inte sammanfaller med kalendermånaderna har arbetsgivaren rätt att vid tillämpning av denna bestämmelse byta begreppet "kalendermånad" mot "avräkningsperiod".

Beträffande begreppen veckoarbetstid och månadslön, se § 13 mom 6.

Mom 5 Tjänstledighetsavdrag vid annan än tillfällig föräldraledighet

Avdrag görs enligt § 11.

§ 15 Semester

Om inte annat individuellt överenskommes erhålls semester enligt lag med nedan angivna tillägg.

Mom 1 Sammanfallande intjänande- och semesterår

Kalenderåret utgör semesterår som också är intjänandeår om inte annat överenskommits lokalt eller företaget enligt praxis följt semesterlagens bestämmelser om intjänandeår respektive semesterår.

Mom 2 Anställning mindre än tre månader

Anställning som inte avser eller varar längre tid än tre månader berättigar inte till semesterledighet utan istället till semesterersättning enligt lag.

Mom 3 Antal semesterdagar

Antalet semesterdagar överenskommits individuellt och utgör minst 25 semesterdagar per år. Har överenskommelse inte träffats om annat utgör antalet semesterdagar från och med det år medarbetaren fyller 40 år 31 dagar och från och med det år medarbetaren fyller 50 år 32 dagar.

Mom 4 Semesterlön semestertillägg

Semesterlönen utgörs av den aktuella månadslönen och semestertillägg som för varje betald semesterdag utgör 0,6 % av medarbetarens vid semestertillfället aktuella månadslönen.

Semestertillägget utbetalas vid ordinarie löneutbetalningstillfälle under eller närmast efter semestern.

Mom 5 Semesterersättning

Semesterersättning utgör 5,2 (4,6 + 0,6) % av aktuell månadslön per outtagen betald semesterdag. Semesterersättning för sparad semesterdag beräknas som om den sparade dagen tagits ut det semesterår anställningen upphörde.

Mom 6 Obetald semester

För varje uttagen obetald semesterdag görs avdrag från medarbetarens månadslön med 4,6 %.

Mom 7 Ändrad sysselsättningsgrad

Om medarbetaren under intjänandeåret haft annan sysselsättningsgrad än vid semestertillfället ska den vid semestertillfället aktuella månadslönen proportioneras i förhållande till andelen av full ordinarie arbetstid vid arbetsplatsen under intjänandeåret.

Om sysselsättningsgraden ändras under löpande kalendermånad ska vid beräkningen användas den sysselsättningsgrad som har gällt det övervägande antalet kalenderdagar av månaden.

Mom 8 För mycket utbetald semesterlön

Erhållen semesterlön betraktas som a conto utbetalning och avräknas från såväl semesterersättning som lön. Medarbetare som erhållit fler betalda semesterdagar än intjänade ska återbetala för mycket utbetald semesterlön/tillägg. Motsvarande avräkning görs om sysselsättningsgraden ändrats under semesteråret.

Mom 9 Sparad semester

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

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

Semesterlön för sparad semesterdag beräknas enligt mom 4 och semesterersättning enligt mom 5.

Mom 10 Timbaserad semesterberäkning

För medarbetare ska antalet semesterdagar, som ska anses ingå i semesterledigheten, beräknas som timmar:

A = semesterrätt i dagar

B = sysselsättningsgrad

C = heltidsarbetstidsmått per vecka

D = en semesterdags värde i timmar = $B \times C / 5$

E = antalet utlagda semestertimmar

F = antalet utlagda semesterdagar = E / D

Exempel 1

A semesterrätt i dagar	25
B sysselsättningsgrad	1 (100 %)
C heltidsarbetstidsmått per vecka	40
D en semesterdags värde i timmar	8 (1 x 40 timmar/5)
totalt antal semestertimmar	200 (25 dagar x 8 timmar)
E antal utlagda semestertimmar	16
F antal utlagda semesterdagar	2
återstående semester i timmar	184 (200 - 16 timmar)
återstående semesterdagar	23 (25 - 2 dagar)

Exempel 2

A semesterrätt i dagar	32
B sysselsättningsgrad	0,5 (50 %)
C heltidsarbetstidsmått per vecka	37
D en semesterdags värde i timmar	3,7 (0,5 x 37/5)
totalt antal semestertimmar	118,4 (32 dagar x 3,7 timmar)
E antal utlagda semestertimmar	16,5
F antal utlagda semesterdagar	4,46 (avrundning till 2 decimaler)
återstående semester i timmar	101,9 (118,4 - 16,5 timmar)
återstående semesterdagar	27,54 (32 - 4,46 dagar)

Anmärkning

Efter lokal överenskommelse kan hela eller delar av semesterledigheten beräknas i dagar.

Mom 11 Timavlönades semesterlön

Timavlönades semesterlön per betald semesterdag beräknas enligt följande:

$$\frac{(\text{totalt intjänad lön} \times 12\%) \times \text{antal överenskomna semesterdagar}}{25}$$

Beträffande överenskommen semester, se mom 3.

§ 16 Tjänste- och personalbostad

Hyresförhållande som är beroende av anställning regleras enligt gällande lag i den mån inte annat följer av denna paragraf.

Mom 1 Tjänstebostad

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

Mom 2 Personalbostad

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

Mom 3 Hyra

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

Mom 4 Förbehåll

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 medarbetarens anställning ska upphöra,
- b) då medarbetaren inte betalt hyra,
- c) då medarbetaren vidtagit åtgärd i strid mot mom 4,
- d) då medarbetaren beviljats längre studieleddighet och studierna syftar till annan sysselsättning än vad som gäller för företagets verksamhet.

Dock gäller, då medarbetarens anställning ska upphöra att:

- a) om medarbetaren, 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,
- b) om anställningen upphör på grund av att medarbetaren 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.

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.

§ 17 Avtalsförsäkringar

Nedan angivna kollektiva försäkringslösningar gäller om inte kollektivavtalsparterna i det enskilda fallet överenskommit om annat.

Mom 1 Vård-, omsorgs- och administrativ personal

Medarbetare som ingår i vård- och omsorgsteam samt administrativ personal omfattas av:

ITP

Tjänstegrupplivförsäkring (TGL)

Trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA)

Omställningsavtalet (TRR)

Till vård- eller omsorgsteam hänförs bl a undersköterskor, mottagningsbiträden och vårdbiträden.

Mom 2 Övriga medarbetare

Övriga medarbetare, t ex ekonomipersonal, chaufförer och fastighetsskötare omfattas av:

Avtalsgruppsjukförsäkringen (AGS)

Avtalspension SAF-LO (ASL)

Tjänstegrupplivförsäkring (TGL)

Trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA)

Omställningsförsäkring (TSL)

Försäkring om kompletterande föräldrapenning (FPT)

Anmärkning

Mom 2 gäller inte för företag som beviljas inträde i Vårdföretagarna efter den 30 juni 1996.

§ 18 Förhandlingsordning

I sådana fall, som inte är förutsedda i detta avtal, förklarar sig parterna beredda att uppta förhandlingar.

Det förutsätts, att arbetsgivaren och medarbetarna genom ömsesidigt hänsynstagande söker ordna gemensamma angelägenheter i samförstånd.

Uppstår rättstvist, ska den göras till föremål för förhandling mellan parterna i den ordning som anges nedan.

Berörda parter ska undvika varje åtgärd som kan försvåra eller försena tvistens lösning.

Mom 1 Förhandlingspreskription

Om en part vill yrka skadestånd eller annan fullgörelse enligt lag, kollektivavtal eller enskilt avtal ska parten, om inte annan ordning anges i lokalt

kollektivavtal, påkalla förhandling inom fyra månader från den dag parten fått kännedom om den omständighet som kravet grundas på och senast inom två år från den dag omständigheten inträffade. Om part inte begär förhandling inom föreskriven tid förlorar parten rätten till förhandling.

Mom 2 Lokal förhandling

Förhandling ska i första hand genomföras mellan arbetsgivaren och den lokala arbetstagarorganisation medarbetaren tillhör. Med lokal organisation avses lokalavdelning, distrikt eller av den fackliga organisationen utsett arbetsplatsombud.

Den lokala förhandlingen ska påbörjas så snart som möjligt och senast inom 21 dagar från den dag motparten fick del av förhandlingsframställan, om parterna inte kommer överens om annat.

Mom 3 Central förhandling

Kan enighet inte nås vid lokal förhandling enligt ovan får part som vill fullfölja frågan hos motparten påkalla central förhandling. Central förhandling ska påkallas skriftligen hos den centrala avtalslutande motparten inom två månader från den dag den lokala förhandlingen avslutades. Om så ej sker förlorar parten rätten till förhandling.

Om parterna inte enas om annat ska central förhandling hållas inom 30 dagar från den dag motparten fick del av förhandlingsframställan.

Mom 4 Rättsligt avgörande

Om en rättstvist varit föremål för central förhandling utan att kunnat lösas, får part väcka talan i domstol. Talan ska i sådant fall väckas inom tre månader från den dag förhandlingen avslutades. Om så ej sker är rätten att väcka talan förlorad.

Anmärkning

Om en tvistefråga grundar sig på lag om anställningsskydd ska lagens tidsfrister gälla istället för tidsfristerna i denna förhandlingsordning. Denna förhandlingsordning påverkar inte heller reglerna om frister och skyldighet för arbetsgivaren att påkalla förhandling enligt 34, 35 och 37 §§ medbestämmandelagen.

§ 19 Giltighetstid

Fysioterapeuter m fl akademikerförbund och Vårdförbundet

Dessa avtal gäller fr o m den 1 november 2012 tillsvidare, med de ändringar som avtalats per den 27 januari 2014. Avtalen gäller med en ömsesidig uppsägningstid av tre månader. Avtalen kan sägas upp av part senast den 30 september att upphöra den 31 december samma år.

Vision

Detta avtal gäller fr o m den 1 november 2013, med de ändringar som avtalats per den 27 januari 2014. Avtalet gäller med en ömsesidig uppsägningstid av tre månader. Avtalet kan sägas upp av part senast den 30 september att upphöra den 31 december samma år.

Svenska Kommunalarbetareförbundet

Detta avtal gäller fr o m den 1 november 2013 t o m den 30 november 2016.

Löneavtal Kommunal 2013-11-01 – 2016-11-30

1 Riktlinjer för lokal lönesättning och löneutveckling

1.2 Gemensamma utgångspunkter

Lönesättning och löneutveckling sker mot bakgrund av de förhållanden som skapar företagets ekonomiska förutsättningar. Endast därigenom skapas ut-hålliga förutsättningar för en reallöneutveckling.

Lönesättningen ska vara individuell och differentierad.

Lönerna ska bestämmas med hänsyn till ansvaret och svårighetsgraden i re-spektive befattning och den enskilde medarbetarens sätt att uppfylla dessa krav. Lönen bör öka med stigande ansvar och svårighetsgrad och med medarbetarens prestation och duglighet. Även marknadskrafterna och de lokala parternas önskan om en viss lönestruktur påverkar löneavvägningen.

Det är av stor vikt för företagets utveckling och konkurrenskraft att de kan dra till sig även människor med lång utbildning, vilka under hela yrkeslivet ges tillfälle och motiv till ändamålsenlig kompetensutveckling. En övergri-pande lönepolitisk inriktning bör därför vara att stimulera medarbetarna till högre kompetens.

Ökad erfarenhet och ökade kvalifikationer möjliggör att medarbetarna kan utvecklas för allt mer kvalificerade och ansvarskrävande befattningar och arbetsuppgifter. Detta bör ge utslag i den individuella lönesättningen.

En väldiskuterad och väldefinierad lönepolitik är en förutsättning för att nå det positiva sambandet mellan lön, motivation och resultat. Ett samband som har stor betydelse för såväl arbetsgivare som medarbetare.

Vid löneavvägningen beaktas även att kvinnor och män ska ha lika lön för arbete som är lika eller som är att betrakta som likvärdigt.

För äldre medarbetare gäller samma principer som för yngre.

En fungerande lönesättning och löneutveckling förutsätter att arbetsgivaren tydliggör krav, förväntningar och uppsatta mål samt följer upp resultatet. Det är av vikt att en dialog förs mellan chef och medarbetare i löneprocessen och

att chefen i samband med lönesamtal ger medarbetare förslag på ny individuell lön.

I fall där medlem i Kommunal inte erhåller godtagbar lönehöjning bör särskilda överläggningar föras mellan företaget och medarbetaren om den enskildes förutsättningar för arbetsuppgifterna och rådande arbetsförutsättningar, behov av kompetenshöjande insatser eller andra ändamålsenliga åtgärder.

2 Omfattning

2.1 Omfattning

Lönerevisionen omfattar medarbetare som börjat sin anställning vid företaget senast den 31 oktober 2013, den 31 oktober 2014 respektive den 31 oktober 2015.

2.2 Undantag av vissa kategorier

Detta löneavtal omfattar inte medarbetare som den 31 oktober 2013, den 31 oktober 2014 respektive den 31 oktober 2015

- inte har fyllt 18 år eller
- är anställd på prov eller viss tid och vars anställning ej har varat fortlöpande under 6 månader eller
- kvarstår i tjänst vid företaget efter det att medarbetaren har uppnått pensionsåldern eller har anställts vid företaget efter det att medarbetaren har uppnått den pensionsålder som tillämpas vid detta.

Överenskommelse kan träffas om att lönehöjning ska utges till medarbetare, som enligt ovan är undantagen från löneavtalet. Därvid ska bestämmelserna i detta vara vägledande.

Om medarbetare, som den 31 oktober 2013, den 31 oktober 2014 respektive den 31 oktober 2015 var anställd på prov eller viss tid och som enligt första stycket ej omfattas av lönerevisionen, under avtalsperioden erhåller tillsvidareanställning vid företaget ska bestämmelserna i detta avtal vara vägledande vid fastställandet av medarbetarens lön.

Medarbetare som den 31 oktober 2013, den 31 oktober 2014 respektive den 31 oktober 2015 är tjänstledig för minst tre månader framåt i tiden av annat skäl än sjukdom eller föräldraledighet är undantagen från detta löneavtal om ej överenskommelse träffas om annat. När medarbetaren återgår i tjänst ska lönen bestämmas efter samma normer som gällt för övriga medarbetare vid företaget enligt detta avtal.

2.3 Medarbetare som slutat sin anställning

Om en medarbetare har slutat sin anställning den 1 november 2013, den 1 november 2014 respektive den 1 november 2015 eller senare och ej har fått lönehöjning ska medarbetaren till företaget anmäla sitt krav härpå senast inom en månad efter det att medarbetaren vid företaget har underrättats om att lönerrevisionen är genomförd. Om medarbetaren försummar detta, medför detta löneavtal ej längre någon rätt för medarbetare till lönehöjning.

2.4 Anställningsavtal den 1 maj 2013, den 1 maj 2014 respektive den 1 maj 2015 eller senare

Om företaget och medarbetaren den 1 maj 2013, den 1 maj 2014 respektive den 1 maj 2015 eller senare har träffat avtal om anställning och därvid även om viss lön och de vidare uttryckligen har överenskommit att den avtalade lönen ska gälla oberoende av 2013, 2014 respektive 2015 års lönerrevision ska vederbörande ej omfattas av detta löneavtals lönerrevision per den 1 november 2013, den 1 november 2014 respektive den 1 november 2015.

2.5 Redan genomförd lönerrevision

Om företaget i avvaktan på detta löneavtal redan har utgett generella och/eller individuella lönehöjningar ska dessa avräknas mot vad medarbetaren erhåller såvida ej uttrycklig lokal överenskommelse om annat har träffats.

2.6 Kontraktslön

Löneavtalet tillämpas även för en medarbetare med kontraktslön, om det ej framgår av omständigheterna att så ej varit avsikten då kontraktet upprättades eller förnyades.

3 Tillämpningsregler

3.1 Begreppet företag

I det fall ett företag har sin verksamhet förlagd till olika orter eller om det på samma ort har flera enheter gäller följande vid beräkningen av ramen för lönehöjningar.

Om så har varit klar praxis vid företaget vid tillämpningen av tidigare löneavtal eller om lokal överenskommelse härom träffas, avses med "företag" företaget som helhet.

3.2 Retroaktiv omräkning

I det fall detta löneavtal tillämpas retroaktivt gäller följande beträffande sjukavdrag m m, tjänstledighetsavdrag och utbetalade övertidsersättningar.

Sjukavdrag m m, tjänstledighetsavdrag och övertidsersättningar ska omräknas retroaktivt. Omräkningen ska ske individuellt.

3.3 Arbetstidsförändring

Om arbetstidens längd för medarbetarna vid företaget eller vissa av dessa förändras den 1 november 2013, den 1 november 2014 respektive den 1 november 2015 eller senare ska hänsyn härtill tas vid lönesättning.

4 Vissa pensionsfrågor

4.1 Pensionsmedförande lönehöjningar

Om lönehöjning utges till medarbetare som är pensionsberättigad, ska höjningen ej vara pensionsmedförande. Om anställningen har upphört på grund av pensionsfall ska emellertid lönehöjningen vara pensionsmedförande.

4.2 Anmälan om pensionsmedförande lön

Företagen ska till Collectum/PRI såsom pensionsmedförande lön anmäla lönehöjning fr o m den 1 november 2013, den 1 november 2014 respektive den 1 november 2015.

5 Löner

5.1 Allmän pott för individuella lönehöjningar den 1 november 2013, den 1 november 2014 respektive den 1 november 2015

Om lokala parter inte kommer överens om annat beräknas ett allmänt utrymme om minst 510 kr, 560 kr respektive 630 kr för varje heltidsanställd den 31 oktober 2013, den 31 oktober 2014 respektive den 31 oktober 2015 att läggas ut den 1 november 2013, den 1 november 2014 respektive den 1 november 2015. De deltidsanställdas bidrag till potten bestäms i proportion till arbetstidsmättet.

5.2 Lägstalöner

Lön för medarbetare med fast kontant lön som fyllt 19 år och har en sammanhängande anställningstid överstigande tre månader ska uppgå till lägst 17 060 kr per månad från den 1 november 2013, lägst 17 450 kr per månad från den 1 november 2014 och lägst 17 885 kr per månad från den 1 november 2015.

För medarbetare som under avtalsperioden fyller 19 år ska lönebeloppet enligt ovan gälla kalendermånaden efter det att medarbetaren fyllt 19 år.

Lön för medarbetare med fast kontant lön i yrke där arbetsgivaren kräver och medarbetaren har yrkesförberedande gymnasieutbildning samt ett års sam-

manhängande anställning i yrket efter genomgången utbildning ska uppgå till lägst 18 935 kr per månad från den 1 november 2013, lägst 19 495 kr per månad från den 1 november 2014 och lägst 20 125 kr per månad från den 1 november 2015.

6 Förhandlingsordning

I anslutning till överenskommelse den 9 december 2013 mellan parterna om löner m m enades man om följande förhandlingsordning för lönerrevision per den 1 november 2013, den 1 november 2014 respektive den 1 november 2015.

- a. Kommunal ska till företaget senast den 31 januari 2014, den 31 augusti 2014 respektive 31 augusti 2015 lämna skriftlig uppgift på berörda medlemmar och av dem utsedda lokal representanter.
- b. Företaget ska senast den 28 februari 2014, den 15 september 2014 respektive den 15 september 2015 till den eller de utsedda representanterna lämna skriftligt meddelande om de nya löner som avses utges till berörda medarbetare.
- c. Om den lokala arbetstagarorganisationen önskar påkalla lokala förhandlingar rörande den sålunda meddelade lönesättningen, ska meddelande härom, med revisionsförslag, inlämnas till företaget senast den 15 mars 2014, den 30 september 2014 respektive den 30 september 2015. De lokala förhandlingarna om lönesättningen ska upptas snarast och vara avslutade senast den 15 april 2014, den 31 oktober 2014 respektive den 31 oktober 2015.
- d. Om den lokala förhandlingen ej leder till uppgörelse, må frågan hänskjutas till central förhandling mellan Vårdföretagarna och Kommunal. Begäran om sådan central förhandling ska ske skriftligen och påkallas hos Vårdföretagarna eller Kommunal senast den 15 maj 2014, den 30 november 2014 respektive den 30 november 2015, varefter det ankommer på Vårdföretagarna och Kommunal att utan dröjsmål fastställa för parterna lämplig dag för central förhandling.

Anmärkning

De lokala parterna äger träffa överenskommelse om avvikelser från den under punkterna a) och b) angivna förhandlingsordningen.

Löneavtal Fysioterapeuterna m fl, Vision, Vårdförbundet

Avtal om lokal lönebildning i företagen mellan Föreningen Vårdföretagarna och Fysioterapeuterna, Föreningen Vårdföretagarna och Vårdförbundet och mellan Föreningen Vårdföretagarna och Vision.

1. Avtalets omfattning

Avtalet gäller för medlemmar i ovanstående förbund som är anställda i företag anslutna till Föreningen Vårdföretagarna, om de lokala parterna inte kommer överens om annat.

2. Övergripande mål för lönebildningen

Det är parternas gemensamma uppfattning att god lönsamhet, produktivitet och utvecklingskraft i företagen samt stabila och förtroendefulla relationer mellan företagsledning, medarbetare och lokala fackliga företrädare utgör avgörande förutsättningar för värdeökning och tillväxt.

Lönebildningen kopplas till företagets övergripande mål och sker mot bakgrund av företagets ekonomiska och marknadsmässiga förutsättningar, främst produktivitetsutvecklingen, och medarbetarnas bidrag till denna. Detta ställer krav på definierade och kommunicerade mål för verksamheten och medarbetarna som grund för en konstruktiv dialog om lönebildningen och löneutvecklingen vid företaget.

Genom att stimulera till bättre prestationer och ökad kvalitet kan lönebildningen vara en positiv kraft i företagets verksamhet som stärker den produktivets- och intäktsskapande processen. Det är parternas uppfattning att detta avtal därmed över tid bör generera bättre löneutveckling för medarbetarna i företaget än ett avtal med centralt fastställda nivåhöjningar.

Företagets resultat och utveckling är en effekt av tydliga mål för verksamheten och för medarbetaren. Företagets chefer har därför ett särskilt ansvar för att mål sätts upp och att uppföljning av resultat sker.

Avtalets inriktning är att knyta samman medarbetarens prestation och uppnådda resultat med den individuella löneutvecklingen. Medarbetarnas utbildning, erfarenhet och kompetensutveckling är av stor betydelse för företagets produktivitet och förnyelse.

3. Lönesättningsprinciper

Den individuella lönen och löneutvecklingen grundas på

- verksamhetens krav
- arbetsuppgifternas innehåll, svårighetsgrad och ansvar
- uppnådda resultat jämförda med uppsatta mål
- individuell kunskap och kompetens samt engagemang
- förmåga att utveckla verksamheten

Lönekriterier med utgångspunkt i ovanstående principer ska finnas på företagsnivå. Dessa ska vara kända och inte i något avseende diskriminerande. Lönesättningen och lönestrukturen i företaget ska upplevas som sakligt grundad. Osakliga löneskillnader ska elimineras.

Även föräldralediga och sjukskrivna omfattas av lönerrevisionen. Medarbetare som har varit eller är föräldralediga ska inte, på grund av föräldraledigheten, ha en ogynnsam löneutveckling i förhållande till övriga tjänstemän i företaget.

4. Den lokala lönebildningsprocessen

Lönebildningsprocessen avseende medarbetarna sker på företagsnivå. Denna process ska kopplas till företagets övriga processer för verksamhetsplanering, till exempel målprocessen, budgetprocessen. Lönerrevisionstidpunkt bör därmed anpassas till företagets verksamhetsår. Årlig lönerrevisionstidpunkt ska senast vara den 1 juli om lokala parter inte kommer överens om annat. Med årlig avses att lönen revideras vid samma tidpunkt varje år om inte lokala parter kommer överens om annat.

Saknas lokal facklig organisation ska nedanstående steg ske direkt med medarbetarna. På företag som saknar lokal facklig klubb eller lokal facklig förtroendevald har arbetsgivaren ett stort ansvar för att den lokala lönebildningsprocessen följs.

Löneprocessen ska bedrivas utan onödigt dröjsmål i följande steg:

Steg 1:

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

- en gemensam genomgång av avtalets innehåll och intentioner

- en bedömning av företagets övergripande ekonomiska och marknads-
mässiga förutsättningar
- en gemensam genomgång av företagets lönepolicy och lönekriterier
- en redovisning av företagets övergripande lönestruktur
- kommer överens om formerna för den lokala processen
- upprättar en tidsplan för lönerrevisionen
- diskuterar hur information om löneprocessen till chefer och medarbetare
ska lämnas

Steg 2:

De individuella samtalen om resultat och lön mellan lönesättande chef och medarbetare förs enligt avsnitt 5 i detta avtal.

Steg 3:

Varje medarbetare informeras av lönesättande chef om sin nya lön och motiveringen till denna.

Steg 4:

Efter avslutad lönerrevision gör de lokala parterna en genomgång av löneprocessen, de individuella samtalen om resultat och lön och förhandlingsklimat i syfte att säkerställa en bra lokal löneprocess. Genomgången ska dokumenteras.

Anmärkning

För att kunna göra utvärdering, strukturöversyn och kontrollera löneutfallet har lokal facklig förtroendevald rätt att ta del av lön respektive utfall för sina medlemmar.

5. Det individuella samtalet om resultat och lön

Det årliga samtalet om individens resultat och lön är ett viktigt led i företagets lönebildningsprocess. Löne/resultatsamtalet, som sker direkt mellan lönesättande chef och medarbetaren, ska vara en väl genomtänkt dialog om individens resultat, arbetssituation och föreslagen ny lön. Varje medarbetare ska få en individuell återkoppling på sina prestationer. Inför samtalet bör medarbetaren göra en egen bedömning av sina prestationer. Löneutvecklingen ska grunda sig på hur medarbetaren har uppfyllt sina individuella mål och utgå från de lönekriterier som tagits fram inom företaget i enlighet med lönesättningsprinciperna i avsnitt 3. Lönekriterierna ska vara kända för både chef och medarbetaren.

Samtalet om resultat och lön är både en uppföljning av det gångna året och framåtsyftande. Utifrån vad som framkommit under samtalet meddelar chefen den nya lönen och motiveringen till denna.

Om en medarbetare får ringa eller ingen lönehöjning i samband med lönerrevision i företaget, ska särskilda överläggningar mellan chef och medarbetare föras om vad som krävs för en god löneutveckling.

6. Förstärkt lönesamtal

Medarbetaren kan begära ett förstärkt lönesamtal om kvaliteten på lönesamtalet eller motiveringen till ny lön inte varit tillfredsställande och medarbetaren därför inte accepterar denna. Vid sådant förstärkt lönesamtal kan medarbetaren om denne så önskar bistås av lokal facklig förtroendeman. Lönesättande chef bistås om möjligt av ytterligare arbetsgivarrepresentant. Det förstärkta lönesamtalet ska begäras skriftligen av medarbetaren inom två veckor från det att ny lön meddelats och innehålla en motivering till varför ett förstärkt lönesamtal önskas.

Anmärkning

Saknas lokal facklig klubb eller lokal facklig förtroendeman kan medarbetaren bistås av annan facklig förtroendeman. Om annan facklig förtroendemens medverkan inte är möjlig kan medarbetare om denne så önskar bistås av annan på arbetsplatsen.

7. Central konsultation

Om någondera parten anser att den lokala processen inte fungerar tillfredsställande kan begäran om central konsultation göras hos central part i syfte att klargöra avtalets intentioner. Efter central konsultation försöker de lokala parterna återuppta den lokala löneprocessen.

8. Förhandlingsordning

Det ligger i avtalets anda att de lokala parterna vinnlägger sig att leva upp till avtalets intentioner.

Om enighet inte kan uppnås kring den lokala lönebildningsprocessen kan central förhandling begäras av endera parten, under förutsättning att central konsultation ägt rum dessförinnan. Central förhandling ska påkallas senast tre veckor efter den centrala konsultationen, eller senast vid annan tidpunkt som de centrala parterna enas om.

9. Avsteg från den lokala lönebildningsprocessen och fastställande av central löneökning

Om någon av de centrala parterna anser att avtalets intentioner inte har följts på ett visst företag, trots genomförd central konsultation och central förhandling, kan respektive part frånträda den lokala lönebildningsprocessen på företaget för innevarande år. Sådant besked ska lämnas inom tre veckor efter avslutad central förhandling, dock senast den 31 oktober respektive år, eller senast vid annan tidpunkt som de centrala parterna enas om.

En nivå för löneökning för innevarande år ska då fastställas av de centrala parterna, att gälla för den grupp av medarbetare som omfattas av detta löneavtal på berörda företag. De centrala parterna fastställer även datum för lönerevisionen.

De centrala parterna ska snarast efter den 31 oktober inleda förhandling enligt ovan.

Anmärkning

Är inte den lokala löneprocessen klar eller har inte central konsultation och central förhandling avslutats senast den 31 oktober kan part även då frånträda processen enligt ovan.

10. Upphörande av fredsplikt

Central part kan under pågående förhandling (enligt punkt 9 ovan) med en veckas varsel upphäva fredsplikten på berörda företag. Besked härom ska omgående lämnas till Föreningen Vårdföretagarna eller Fysioterapeuterna, Vårdförbundet eller Vision.

11. Uppföljning och utvärdering

De centrala parterna ska senast den 30 november varje år göra en uppföljning och utvärdering av det centrala avtalet inför kommande kalenderår.

Anmärkning

Mellan de centrala parterna gäller ett separat statistikavtal, enligt vilket företagen årligen ska rapportera in underlag för lönestatistik för medarbetare inom branschen. Detta är av stor vikt för att kunna följa löneutvecklingen inom de branscher som tillämpar lokal lönebildning.

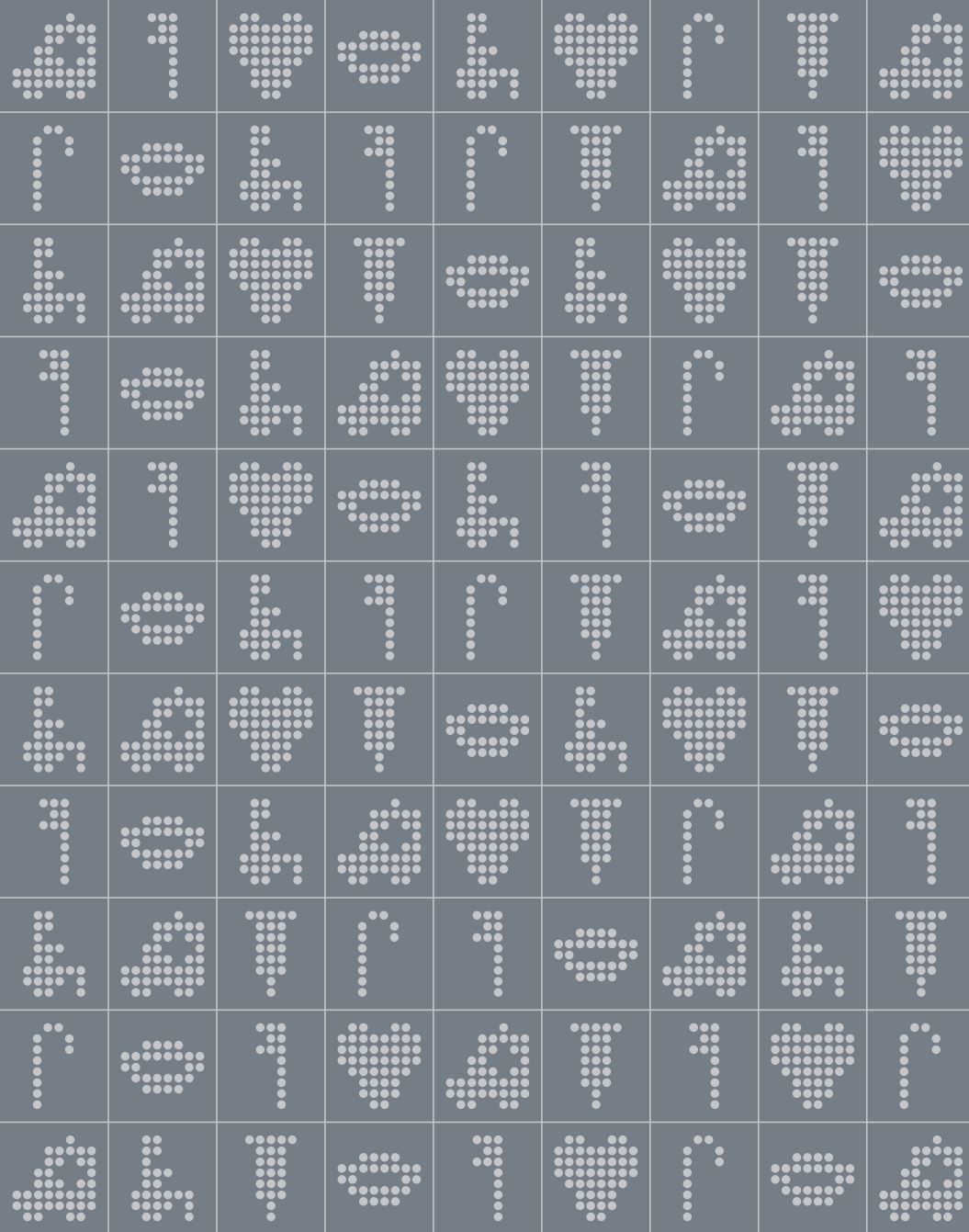
12. Lönebildningsgrupp

De centrala parterna tillsätter en gemensam Lönebildningsgrupp. Gruppens uppgift är att vid behov stödja den lokala lönerevisionsprocessen genom sina kunskaper och erfarenheter. Gruppen ska även utvärdera statistikavtalet med avseende på kvalitet, detaljeringsgrad m m.

13. Giltighetstid

Avtalet mellan Vårdföretagarna och Fysioterapeuterna och avtalet mellan Vårdföretagarna och Vårdförbundet gäller tillsvidare, med de ändringar som avtalats per den 27 januari 2014. Avtalen gäller med en ömsesidig uppsägningstid av tre månader. Avtalen kan sägas upp senast den 30 september att upphöra den 31 december samma år.

Avtalet mellan Vårdföretagarna och Vision gäller från och med den 1 januari 2013 till och med den 31 december 2014, med de ändringar som avtalats per den 27 januari 2014.



Beställning av avtal:
Best nr: 6612 1312

Almeegas webbshop:
www.almega.se/webbshop

Frågor om innehåll:
www.almega.se, Tel:08-762 69 00

