

# KOLLEKTIVAVTAL, ALLMÄNNA VILLKOR OCH LÖNER Bransch Äldreomsorg (F)

## 2018–2020

Giltighetstid: 2018-05-31–2020-05-31

Vårdföretagarna  
● **almea**

**Kommunal.**



## Innehållsförteckning

§ 1	Avtalets omfattning.....	2
§ 2	Allmänna förhållningsregler .....	2
§ 3	Anställning m m.....	3
§ 4	Anställningens upphörande.....	4
§ 5	Arbets tid .....	7
§ 6	Ersättning vid tjänstgöring på ob-tid och förskjuten arbets tid .....	10
§ 7	Övertid och mertid .....	12
§ 8	Restidsersättning.....	16
§ 9	Beredskap.....	17
§ 10	Jour .....	19
§ 11	Permission, tjänstledighet och nationaldagen .....	20
§ 12	Lön för del av löneperiod och timlön .....	21
§ 13	Sjuklön m m.....	22
§ 14	Föräldraledighetstillägg och avdrag vid föräldraledighet .....	29
§ 15	Semester .....	32
§ 16	Tjänste- och personalbostad.....	34
§ 17	Avtalsförsäkringar .....	36
§ 18	Förhandlingsordning.....	37
§ 19	Giltighetstid.....	38
	Löneavtal .....	39

## **§ 1 Avtalets omfattning**

Detta avtal omfattar alla medarbetare på Kommunals avtalsområde i verksamheter som arbetar med äldreomsorg, hemtjänst och/eller i övrigt arbetar med 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 beaktas.

### **Mom 2 Undantagna från avtalen**

#### **Mom 2:1 Företagsledare**

Företagsledare eller därmed jämförlig ställning.

#### **Mom 2:2 Utlandstjänstgöring**

Vid utlandstjänstgöring ska anställningsvillkoren under utlandsvistelsen regleras antingen genom överenskommelse mellan arbetsgivare och medarbetare eller genom särskilt utlandsreglemente eller liknande. Avtal om social trygghet för tjänstemän vid utlandstjänstgöring gäller för medarbetare som omfattas av det.

## **§ 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 Avstående tillsvidareanställning**

Medarbetare får på eget initiativ efter skriftlig överenskommelse med arbetsgivaren avstå konvertering från visstidsanställning till tillsvidareanställning. Sådan överenskommelse gäller i sex månader. Medarbetare kan på nytt avstå tillsvidareanställning enligt denna regel.

### **Mom 3 Tjänstbarhetsintyg**

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

#### **Mom 4 Anställningsbevis**

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

#### **Mom 5 Ökad sysselsättningsgrad**

Uppkommer behov av vikarie bör i första hand undersökas om vikariatsfrågan 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 arbetstidslagen.

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

Medarbetare som önskar högre sysselsättningsgrad ska skriftligen meddela arbetsgivaren detta. Medarbetare som tackar nej till skäligt erbjudande om höjd sysselsättningsgrad kan anmäla nytt intresse tidigast efter 6 månader. Erbjudandet från arbetsgivaren ska vara skriftligt.

#### **Mom 6 Företrädesrätt**

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

### **§ 4 Anställningens upphörande**

#### **Mom 1 Uppsägning från medarbetarens sida**

För tillsvidareanställd medarbetare gäller nedanstående uppsägningstider, såvida 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**

Vid uppsägning från arbetsgivarens sida har medarbetare rätt till en uppsägningstid enligt nedan.

<b>Anställningstid vid företaget</b>	<b>Uppsägningstid</b>
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.

### **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 någon av parterna lämnat skriftlig underrättelse, om inte längre tid avtalats. Om arbetsgivaren vill att visstidsanställning ska upphöra efter sex månaders anställning krävs saklig grund enligt 7 § LAS.

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

Om visstidsanställning inte kommer att förlängas har medarbetaren rätt till skriftlig underrättelse en månad innan anställningen upphör under förutsättning att medarbetaren har varit anställd hos arbetsgivaren mer än tolv månader under de senaste åren.

### **Anmärkning**

*Varsel till arbetstagarorganisation krävs endast om anställningen varat längre än sex månader.*

### **Mom 5 Provanställning**

Anställning på prov upphör en månad efter det att någon av parterna lämnat skriftlig underrättelse/besked. Har sådan underrättelse/besked inte lämnats inom sex månader efter tillträdande av anställningen gäller den fortsatta anställningen såsom tillsvidareanställning om inte avtal träffas om allmän visstidsanställning, vikariatsanställning, anställning för säsongsarbete eller

tidsbegränsad anställning när medarbetaren har fyllt 67 år.

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

### **Anmärkning**

*Varsel till arbetstagarorganisation krävs endast om anställningen varat längre än sex månader.*

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 Lämнад anställning**

Om en medarbetare lämnar sin anställning utan att iaktta uppsägningstiden eller del av den, har arbetsgivaren rätt till skadestånd för den ekonomiska skada och olägenhet som därigenom vållats med ett belopp som motsvarar den lön som skulle ha tjänats in under den återstående delen av uppsägningstiden, dock högst en månadslön. Rätten till skadestånd utöver denna bestämmelse följer av 38 § LAS.

## **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 personalsinskränkning 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 möjligheter att bedriva konkurrenskraftig verksamhet och därmed bereda fortsatt anställning.

Det förutsätts att de lokala parterna, på endera partens begäran, träffar överenskommelse om fastställande av turordning vid uppsägning med tillämpning av 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.

I de fall lokala parter inte kommer överens om turordningsavsteg ska centrala parter verka för att avtalets intentioner efterlevs.

### ***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 60 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**

Arbets-tidsschema kan omfatta en schemaperiod om högst 16 veckor. För längre begränsningsperiod fordras lokalt kollektivavtal.

### **Mom 4 Förläggning av arbetstid**

Arbets-tidsschema upprättas efter samråd mellan arbetsgivare och medarbetare med angivande av arbetstidens början och slut samt rasters förläggning. Nytt arbets-tidsschema 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 Rast**

Rast ska förläggas i enlighet med arbetstidslagens regler.

### **Anmärkning**

*Vid arbetspass som är högst sex timmar kan rast ersättas med måltidsuppehåll.*

### **Mom 6 Avvikelser från arbetstidslagens viloregler**

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 7      **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 6),
- § 14 om veckovila (se avtalets § 5 mom 6),
- § 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 fr o m 2018-12-01	Kr/tim fr o m 2019-12-01
1 <b>O-tilläggstid A – storhelg</b>		
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 midsommar- afton till kl 07.00 vardag närmast efter helgdagsaftonen	101:30	103:60
Tid från kl 18.00 dag före jul afton eller nyårsafton till kl 07.00 vardag utom lördag närmast efter helgdags aftonen.		

	Kr/tim fr o m 2018-12-01	Kr/tim fr o m 2019-12-01
<p>2</p> <p><b>O-tilläggstid B – lördagar, söndagar, helgdagar</b> (inte i fall som avses med o-tilläggstid A)</p> <p>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 jämställs med helgdag.</p> <p>Tid från kl 16.00 till kl 24.00 vardag närmast före trettondag jul, första maj, Kristi himmelsfärdsdag, nationaldagen eller Alla helgons dag.</p> <p>Tid från kl 00.00 till kl 07.00 måndag eller vardag närmast efter trettondag jul, första maj, Kristi himmelsfärdsdag eller nationaldagen.</p> <p>Tid från kl 19.00 till kl 24.00 fredag som inte omfattas av o-tilläggstid ovan.</p>	51:80	53:00
<p>3</p> <p><b>O-tilläggstid C – natt vardagar</b> (inte i fall som avses med o-tilläggstid A eller B)</p> <p>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.</p>	44:30	45:30
<p>4</p> <p><b>O-tilläggstid D – kväll vardagar</b> (inte i fall som avses med o-tilläggstid A eller B)</p> <p>För ordinarie arbetstid och mertid förlagd till tid från kl 19.00 till kl 22.00 på vardag.</p>	20:90	21:40

## **Mom 2 Undantag**

Ersättning för ob-tid kan efter individuell överenskommelse 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 ska framgå hur medarbetaren kompenseras vid tjänstgöring på obekväm 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 19:50 kr per timme fr o m 2018-06-01 och med 19:90 per timme fr o m 2019-06-01.

## **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.

### *Anmärkning*

*När medarbetare på grund av risk för vårdtagares hälsa och/eller säkerhet ej kan avsluta sitt arbetspass på förutbestämd tid, ska tiden hanteras enligt avtalets regler om övertid/mertid. Sådant arbete ska rapporteras till*

*arbetsgivaren snarast, dock senast dagen efter arbetet utförts. Lokala parter kan komma överens om hur arbete enligt ovan ersätts.*

*I de fall en medarbetare regelbundet utför arbete enligt ovan ska schemalaggningen för denna medarbetare ses över.*

## **Mom 2 Undantag**

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

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

Vikarie enligt s k löpande semesterlista eller i andra liknande situationer har inte rätt till övertidsersättning vid övergång mellan ”vikariaten”.

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 deltidanställning**

### **Mom 5:1 Mertid**

Om deltidanställd 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

$$\frac{\text{månadslön}}{3,5 \times \text{deltidsarbetstiden per vecka}}$$

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 arbetstidsmåttet per dag respektive vecka för heltidсанställd i motsvarande befattning.

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

Vid beräkning av ersättning enligt mom 4:1 ska deltidslön räknas upp så att den motsvarar heltidslön.

### *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 Föresättningar**

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 mellan arbetsgivaren och medarbetaren.

Vid arbete under beredskap får rast bytas mot måltidsuppehåll.

Beredskap bryter inte dygns- och veckovilan.

## **Mom 2      Ersättning**

	<b>Kr/tim fr o m 2018-06-01</b>	<b>Kr/tim fr o m 2019-06-01</b>
Ersättning erhålls med	13:80	14:00
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	27:30	28:00

Beredskap ersätts per pass men minimum för åtta timmar.

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 individuell överenskommelse om ersättning för beredskap. Sådan överenskommelse gäller tillsvidare och kan revideras vid nästa lönerevision. Överenskommelse ska vara skriftlig. Av överenskommelsen ska 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 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**

Ersättning erhålls per jourtimme med;

$$\frac{\text{månadslön}}{600}$$

För jour eller del av denna som infaller mellan kl 22.00 dag före lördag/helgdaysafton 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 beräkning av ersättning ska deltidslön räknas upp så att den motsvarar heltidslön.

### **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 individuell överenskommelse om ersättning för jour. Sådan överenskommelse gäller tills vidare och kan revideras vid nästa lönerevision. Överenskommelse ska vara skriftlig. Av överenskommelsen ska 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 söndag 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 söndag 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 lönetillägg 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

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

Avdrag för karensdagen utgörs av arbetspassets längd insjuknandedagen. Återgår medarbetaren i tjänst dag två utgår karensdagsavdrag för den faktiska sjukfrånvaron.  
respektive med

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

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 sjuklönepérioden.
2. Antalet karensdagar får enligt SjLL inte överstiga tio under en tolv månadersperiod. Om det vid en ny sjukperiod visar sig att medarbetaren fått avdrag för tio karensdagar inom tolv månader bakåt från den nya sjuklönepériodens 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  $4.3 \times$  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 förläggningscykel.

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

$$\frac{8 \times \text{prisbasbeloppet (pbb)}}{12}$$

gäller följande sjukavdrag:

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

För medarbetare med månadslön över

$$\frac{8 \times \text{pbb}}{12}$$

gäller följande sjukavdrag per dag:

$$90 \% \times \frac{(8 \times \text{pbb})}{365} + 10 \% \times \frac{(\text{månadslönen} \times 12 - 8 \times \text{pbb})}{365}$$

#### *Anmärkning*

*Till och med den 30 juni 2018 gäller 7,5 pbb i formeln. Från och med den 1 juli 2018 gäller 8 pbb i formeln.*

#### *Anmärkningar*

- 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 8 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 jämföras 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 kalenderdagen 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 kalenderdagen 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 kalenderdagen 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 överenskomelse 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 jämföras 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 smittbärapenning görs avdrag enligt följande t o m 14:e kalenderdagen.

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

månadslönen x 12

52 x 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 8 x prisbasbeloppet (pbb)/12 som omfattas av ITP-planen ska dock avdrag göras med

$$90 \% \times \frac{(8 \times \text{pbb})}{365} + 10 \% \times \frac{(\text{månadslön} \times 12 - 8 \times \text{pbb})}{365}$$

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

*Anmärkning*

*Till och med den 30 juni 2018 gäller 7,5 pbb i formeln. Från och med den 1 juli 2018 gäller 8 pbb i formeln.*

## **Mom 14 Beviljad sjukersättning**

Medarbetare som beviljas sjukersättning ska informera arbetsgivaren om sådant beslut.

## **§ 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

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

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.

## **Mom 6 Intyg från Försäkringskassan angående föräldrapenning och tillfällig föräldrapenning**

På arbetsgivarens begäran är medarbetare skyldig att styrka att denne uppbär föräldrapenning eller tillfällig föräldrapenning från Försäkringskassan.

### *Anmärkning*

*Gäller inte vid föräldraledighet utan föräldrapenning enligt 5 § föräldraledighetslagen.*

## **Mom 7 Ansökan om föräldraledighet**

Medarbetare som vill nyttja sin rätt till föräldraledighet ska anmäla detta till arbetsgivaren senast tre månader före ledighetens början. Vid föräldraledighet i direkt samband med huvudsemester bör anmälan göras samtidigt som semesteransökan. Anmälan kan göras senare om medarbetaren har särskilda skäl.

### *Anmärkning*

*Gäller inte vid ledighet med tillfällig föräldrapenning.*

## **§ 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 överenskommes 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 överenskommes 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 = heltidsarbetstidsmätt 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 heltidsarbetstidsmätt per vecka	40
D en semesterdags värde i timmar	8 ( $1 \times 40 \text{ timmar} / 5$ )
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 heltidsarbetstidsmätt per vecka	37
D en semesterdags värde i timmar	3,7 ( $0,5 \times 37 / 5$ )
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 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**

Hysesförhållande 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 studieledighet 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 iakttä 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      För Kommunal**

Medarbetare i Vård- eller omsorgsteam som är anställda i företag som varit medlemmar i föreningen Vårdföretagarna innan den 1 oktober 2012 omfattas av:

ITP

Tjänstegrupplivförsäkring (TGL)

Trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA)

Omställningsavtalet (TRR)

Medarbetare i Vård- eller omsorgsteam som är anställda i företag som blivit medlemmar i Föreningen Vårdföretagarna den 1 oktober 2012 eller senare omfattas av:

Avtalsgrupp-försäkringen (AGS)

Avtalspension SAF/LO (ASL)

Tjänstegrupplivförsäkring (TGL)

Trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA)

Omställningsförsäkring (TSL)

Försäkring om kompletterande föräldrapenning (FPT)

### *Anmärkning*

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

*Övriga medarbetare, t ex ekonomipersonal, Chaufförer och fastighetsskötare omfattas av:*

Avtalsgruppförsäkringen (AGS)

Avtalspension SAF/LO (ASL)

Tjänstegrupplivförsäkring (TGL)

Trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA)

Omställningsförsäkring (TSL)

Försäkring om kompletterande föräldrapenning (FPT)

### *Anmärkning*

*Ovanstående moment avseende övriga medarbetare gäller inte för företag som beviljats inträde i Vårdföretagarna efter den 30 juni 1996. För övriga medarbetare i dessa företag tillämpas istället ITP, Tjänstegrupplivförsäkring (TGL), Trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA) och Omställningsavtalet (TRR)*

## **§ 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 avtalsslutande 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**

Detta avtal gäller fr o m den 1 juni 2018 t o m den 31 maj 2020. Sägs inte avtalet upp av part senast 2020-02-28 för att upphöra 2020-05-31 förlängs avtalet med ett år i sänder med tre månaders uppsägningstid.



# Löneavtal

Om lokala parter inte kommer överens om annat gäller följande löneavtal.

## 1. Avtalets omfattning

Avtalet gäller för medlemmar i Kommunal som är anställda i företag anslutna till Föreningen Vårdföretagarna.

## 2. Övergripande mål för lönebildningen

Lön har stor betydelse för både företag och medarbetare.

Lönebildningsarbetet bygger på ett förtroendefullt samarbete mellan företagets ledning, chefer, medarbetare och lokala fackliga företrädare.

Förutsättningar som påverkar lön är, t.ex. det centrala avtalet, lönekriterierna och lönestrukturen. Det är också viktigt att parterna är införstådda med företagets affärsmässiga och ekonomiska förutsättningar

En genomarbetad och väl förankrat lönebildning är en del i en process som bidrar till att såväl företaget som medarbetarna utvecklas. Det tar tid att få en lönebildningsprocess att fungera bra och att uppnå en långsiktigt hållbar struktur. Därför är det viktigt med ett noggrant förarbete och att vara uthållig. Faktorer som yrkesutbildning, yrkesutveckling och övrig kompetens och medarbetarens sätt att utföra arbetet är helt avgörande för verksamhetens kvalitet. Syftet är att lönebildningen ska bidra till att verksamheten utvecklas genom att lönesättningen blir en del i ledarskapet på företaget.

Lönebildningen och lönesättningen ska vara en produktivitetsskapande process. Lönesättningen och den lokala lönebildningen bör därför utvecklas så att verksamheten påverkas positivt genom att ökade arbetsinsatser samt yrkes- och kompetensutveckling stimuleras.

Grunden för lönesättningen ska vara arbetsuppgifternas svårighetsgrad, ansvars- och kompetenskrav samt medarbetarens sätt att uppfylla dessa krav. Lönesättningen ska vara sakligt motiverad så att den enskilde medarbetaren förstår på vilka grunder lönen satts och vad hen kan göra för att höja sin lön.

De lokala parterna ska göra en gemensam genomgång av löneavtalets intentioner. Eftersom förutsättningarna kan vara olika behöver en anpassning ske utifrån företagets specifika verksamhetskrav. Detta löneavtal bygger på

en kontinuerlig genomgång av medarbetarnas arbetsinnehåll, sätt att utföra arbetet samt behov av yrkes- och kompetensutveckling.

### **3. Lönesättningsprinciper**

Lönesättningen ska vara individuell och differentierad samt vara kopplad till företagets verksamhetsmål och verksamhetens krav.

Vid lönesättningen ska nedanstående kriterier användas om inte annat överenskommes:

- service och bemötande
- utbildning och yrkesutveckling
- ansvar och ansvarsförmåga
- samarbetsförmåga
- engagemang
- prestation och resultat
- erfarenhet

Lönekriterierna är generella och behöver anpassas till de lokala förutsättningarna. Kriterierna avses täcka det som är viktigt för verksamheten och som sammantaget visar vad medarbetaren kan, vill och hur arbetsuppgifterna utförs. Lönesättningen ska upplevas som saklig.

### **4. Den lokala löneprocessen**

De lokala parterna bör anpassa löneprocessen till de förutsättningar som gäller på företaget. Lokala parter bör, utifrån detta avtal, planera lönearbetet för hela avtalsperioden vid en avstämning inför kommande lönerevision. Detta ska ses som komplement till förhandlingsordningen.

Om lokala parterna inte kommer överens om annat ska en löneprocess med följande steg tillämpas:

#### **Steg 1 Inledande planering**

Följande punkter ska ingå:

- Genomgång av det centrala avtalets innehåll och intentioner.
- Erfarenheter från tidigare lönerevisioner och tillämpning av löneprocessen.
- Företagets affärsmässiga och ekonomiska förutsättningar.
- En övergripande redovisning av företagets lönestruktur och diskutera eventuellt behov av förändring.
- Genomgång av företagets lönepolicy och lönekriterier.

- Upprätta en tidsplan för årets löneprocess och lönerevision.
- Diskutera hur parterna ska informera respektive berörda chefer, medarbetare och fackliga företrädare.

## **Steg 2 Chef – medarbetare**

Chef och medarbetare ska varje år hålla mål/utvecklingssamtal och lönesamtal. Samtalen kan ske var för sig eller vid samma tillfälle.

Mål/utvecklingssamtalet omfattar normalt:

- Uppföljning från tidigare samtal.
- Arbetsituation och arbetsmiljörelaterade frågor.
- Arbetsuppgifter och eventuella förändringar i arbetsinnehåll.
- Företagets behov av yrkesutveckling/kompetensutveckling, förväntat arbetsresultat och individuella mål.

Lönesamtalet genomförs i samband med lönerevision. Lönesamtalet omfattar normalt:

- En genomgång av prestationer och arbetsresultat samt en uppföljning av mål och måloppfyllelse.
- Medarbetarens lön i förhållande till företagets lönepolicy och kriterierna för lönesättning.
- Information och motivering till ny lön, efter att eventuell förhandling är genomförd om de nya lönerna i enlighet med förhandlingsordningen.
- I de fall medarbetare och företag har tecknat individuella överenskommelser om att ob-, mertid-, övertid-, jour- och beredskapsersättning kompenseras på annat sätt, bör kompensationen diskuteras under lönesamtalet.

## **Protokollsanteckning**

*I de fall individuell överenskommelse träffats om att särskild ersättning ska kompenseras på annat sätt, ska under lönesamtalet diskuteras hur kompensationen ser ut, med hänsyn till företagets tidigare praxis och rutiner.*

Om en medarbetare får ringa eller ingen lönehöjning i samband med lönerevisionen, ska en särskild överläggning hållas mellan chef och medarbetare om vad som krävs för en normal löneutveckling. Om det finns en klubb eller ett arbetsplatsombud på arbetsplatsen kan medarbetaren begära att företaget informerar klubben eller arbetsplatsombudet om överläggningen.

### **Steg 3 Utvärdering**

Efter avslutad lönerrevision ska lokala parter, i syfte att säkerställa och förbättra löneprocessen, göra en utvärdering av hur tillämpningen fungerar.

## **5. Omfattning**

Lönerrevisionen omfattar medarbetare som börjat sin anställning vid företaget senast den 31 maj respektive år.

### **Undantag av vissa kategorier**

Detta löneavtal omfattar inte medarbetare som den 31 maj respektive år

- 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 maj respektive år var anställd på prov eller viss tid och som enligt första stycket ej omfattas av lönerrevisionen, under avtalsperioden erhåller tillsvidareanställning vid företaget ska bestämmelserna i detta avtal vara vägledande vid fastställandet av medarbetarens lön.

Medarbetare som den 31 maj respektive år 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 medarbetare återgår i tjänst ska lönen bestämmas efter samma normer som gällt för övriga medarbetare vid företaget enligt detta avtal.

Om en medarbetare har slutat sin anställning den 1 juni respektive år 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.

Om företaget och medarbetaren den 1 december respektive år 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 2018 respektive 2019 års lönerevision ska vederbörande ej omfattas av detta löneavtals lönerevision per den 1 juni respektive år.

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.

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

## **6. Tillämpningsregler**

### **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.

Om företaget har flera enheter och normalt genomför lönerevision per arbetsplats kan företaget välja att beräkna löneutrymmet på flera enheter sammanslaget.

### **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.

### **Arbetstidsförändring**

Om arbetstidens längd för medarbetarna vid företaget eller vissa av dessa förändras den 1 juni respektive år eller senare ska hänsyn härtill tas vid lönesättning.

## **7. Vissa pensionsfrågor**

### **Pensionsmedförande lönehöjningar**

Om lönehöjning utges till anställd som är pensionsberättigad, ska höjningen

ej vara pensionsmedförande. Om anställningen har upphört på grund av pensionsfall ska emellertid lönehöjningen vara pensionsmedförande.

### **Anmälan om pensionsmedförande lön**

Företagen ska till Collectum/PRI och/eller Fora såsom pensionsmedförande lön anmäla lönehöjning fr o m den 1 juni respektive år.

## **8. Lönerevision**

### **Allmän pott för individuella lönehöjningar den 1 juni 2018 och 1 juni 2019**

Om lokala parter inte kommer överens om annat beräknas ett utrymme för individuella löneökningar som 2 % och 2,3 % av summan baserat på medarbetarnas grundlön per den 31 maj 2018 och 31 maj 2019. De deltidsanställdas bidrag till potten bestäms i proportion till sysselsättningsgraden.

För företag där medellönen på företaget understiger 24 000 kronor per den 31 maj 2018 och 24 480 kronor per den 31 maj 2019 utgörs potten av 480 kronor per den 1 juni 2018 och 563 kronor per den 1 juni 2019 per heltidsanställd. De deltidsanställdas bidrag till potten bestäms i proportion till sysselsättningsgraden.

Medellönen, enligt ovan, beräknas på Kommunalas medlemmars löner. Lokala parter kan enas om ett annat sätt att beräkna medellön.

Vid beräkning av företagets medellön ska man ej inkludera de medarbetare som

- 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 eller
- den 31 maj respektive år är tjänstledig för minst tre månader framåt i tiden av annat skäl än sjukdom eller föräldraledighet.

### **Extra pott för individuella lönehöjningar den 1 juni 2018 och 1 juni 2019**

Ett utrymme beräknas för extra löneökningar som 0,3 % och 0,2 % av summan baserat på medarbetarnas grundlön per den 31 maj 2018 och 31 maj 2019. De deltidsanställdas bidrag till potten bestäms i proportion till sysselsättningsgraden.

Utrymmet fördelas individuellt och differentierat. Detta möjliggör en löneutveckling som premierar kompetens, specialistkunskap, yrkesutveckling, resultat och bidrag till verksamhetens mål sett över tid.

Detta ska hanteras genom att särskilt beakta punkt 3 i löneavtalet och däri specifikt punkterna:

- prestation och resultat
- utbildning och yrkesutveckling
- erfarenhet

#### *Anmärkning*

*Under avtalsperioden gäller avtalade löneökningstrymmen inte företag med färre än fyra medlemmar i Kommunal.*

### **9. Lönesättning för nyanställda medarbetare**

Lönesättningen sker individuellt för nyanställda medarbetare vilket innebär att lönen ska sättas med hänsyn till företagets lönestruktur utifrån en samlad bedömning av den nyanställdes yrkesutbildning och/eller erfarenhet.

Lägstalön ska endast användas som ingångslön för medarbetare som saknar relevant utbildning och/eller erfarenhet. Därefter ska lönen öka i takt med att medarbetaren utvecklas i arbetet, enligt de löneprinciper som finns i löneavtalet.

Lön för arbetstagare med fast kontant lön som fyllt 19 år och har en sammanlagd anställningstid överstigande tre månader ska uppgå till lägst

18 217 kronor per månad per den 1 december 2018

18 552 kronor per månad per den 1 december 2019

För arbetstagare som under avtalsperioden fyller 19 år ska lönebeloppet ovan gälla kalendermånaden efter det att arbetstagaren fyllt 19 år.

Lägstalönerna gäller för heltidsanställda, för deltidsanställda i proportion till sysselsättningsgraden.

#### **Central konsultation**

Vid oenighet vid lokal förhandling om den lokala hanteringen gällande lägstalöner och/eller parternas intentioner ska centrala parter tillkallas för konsultation innan lokal förhandling avslutas. Om den lokala förhandlingen avslutas i oenighet kan Kommunal begära central förhandling.

Vid oenighet i den centrala förhandlingen äger Kommunal rätten att begära att företaget ska tillämpa de regler om lägstalöner som fanns före 1 december 2016, under innevarande avtalsperiod eller tills annan överenskommelse görs.

## Förhandlingsordning

Med lokal part avses klubb eller arbetsplatsombud med förhandlingsmandat om sådan anmälts. Annars utgörs Kommunals lokala avdelning lokal part. De lokala parterna bör gå igenom löneavtalets punkt 4 inför lönerevisionen.

1. Lokala parter ska i god tid före lönerevisionen enas om en modell för hur medlemmar som omfattas av lönerevisionen vid företaget ska identifieras och hur lönerevisionen ska genomföras.
2. Om lokala parter inte enas om en modell för hur medlemmar som omfattas av lönerevisionen ska identifieras enligt punkt 1 gäller följande:
  - a. Kommunal ska till företaget senast den 31 juli 2018 respektive 31 mars 2019 lämna skriftlig uppgift på berörda medlemmar och av dem utsedda lokala representanter.
  - b. Företaget överlämnar/översänder förslag till lön för medlemmar som omfattas av lönerevisionen till Kommunal. I förslaget framgår varje medlems arbetsplats eller cfar-nummer där sådan finns, SSYK-kod om möjligt, nuvarande lön, ny lön och sysselsättningsgrad..
  - c. Om Kommunal önskar påkalla förhandling kring företagets löneförslag ska detta ske senast inom två veckor från det att förslaget mottagits.
  - d. Om enighet inte uppnås kan central part begära central förhandling inom sju dagar från det att den lokala förhandlingen avslutades.
  - e. Efter avslutad lokal alternativ central förhandling fastställer företaget den nya lönen och meddelar medarbetaren.

### *Anmärkning*

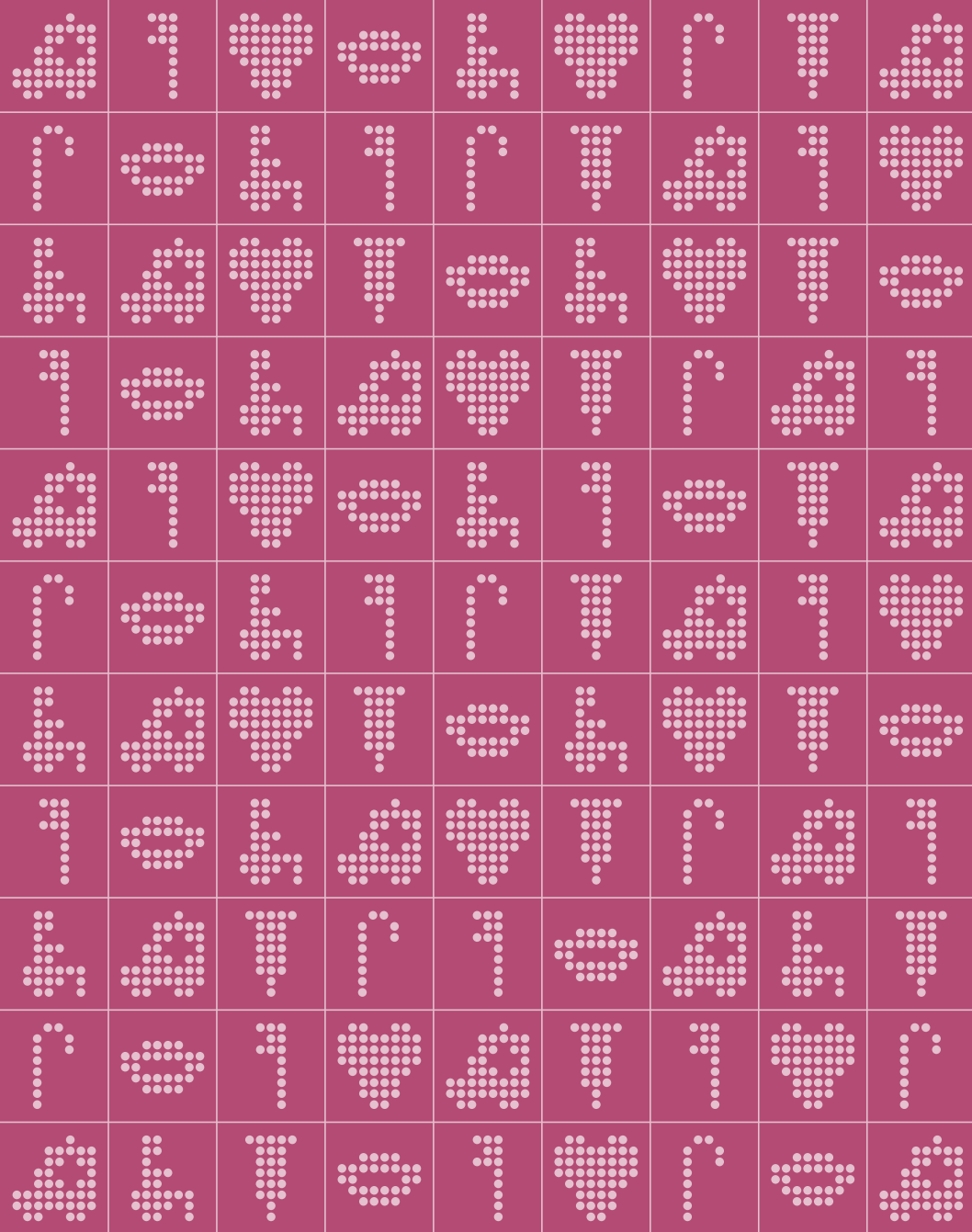
*Förhandling bör endast begäras i situationer som när potten inte anses vara utlagd, vid misstanke om diskriminering eller vid misstanke om andra osakliga löneskillnader. Begäran om förhandling ska ej ske gällande den individuella fördelningen av potten.*











**Avtalet finns för nedladdning  
i webbshoppen och på  
almega.se**

**Best nr: 6613 1806**  
[www.almega.se/webbshop](http://www.almega.se/webbshop)

**Frågor om innehåll:**  
[www.almega.se](http://www.almega.se), Tel: 08-762 69 00

