

13

VA – AVTALET

2013-04-01 – 2016-03-31 (KOMMUNAL)

2013-04-01 OCH TILLSVIDARE (TJÄNSTEMANNAFACKEN)

16

Kommunala Företagens Samorganisation, KFS
Svenska Kommunalarbetareförbundet, Kommunal

Vision

Ledarna

Sveriges Ingenjörer

Civilekonomernas Riksförbund

Förtecknade Saco-förbund

VA - AVTALET

2013-04-01 - 2016-03-31 (KOMMUNAL)

2013-04-01 OCH TILLSVIDARE (TJÄNSTEMANNAFACKEN)

INNEHÅLL

Definitioner och förkortningar	5
Förkortningar i avtalstexten	6
§ 1 Avtalets omfattning	7
Annan reglering av avtalsinnehåll	7
§ 2 Anställningsform med mera	8
§ 3 Arbetstid	9
Övertidsersättning	12
Färdtidsersättning	14
Tillägg för obekväma arbetstid	15
Jour och beredskap	16
Tillägg vid förskjuten arbetstid med mera	18
§ 4 Skriftlig varning	20
§ 5 Anställningens upphörande och uppsägningstid	21
§ 6 Lönebestämmelser	24
Beräkning av avdrag vid ledighet del av månad	25
§ 7 Semester	28
§ 8 Ledighet	32
Ledighet och förmåner vid sjukdom med mera	32
Ledighet för vård av barn med mera	36
Ledighet för enskilda angelägenheter av vikt med mera	37
Ledighet och förmåner vid utbildning	38
Samordningsbestämmelser (har utgått)	38
§ 9 Tjänste- och personalbostad	39
§ 10 Pensionsförmåner, avtalsförsäkringar och trygghetsavtal	40
§ 11 Korrigering av preliminär lön	41
Bilaga 1 Kollektivavtal om korrigering av preliminär lön	42
Bilaga 2 Förteckning över övriga avtal inom KFS-området	44
Protokollsanteckningar	45
Tabell över kalenderdagsfaktorer	48
Tabell över semesterkoefficienter	51
FO-F 03 –Förhandlingsordning för företag anslutna till KFS	55
Förhandlingsprotokoll FO-F 03	61
Förhandlingsprotokoll Kommunal	63
Förhandlingsprotokoll Ledarna och Saco-förbunden	74
Förhandlingsprotokoll Vision	86

DEFINITIONER OCH FÖRKORTNINGAR

ARBETSGIVAR- ORGANISATION	Kommunala Företagens Samorganisation (KFS)
ARBETSGIVARE	Företag/organisation som tillhör KFS
CENTRAL ARBETSTAGAR- ORGANISATION	Facklig riksorganisation
LOKAL ARBETSTAGAR- ORGANISATION	Lokal arbetstagarorganisation tillhörande central organisation
CENTRAL PART	KFS samt facklig riksorganisation
LOKAL PART	Arbetsgivare och arbetstagarorganisation. För Vision och Ledarna avser "Lokal part" arbetstagarorganisation vid företaget
CENTRAL FÖRHANDLING	Förhandling mellan centrala parter
LOKAL FÖRHANDLING	Förhandling mellan lokala parter
KOLLEKTIVAVTAL	Kollektivavtal som tecknas av central arbetstagarpart, eller av lokal arbetstagarpart med fullmakt från den centrala arbetstagarparten
LOKALT KOLLEKTIVAVTAL	Lokalt kollektivavtal, som kan tecknas mellan lokala parter, i frågor reglerade i detta avtal Lokalt kollektivavtal tecknat med SEKO och Kommunal; se särskild förklaring till annan reglering av avtalsinnehåll § 1 moment 2a
ENSKILD ÖVERENS- KOMMELSE	Överenskommelse som kan tecknas med tjänsteman om frågor reglerade i detta avtal i enlighet med §1 moment 2b
FASTSTÄLLELSE	Då avtal eller överenskommelse inte träffas och reglerna styrs av avtal, lag, förordning eller föreskrift. Fastställelse avser ensidigt beslut av arbetsgivaren

FÖRKORTNINGAR I AVTALSTEXTEN

AGS – KL/AGS	Avtalsgruppsjukförsäkring
ATL	Arbetstidslag
BIL 12 – KFS	Avtal om bilersättning
FO – F 03	Förhandlingsordning för företag inom KFS-området
LAS	Lag om anställningsskydd
MBL	Lag om medbestämmande i arbetslivet
PA – KFS	Pensionsavtal inom KFS
SEML	Semesterlag
SJLL	Lag om sjuklön
Socialförsäkringsbalken	Där ingår bl a AFL – Lag om allmän försäkring och LAF – Lag om arbetsskadeförsäkring
TFA – KL/TFA	Trygghetsförsäkring vid arbetsskada
TGL – KL/TGL	Tjänstegrupplivförsäkring
TRAKT 13 – KFS	Avtal om traktamentsersättning

§ 1 AVTALETS OMFATTNING

TILLÄMPNINGSSOMRÅDE Moment 1 Avtalet gäller arbetstagare, som är anställd vid företag anslutet till Kommunala Företagens Samorganisation (KFS) inom företagets verksamhetsområde, om inte annat avtal gäller.

§ 1 Moment 2 Annan reglering av avtalsinnehåll

LOKALT KOLLEKTIVAVTAL Moment 2a Allmänna anställningsvillkoren är dispositiva för lokala parter.

För **Kommunal** gäller följande:

Parterna ska komma överens om uppsägningstid för lokala avtal.

Om delar av löneutrymmet används för andra åtgärder än lönepåslag i enlighet med detta moment upphör det lokala avtalet att gälla tidigast 2016-03-31.

**ENSKILDA
ÖVERENSKOMMELSER**

Moment 2b (gäller inte Kommunal) Arbetsgivare och arbetstagare får träffa överenskommelse om annan reglering avseende branschavtalets allmänna anställningsvillkor där så anges. Sådan överenskommelse ska vara skriftlig med en ömsesidig uppsägningstid av tre månader och ska ses över årligen.

§ 2 ANSTÄLLNINGSFÖRM MED MERA

Lagen om anställningsskydd (LAS) gäller med följande avvikelser. Annan reglering enligt § 1 moment 2a och 2b kan göras.

ANSTÄLLNINGSFÖRM MED MERA

Moment 1 Arbetstagare anställs tillsvidare eller tidsbegränsat med följande avvikelser.

PROVANSTÄLLNING

Moment 2 Provanställning kan ske enligt LAS 6 §. Provanställningen kan förlängas motsvarande tid arbetstagaren inte kunnat fullgöra arbete på grund av giltig frånvaro.

VIKARIE

Moment 3 Vikarie är också arbetstagare som, efter det att annan arbetstagare slutat, anställs för att helt eller delvis sköta dennes arbetsuppgifter intill dess att efterträdare utsetts.

FERIEANSTÄLLNING

Moment 4 Skolungdom och andra studerande får under ferier anställas för viss tid, viss säsong eller visst arbete, under en sammanhängande tid av högst tre månader.

FÖRETRÄDESRÄTT

Moment 5 Prov- och ferieanställning kvalificerar inte till företrädesrätt till återanställning.

Moment 6 Företrädesrätt till återanställning gäller inte vikariat som bedöms bli högst 14 dagar.

Moment 7 Företrädesrätt till återanställning gäller inte till anställning, som behöver disponeras för omplacering.

SKRIFTLIGT ANSPRÅK

Moment 8 För att behålla sin företrädesrätt ska arbetstagare skriftligt anmäla anspråk på företrädesrätten senast inom en månad efter anställningens upphörande.

BISYSSLOR

Moment 9 Arbetstagare ska på begäran anmäla bisyssla och lämna de uppgifter, som arbetsgivaren anser behövs, för att bedöma bisysslan. Arbetsgivaren får förbjuda bisysslan om arbetsgivaren bedömer att bisysslan antingen hindrar eller påverkar arbetstagarens sätt att utföra sitt arbete eller konkurrerar med arbetsgivarens verksamhet. Förtroendeuppdrag i fackliga, politiska eller ideella organisationer är inte bisyssla.

§ 3 ARBETSTID

Arbetstidslagen (ATL) gäller med nedan angivna avvikelser.

Arbetstidens förläggning anpassas till verksamhetens förutsättningar och därigenom ökas möjligheterna till flexibla arbetstider för respektive anställd.

Årsarbetstid, arbetstidsutrymme inom olika begränsningsperioder och flexibla arbetstider, som möjliggör andra anställningsvillkor är aktiva verktyg i arbetstidsanpassningen.

Annan reglering enligt § 1 moment 2a och 2b kan göras.

GENOMSNITTLIG ARBETSTID

Moment 1:1 Den ordinarie arbetstiden får inte överstiga 40 timmar per helgfri vecka i genomsnitt under en begränsningsperiod om sexton veckor. Om företagets redovisning är så ordnad får istället kalendermånad tillämpas som begränsningsperiod.

Om helgdag infaller på någon av dagarna måndag-lördag (så kallad lätthelgdag) minskas arbetstiden sådan vecka med antalet ordinarie arbetstimmar som annars skulle fullgjorts sådan dag.

Helgdag enligt ovan är också påsk-, pingst-, midsommar-, jul- och nyårsafton.

År då den 6 juni inträffar en lördag eller söndag har heltidsanställd arbetstagare med arbetstid förlagd till dagtid måndag-fredag rätt till en dags ledighet (deltidsanställd i proportion). Som förutsättning gäller att arbetstagaren är anställd den 6 juni det året och inte är sjuk- eller tjänstledig.

ARBETSTID FÖRLAGD TILL HELGER

Moment 1:2 Ordinarie arbetstid som är förlagd till vardag såväl som söndag och helgdag eller till vardag och helgdag är för heltidsanställd i genomsnitt 38 timmar och 15 minuter per vecka under tillämplig begränsningsperiod. Omfattar den ordinarie arbetstiden inte samtliga lätthelger, ska denna fastställas i proportion till antalet sådana dagar under kalenderåret.

TRESKIFTSARBETE

Moment 1:3 Vid kontinuerligt treskiftsarbete är arbetstiden i genomsnitt 34 timmar och 20 minuter och vid intermittent treskiftsarbete 36 timmar och 20 minuter.

ENSKILDA ÖVERENSKOMMELSER

Moment 1:4 Arbetsgivare och arbetstagare får träffa överenskommelse om arbetstidens förläggning. En sådan överenskommelse ska bygga på de regler som framgår av 3 § ATL.

För medlemmar i Kommunal ska sådan överenskommelse godkännas av berörd facklig organisation på företaget.

ARBETSTIDSFÖRLÄGGNING **Moment 1:5** Förläggning av ordinarie arbetstid, jour och beredskap bör vid behov anges i schema eller dylikt, som överenskommes med företrädare för lokal arbetstagarorganisation.

Förläggning av arbetstid i schema kan behandlas vid lokal förhandling. Skriftlig begäran om förhandling ska ske hos arbetsgivaren inom tio dagar från det att arbetstagarorganisationen fått arbetsgivarens schemaförslag. Om inte detta sker eller den lokala förhandlingen avslutas utan att parterna är överens fastställer arbetsgivaren förläggningen av arbetstiden, med iakttagande av bestämmelser för arbetstid och förläggning.

Förhandling om arbetstid, enligt momenten 1:4 och 1:5, kan endast föras som lokal förhandling.

DELTIDSANSTÄLLD **Moment 1:6** Vid bestämmande av sysselsättningsgrad för tillsvidareanställd arbetstagarare ska eftersträvas att arbetstiden uppgår till minst 17 timmar per vecka.

AVVIKELSE **Moment 1:7** Oavsett vad som sägs i ATL gäller följande:

- a) rast får under nattjänstgöring utbytas mot måltidsuppehåll,
- b) studieledighet anses inte som arbetad tid,
- c) förlängd arbetstid på grund av vikariat anses inte som mertid,
- d) förskjuten arbetstid eller byte av schema anses inte som mer- eller övertid,
- e) ordinarie arbets-, jour-, över- och mertid kan beräknas per kalendermånad,
- f) för arbetstagarare som fullgör beredskap, jourtid och nödfallsövertid får den sammanlagda arbetstiden under varje period om sju dagar uppgå till högst 48 timmar i genomsnitt under en begränsningsperiod om högst sex månader.

AVVIKELSE GENOM **Moment 1:8** Lokalt kollektivavtal får träffas

KOLLEKTIVAVTAL

- a) om annat uttag av övertid och annan begränsningsperiod för övertid, 8 § ATL,
- b) om annat uttag av mertid, 10 § andra stycket ATL,
- c) om undantag från reglerna om nattvila, 13 § andra stycket ATL,
- d) om annan reglering av bestämmelserna om dygnsvila och veckovila, inom ramen för EG-direktivet, 13 § första stycket och 14 § ATL.

Om lokalt kollektivavtal inte träffas om annat gäller följande beträffande dygnsvila och veckovila:

Dygnsvila

Avvikelse från dygnsvila får göras vid arbete i samband med beredskaps- och jourtjänstgöring, om allmänhetens behov kräver det eller i övrigt om särskilda omständigheter föreligger.

Arbetstagarare som inte erhållit dygnsvila, och övertidsarbete utförts under minst tre timmar under dygnsviloperioden, ska beredas minst åtta timmars sammanhängande vila, om påföljande dag inte är arbetsfri. Infaller viloperioden under ordinarie arbetstid görs inget löneavdrag för den delen.

Anmärkning

Av förarbetena till Arbetstidslagen framgår att 24-timmarsperioden kan omfatta vilken period som helst under kalenderdygnet. Vid till exempel omläggning av scheman kan byte av period göras, men i övrigt ska perioden läggas ut efter ett fast system och tillämpas konsekvent.

Veckovila

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

Arbetstagararen ska anses ha veckovila under frånvaro för sjukdom, semester, tjänstledighet, kompensationsledighet samt under helgdagar och fridagar etc.

Övrigt

Om inte lokalt kollektivavtal träffas om annat gäller för arbetstagarare, som inte erhåller dygnsvila under veckoslut/helgdag och inte kan få motsvarande kompensation under innevarande veckoslut/helgdag, att det antal timmar som avbrottet av dygnsvilan omfattar kompenseras i nära anslutning till det utförda övertidsarbetet efter individuell överenskommelse. För avbrott under natt mot nästkommande arbetsdag gäller reglerna om dygnsvila ovan. Motsvarande regler gäller för skiftgående arbetstagarare som inte har veckovila förlagd till veckoslut.

ANNAN REGLERING

Moment 1:9 Annan reglering enligt § 1 moment 2a och 2b kan göras

- a) om annat än att likställa kompensationsledighet med arbetad tid, 7 § andra stycket ATL,
- b) om annan förläggning av raster, 15 § tredje stycket ATL,
- c) om utbyte av rast mot måltidsuppehåll i andra fall än ovan, 16 § ATL.

§ 3 Moment 2 Övertidsersättning

ÖVERTIDSARBETE

Moment 2:1 Heltidsanställd arbetstagare, som enligt detta avtal har fastställd arbetstid och utför arbete på tid överstigande den fastställda tiden, äger rätt till ersättning för övertidsarbete under förutsättning att övertidsarbetet beordrats på förhand. Endast efter godkännande av behörig överordnad kan ersättning utges för övertidsarbete, som inte kunnat beordras på förhand.

Anmärkning

Beordran att utföra övertidsarbete ska så långt möjligt lämnas senast fyra timmar före den ordinarie arbetstidens slut.

Arbetsgivare och arbetstagarorganisation får träffa kollektivavtal om undantag från rätt till kompensation för övertidsarbete. Med arbetstagare som får fast kontant lön kan arbetsgivare träffa överenskommelse om att arbetstagare inte ska ha rätt till kompensation för övertidsarbete. Överenskommelse kan istället träffas om kompensation i form av extra semesterdagar och/eller högre lön.

ENSKILD ÖVERENSKOMMELSE

Moment 2:2 Enskild överenskommelse, enligt ovan, ska främst gälla för arbetstagare i chefsställning eller arbetstagare som har okontrollerbar arbetstid eller frihet i arbetstidens förläggning. Sådan överenskommelse ska vara skriftlig med en ömsesidig uppsägningstid av tre månader och ses över årligen.

BERÄKNING AV TID

Moment 2:3 För övertidsarbete enligt ovan under två timmar närmast före och efter ordinarie arbetstid – enkel övertid – utges ersättning för varje övertidstimme med 1,5 timmes ledighet eller med belopp som framgår nedan.

För övertidsarbete under annan tid – kvalificerad övertid – utges ersättning för varje övertidstimme med två timmars ledighet eller med belopp som framgår av nedan.

Om övertidsarbete utförts både före och efter ordinarie arbetstid ska den tid, som sammanlagt överstiger två timmar, utgöra kvalificerad övertid.

Vid beräkning av övertidsarbete enligt detta moment ska påbörjad halvtimme anses som fullgjord halvtimme. Då övertidsarbete påbörjas före klockan 05.00 ska, oberoende av vad som ovan sägs, ersättning för kvalificerad övertid utges för arbete utfört under de två timmarna närmast före ordinarie arbetstidens början. Som övertidsarbete betraktas inte tid, som tas i anspråk genom ändrad förläggning eller förskjutning av arbetstiden.

KOMPENSATIONS- LEDIGHET

Moment 2:4 Arbetsgivaren har ett ansvar för planering av verksamhet, arbete, arbetstid och ledigheter. Detta ansvar betyder

också att möjligheter ska skapas för arbetstagarna att kunna utnyttja sin rätt till ledighet i full omfattning och till vila och rekreation.

Om arbetsgivare och arbetstagare kommer överens om att övertidskompensation ska tas ut i form av ledig tid, ska arbetsgivaren, efter skälig varseltid, särskilt beakta även arbetstagarens önskemål om tidpunkt för ledigheten.

Kompensationsledighet får sparas med högst 40 timmar. Kompensationsledighet ska tas ut i så nära anslutning till övertidsarbetet som möjligt.

Vid anställningens avslutande betalas sparad kompensationsledighet ut med motsvarande mertidslön per sparad timme.

DELTIDSANSTÄLLD

Moment 2:5 Deltidsanställda arbetstagare, som arbetar mer än den avtalade tjänstgöringstiden, får med nedan angivet undantag, mertidslön härför enligt bestämmelserna nedan. Efter överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetstagare kan mertidstjänstgöring i stället ersättas med ledighet av motsvarande längd.

Deltidsanställd arbetstagare, som arbetar mer än tjänstgöringsmättet för motsvarande heltidsanställning, får kompensation för detta under samma förutsättningar och efter samma grunder som gäller för heltidsanställd.

Oberoende av om den fastställda tjänstgöringstiden fullgjorts eller inte ska följande gälla:

- tjänstgöring på lör-, sön- och helgdag som inte är ordinarie arbetstid och under beordrad jour eller beredskap anses som kvalificerad övertid samt
- arbetstid som överstiger åtta timmar per dag – eller i schema upptagen längre ordinarie arbetstid – utgöra arbete på övertid.

KOMPENSATION FÖR ÖVERTIDSARBETE OCH MERTIDSTJÄNSTGÖRING (§ 3 MOM 2)

Övertidskompensation och mertidslön utges per timme enligt nedan:

Mertidslön	120 procent
Enkel övertid	180 procent av <u>månadslönen</u>
Kvalificerad övertid	240 procent 165

Anmärkning

För deltidanställd arbetstagare ska månadslönen uppräknas till lön som om arbetstagaren är heltidsanställd med full ordinarie arbetstid.

Ersättningen inbegriper semesterlön och semesterersättning som förutsätts i SemL.

§ 3 Moment 3 Färdtidsersättning

FÄRDTIDSERSÄTTNING

Moment 3:1 Arbetstagare som under inrikes tjänsteresa utom den vanliga verksamhetsorten färdas under tid, som inte utgör ordinarie arbetstid, får färdtidsersättning enligt vad som nedan anges och med belopp som framgår nedan. Arbetstagare får inte färdtidsersättning för tid, för vilken mertidslön, ersättning för övertidsarbete eller annan ersättning än traktamentsersättning utges.

Med tjänsteresa och den vanliga verksamhetsorten avses det samma som i traktamentsavtalet (Trakt-13).

ORDINARIE ARBETSTID

Moment 3:2 Om arbetstagaren saknar bestämd ordinarie arbetstid, utges inte färdtidsersättning för tid mellan klockan 08.00 och 17.00 måndag-fredag, såvida tiden inte infaller under helgdag, midsommar-, jul- eller nyårsafton.

NATTRESA

Moment 3:3 Färdtidsersättning utges inte för sådan tid mellan klockan 22.00 och 06.00 då arbetstagaren disponerar sovplats på tåg eller hyttplats på fartyg.

VÄNTETID

Moment 3:4 Väntetid som föranleds av tillfälligt uppehåll eller avbrott i färden (tågbyte eller annat byte av färdmedel) likställs med färdtid.

OMFATTNING

Moment 3:5 Färdtidsersättning utges endast för färdtid och i föregående stycke nämnd väntetid, som sammanlagt varar minst 30 minuter.

Färdtidsersättning utges för färdtid och väntetid som är försvarlig med hänsyn till den avsedda förrättningen, resekostnaden och kommunikationsmöjligheterna.

Färdtidsersättning (§ 3 moment 3) Färdtidsersättning per timme utges enligt nedan	
För de första 10 timmarna under en kalendervecka	Fr o m 2013-04-01 61:30 kr/tim Fr o m 2014-04-01 62:70 kr/tim Fr o m 2015-04-01 64:20 kr/tim
För tid därutöver under kalenderveckan	Fr o m 2013-04-01 122:50 kr/tim Fr o m 2014-04-01 125:30 kr/tim Fr o m 2015-04-01 128:30 kr/tim

Den sammanlagda färd- och väntetiden per kalendervecka framräknas och avrundas i förekommande fall till hela och halva timmar, varvid påbörjad halvtimme räknas som hel halvtimme.

Ersättningen inbegriper semesterlön och semesterersättning som förutsätts i SemL.

§ 3 Moment 4 Tillägg för obekväm arbetstid

OBEKVÄM ARBETSTID

Moment 4:1 Arbetstagare, vars tjänstgöringsskyldighet fastställs enligt schema eller därmed jämförlig handling och som fullgjort sådan tjänstgöring på obekväm tid, som inte utgör övertidsarbete, erhåller tillägg för obekväm arbetstid.

Arbetstagare, vars ordinarie arbetstid är förlagd till vardag såväl som sön- och/eller helgdag, ska få tillägg för obekväm arbetstid även när arbetet är mertidstjänstgöring eller arbete på övertid.

Anmärkning

Vid övertidsarbete under jour och beredskap utges inte tillägget.

SAMORDNING

Moment 4:2 Utges på grund av arbetstidens förläggning annan kontant ersättning ska tillägget minskas med denna eller i förekommande fall helt bortfalla.

Tillägg för obekväm arbetstid (§ 3 moment 4) O-tilläggstid A (storhelg)	
Tid från kl 18.00 på skärtorsdagen till kl 07.00 på dagen efter annandag påsk	Fr o m 2013-04-01 101:10 kr/tim Fr o m 2014-04-01 103:40 kr/tim Fr o m 2015-04-01 105:90 kr/tim
Tid från kl 18.00 på dag före pingst-, midsommar-, jul- eller nyårsafton till kl 07.00 på vardag utom lördag närmast efter helgdagsaftonen	

O-tilläggstid B (helg)	
Tid från kl 19.00 fredag som ej omfattas av O-tilläggstid A till kl 07.00 måndag	Fr o m 2013-04-01 50:50 kr/tim Fr o m 2014-04-01 51:70 kr/tim Fr o m 2015-04-01 52:90 kr/tim
Tid från kl 16.00 vardag närmast före trettondag jul, första maj, Kristi himmelfärdsdag, 6 juni eller alla helgons dag till kl 07.00 vardag närmast efter trettondag jul, första maj, kristi himmelfärdsdag, 6 juni eller alla helgons dag.	
Tid från kl 00.00 till kl 24.00 på vardag som både föregås och efterföljs av sön- eller helgdag, varvid jul- och nyårsafton jämställs med helgdag.	

O-tilläggs C (vardag natt)	
(dock inte i fall som avses med O-tilläggs A eller B)	Fr o m 2013-04-01 40:30 kr/tim Fr o m 2014-04-01 41:20 kr/tim Fr o m 2015-04-01 42:20 kr/tim
Tid från kl 22.00 till kl 24.00 måndag till torsdag samt från kl 00.00 till kl 06.00 tisdag till fredag	

O-tilläggs D (vardag kväll)	
(dock inte i fall som avses med O-tilläggs A eller B)	Fr o m 2013-04-01 21:40 kr/tim Fr o m 2014-04-01 21:90 kr/tim Fr o m 2015-04-01 22:40 kr/tim
Tid från kl 19.00 till kl 22.00 på vardag	

O-tilläggs kategori A, B, C respektive D sammanräknas var för sig. Sammanräknad tid per avlöningsperiod av vardera slaget avrundas i förekommande fall till hela och halva timmar, varvid påbörjad halvtimme räknas som hel halvtimme.

O-tillägg utges ej för sammanräknad avrundad tid understigande en timme per avlöningsperiod.

Ersättningen inbegriper semesterlön och semesterersättning med belopp som förutsätts i SemL.

§ 3 Moment 5 Jour och beredskap

JOUR OCH BEREDSKAP

Moment 5:1 Med jour avses att arbetstagare utöver fastställd ordinarie arbetstid står till arbetsgivares förfogande på arbetsstället för att vid behov omedelbart utföra arbete.

Med beredskap avses att arbetstagare utöver fastställd ordinarie arbetstid står till arbetsgivares förfogande i bostaden eller på annan godkänd plats, för att vid behov utan dröjsmål kunna utföra arbete.

Jour och beredskap bör förekomma endast i den omfattning som är nödvändig. Valet mellan jour och beredskap ska av arbetsgivare göras enbart med hänsyn till vad verksamheten kräver.

För jour och beredskap, som fullgörs mellan tidpunkten för den fastställda arbetstidens början en arbetsdag och motsvarande tidpunkt nästkommande arbetsdag, utges ersättning för lägst åtta timmar, i förekommande fall minskade med arbetstimmar som fullgjorts under jour och beredskap.

UTEBLIVEN VECKOVILA

Om arbetstagare, som inte är berättigad till kompensation för övertidsarbete, fullgör tjänstgöring under jour eller beredskap äger arbetstagaren bibehålla jour- eller beredskapsersättningen.

Moment 5:2 Momentet avser vissa arbetstagare med ordinarie arbetstid måndag-fredag, samt beredskap sammanhängande under veckoslut, som inte fått veckovila enligt 14 § ATL.

ATL innebär att arbetstagare ska beredas minst 36 timmars sammanhängande ledighet under en period om sju dagar. Sådan veckovila ska om möjligt förläggas till veckoslut.

Om det inte är möjligt att få sammanhängande ledighet under en period om sju dagar, får arbetstagaren i anslutning till fullgjord beredskapstjänstgöring ledigt en ordinarie arbetsdag utan löneavdrag.

BEREDSKAPSERSÄTTNING

Moment 5:3 Ersättning för beredskap utges enligt formeln nedan (med månadslön i denna formel avses arbetstagarens aktuella fasta kontanta månadslön uppräknad till heltidslön). Ersättningen inbegriper semesterlön och semesterersättning med belopp som förutsätts i SemL.

$$\frac{\text{månadslönen}}{1035} = \text{kronor per fullgjord beredskapstimme}$$

- För beredskap eller del därav, förlagd till tid som nedan anges, höjs ersättningen med 100 %,
- tid från klockan 19.00 dag före långfredag till klockan 07.00 dag efter annandag påsk,
- tid från klockan 19.00 dag före pingst-, midsommar-, jul- och nyårsafton till klockan 07.00 på vardag närmast efter nämnd afton,
- tid från klockan 16.00 dag närmast före trettondag jul, första maj, kristi himmelfärdsdag, 6 juni och alla helgons dag till klockan 07.00 närmast följande vardag.

För fullgjord beredskap överstigande 150 timmar per kalendermånad höjs beredskapsersättningen med 100 %.

Ersättning för beredskap utges inte samtidigt som övertidsersättning.

Ersättning för jour (§3 moment 5)	
Jour	
För tid som uppgår till högst 50 timmar under kalendermånaden	Fr o m 2013-04-01 33:70 kr/tim Fr o m 2014-04-01 34:50 kr/tim Fr o m 2015-04-01 35:30 kr/tim
För tid därutöver under kalendermånaden	Fr o m 2013-04-01 67:40 kr/tim Fr o m 2014-04-01 69:00 kr/tim Fr o m 2015-04-01 70:70 kr/tim

Anmärkingar

För jour eller del därav, förlagd till tid som nedan anges ska ersättningen enligt ovan förhöjas med 100%

Tid från kl 19.00 fredag till kl 07.00 måndag

Tid från kl 19.00 på skärtorsdagen till kl 07.00 på dagen efter annandag påsk

Tid från kl 19.00 på dag före pingst-, midsommar-, jul- eller nyårsafton till kl 07.00 på vardag närmast efter helgdagsaftonen

Tid från kl 00.00 till kl 24.00 på dag som både föregås och efterföljs av sön- eller helgdag, varvid jul- och nyårsafton jämställs med helgdag.

Tid från kl 16.00 vardag – ej lördag – närmast före trettondag jul, första maj, kristi himmelfärdsdag, 6 juni eller alla helgons dag till kl 07.00 vardag närmast efter helgdagen

Ersättningen inbegriper semesterlön och semesterersättning med belopp som förutsätts i SemL.

§ 3 Moment 6 Tillägg vid förskjuten arbetstid med mera

TILLÄGG

Moment 6:1 Beordras arbetstagare, som tjänstgör enligt visst schema, att tjänstgöra enligt annat schema, ska den i sistnämnda schema fastställda arbetstiden utgöra ordinarie arbetstid. Det samma gäller då arbetstiden i schemat förskjutes genom tidigare- eller senareläggning av arbetstiden eller genom ändrad fridagsförläggning.

Tillsägelse om ändring av den ordinarie arbetstiden ska ske så snart som möjligt, dock senast dagen före den avsedda ändringen.

LÖNETILLÄGG

Moment 6:2 Tillägg till lönen utges under tio dagar från tillsägelsen – för arbetad tid som enligt näst föregående schema skulle varit fritid – med belopp som framgår av nedan. Avser

ändringen av den ordinarie arbetstiden att gälla för viss tid utges inte tillägget vid återgång till näst föregående schema.

Anmärkning

Tillägget utges inte samtidigt med mertidslön, övertidskompensation eller om olika lång ordinarie arbetstid avtalas för olika delar av året.

Tillägg vid förskjuten arbetstid (§ 3 moment 6) Tillägg vid förskjuten arbetstid utges per fullgjord timme enligt nedan.	
För dag som enligt näst föregående schema skulle varit fredag	Fr o m 2013-04-01 75:00 kr/tim Fr o m 2014-04-01 76:70 kr/tim Fr o m 2015-04-01 78:50 kr/tim
För övrig tid	Fr o m 2013-04-01 36:80 kr/tim Fr o m 2014-04-01 37:60 kr/tim Fr o m 2015-04-01 38:50 kr/tim

Under de två första kalenderdagarna ska tillägget förhöjas med 50%.

Den sammanlagda tiden för vilken tillägg utges sammanräknas var för sig per avlöningsperiod och avrundas i förekommande fall till hela och halva timmar varvid påbörjad halvtimme räknas som hel halvtimme.

Ersättningen inbegriper semesterlön och semesterersättning med belopp som förutsätts i SemL.

§ 4 SKRIFTLIG VARNING

FEL ELLER FÖRSUMMELSE

Moment 1 Arbetstagare som i anställningen gjort sig skyldig till fel eller försummelse kan tilldelas skriftlig varning.

Innan varning meddelas ska den anställdes lokala fackliga organisation varslas och den anställda underrättas om den tilltänkta åtgärden. Organisationen har rätt till överläggning, som ska påkallas senast sju kalenderdagar efter underrättelsens mottagande.

Beslut om skriftlig varning ska meddelas på sådant sätt att tvekan inte kan uppstå om anledning till och innebörd av åtgärden.

§ 5 ANSTÄLLNINGENS UPPHÖRANDE OCH UPPSÄGNINGSTID

Lagen om anställningsskydd (LAS) gäller, med följande avvikelser. Annan reglering enligt § 1 moment 2a och 2b kan göras.

UPPSÄGNINGSTID

Moment 1 Uppsägningstider följer av LAS, om inte annat anges.

Anmärkning

I samband med uppsägning på grund av arbetsbrist ska arbetsgivaren enligt 47 § Lagen om arbetslöshetsförsäkring på begäran utfärda s k arbetsgivarintyg.

Moment 2 Arbetsgivare och arbetstagare kan träffa överenskommelse om en ömsesidig uppsägningstid om tre månader. Har arbetsgivaren en längre uppsägningstid enligt LAS eller avtal gäller dock denna.

SÄRSKILD

UPPSÄGNINGSTID

Moment 3 Gäller endast anställda med anställningsavtal enligt detta avtal som ingåtts före 1998-09-01 och som gäller fortlöpande eller förlängs utan avbrott.

Tillsvidareanställd med sammanhängande anställning sedan minst 12 månader, enligt detta avtal, har följande uppsägningstider:

- a) vid uppsägning från arbetsgivarens sida: 6 månader,
- b) vid uppsägning från arbetstagarens sida: 3 månader.

Arbetsgivare får för särskilt fall besluta att nämnda uppsägningstider ska gälla även för arbetstagare med kortare anställningstid.

För arbetstagare som varit anställd hos arbetsgivaren under minst 15 år, eller fyllt 40 år och varit anställd under minst 10 år, är uppsägningstiden 12 månader, om uppsägningen beror på ändrad arbetsorganisation, att arbetsuppgifterna har upphört, att arbetstagaren är färdigrehabiliterad eller arbetstagarens sjukdom.

Uppsägning ska vara skriftlig.

ANNAN UPPSÄGNINGSTID

Moment 4 Arbetstagare vid företag som blir medlemmar i KFS bibehåller de uppsägningstider som gällde före övergången till detta avtal, om inte annan överenskommelse träffas i samband med inrangeringsförhandlingar.

UPPSÄGNINGSTID VID TIDSBEGRÄNSADE ANSTÄLLNINGAR

Moment 5 För tidsbegränsade anställningar gäller en ömsesidig uppsägningstid av en månad. Uppsägning från arbetsgivaren förutsätter saklig grund enligt LAS.

För Kommunal och Vision gäller:

Om tidsbegränsad anställning som vikariat eller allmän visstidsanställning, som varar längre än 12 månader, utan saklig grund skall bringas att upphöra före den tid som avsetts vid anställningstillfället gäller en ömsesidig uppsägningstid om två veckor från arbetsgivarens och den anställdes sida.

En sådan underrättelse får dock ej lämnas efter det att tre månader förflutit från anställningens tillträdande. Om det är arbetsgivaren som önskar att avbryta vikariat eller den allmänna visstidsanställningen i förtid ska lokal facklig organisation kontaktas.

För Ledarna och Saco-förbunden gäller:

Om tidsbegränsad anställning som vikariat eller allmän visstidsanställning, som varar längre än 12 månader, utan saklig grund skall bringas att upphöra före den tid som avsetts vid anställningstillfället gäller en ömsesidig uppsägningstid om en månad från arbetsgivarens och den anställdes sida.

En sådan underrättelse får dock ej lämnas efter det att tre månader förflutit från anställningens tillträdande. Om det är arbetsgivaren som önskar att avbryta vikariat eller den allmänna visstidsanställningen i förtid ska lokal, eller om sådan saknas, central facklig organisation kontaktas.

LÄMNAD ANSTÄLLNING

Moment 6 Arbetstagare, som lämnar sin anställning utan att iaktta stadgad uppsägningstid, samt arbetstagare som bryter sin visstidsanställning, mister inestående anställningsförmåner, högst med belopp motsvarande lönen för 14 kalenderdagar.

PENSIONSÄVGÅNG

Moment 7 Arbetstagare som inte önskar kvarstå i anställning efter 65 års ålder ska anmäla detta till arbetsgivaren senast tre månader före utgången av kalendermånaden innan arbetstagaren fyller 65 år.

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

OMREGLERING AV ANSTÄLLNINGEN

Moment 8 Får arbetstagaren rätt till partiell sjukersättning som inte är tidsbegränsad, kan arbetsgivaren besluta om omreglering av anställningen i förhållande till graden av sjukersättning. Omregleringen ska ske utifrån verksamhetens krav och arbetstagarens arbetsförmåga. Om sjukersättning helt upphör genom att arbetsförmågan inte längre är nedsatt ska arbetsgivaren pröva om ny omreglering av anställningsvillkoren är möjlig.

ANSTÄLLNINGSFÖRMÅNER UNDER UPPSÄGNINGSTID **Moment 9** Om arbete inte kan erbjudas arbetstagare under uppsägningstiden beräknas anställningsförmåner enligt följande:

Till vad som enligt 12 § LAS anges som "lön och andra anställningsförmåner" ska räknas samtliga i kollektivavtal eller enskilda överenskommelser upptagna löne- och anställningsförmåner, varvid:

- a) jour- och beredskapsersättning samt tillägg för obekväma arbetstid beräknas till vad arbetstagare enligt gällande arbetstidsschema eller jour- och beredskapslista skulle ha erhållit,
- b) ackordslön beräknas till vad arbetstagare genom utförande av sitt ordinarie arbete skulle ha erhållit,
- c) tantiem beräknas till genomsnittligt tantiem per timme och individ.

§ 6 LÖNEBESTÄMMELSER

Inledande löneprinciper

Annan reglering enligt § 1 moment 2a och 2b kan göras.

LÖNEPRINCIPER

Moment 1:1 Lönesättningen är individuell och kan vara differentierad. Lönen bestäms med hänsyn till ansvar och svårighetsgrad i arbetsuppgifter och den enskildes sätt att uppfylla dessa. Ledningsförmåga, omdöme, initiativförmåga, ekonomiskt ansvar, samarbetsförmåga samt idériakedom och innovationskraft beaktas vid lönesättningen. Lönen ökar med stigande ansvar och svårighetsgrad och med arbetstagarens prestation och duglighet. Även marknadskrafterna påverkar löneavvägningen. Samma principer för lönesättningen ska gälla för kvinnor och män, liksom för yngre och äldre arbetstagare. Det är ett gemensamt ansvar för arbetsgivare, arbetstagare och arbetstagarorganisation att få bort könsrelaterade orättvisor på arbetsplatserna.

Det finns ett naturligt samband mellan arbetstagarens kompetensutveckling och löneutveckling.

LOKALA GRUNDER/ LÖNEBILDNING

Moment 1:2 Parterna utgår från att alla arbetstagare bidrar till tillväxten i ett företag. En förutsättning för en framgångsrik verksamhet i företaget är en värdefull och engagerad insats av arbetstagare på alla nivåer i företaget.

AVLÖNINGSFÖRMÅNER

Moment 1:3 Avlöningsförmåner är de ersättningar som arbetsgivare har att utge enligt kollektivavtal och enskilda överenskommelser.

Avlöningsförmåner utges från och med den dag arbetstagare, enligt anställningsbevis, tillträder anställningen till och med den dag anställningen upphör.

FAST KONTANT LÖN/ MÅNADSLÖN

Moment 1:4 Arbetstagare, anställd för tre månader eller mer, får lön och eventuella fasta lönetillägg för kalendermånad om inte annat överenskommes mellan arbetsgivare och arbetstagare.

LÖN TILL ANSTÄLLD DEL AV MÅNAD

Moment 1:5 Vid daglöneberäkning, Alternativ A, § 6 moment 2:2: Lön för del av kalendermånad, beräknas för månadsavlönad arbetstagare per kalenderdag och är månadslönen delad med antalet kalenderdagar i månaden.

Vid timlöneberäkning, Alternativ B, § 6 moment 2:3: Lön för del av kalendermånad, beräknas för månadsavlönad per kalenderdag enligt formeln:

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

LÖN VID PARTIELL LEDIGHET ELLER FÖR DELTIDSANSTÄLLD

Moment 1:6 Månadslön till arbetstagare som är partiellt ledig hel kalendermånad, eller har deltidсанställning, utges med så stor del av lönen som svarar mot arbetstidens omfattning i förhållande till normalarbetstiden för heltidsanställd.

TIMLÖN

Moment 1:7 Arbetstagare med kortare anställningstid än tre månader får lön per timme, om inte annat överenskommes mellan arbetsgivare och arbetstagare. Lönen per timme är månadslönen 165

UTBETALNING

Moment 1:8 Avräkningsperiod för avlöningsförmåner är kalendermånad. Avlöningsförmåner utbetalas någon av de sista fem dagarna i månaden.

§ 6 Moment 2 Beräkning av avdrag vid ledighet del av månad

BERÄKNING AV LÖN I VISSA FALL

Moment 2:1 Beräkning av lön och/eller löneavdrag vid ledighet del av månad sker antingen genom ”daglöneberäkning” (Alternativ A) eller efter lokalt kollektivavtal ”timlöneberäkning” (Alternativ B).

ALTERNATIV A DAGLÖNEBERÄKNING

Moment 2:2:1 Löneavdrag enligt den så kallade 1,4-regeln görs för samtliga arbetsdagar i frånvaroperioden, enligt nedan:

Sammanlagd ledighet utan rätt till lön under del av månaden omfattar det antal kalenderdagar som motsvarar antalet arbetsdagar under ledigheten. Antalet kalenderdagar, med två decimaler, erhålls genom att multiplicera antalet arbetsdagar med:

- 1) 1,4 för arbetstagare vars ordinarie arbetstid är förlagd till fem dagar per vecka eller vid annan begränsningsperiod – till genomsnittligt fem dagar per vecka.
- 2) För annan arbetstagare den faktor som framräknas genom att dividera antalet kalenderdagar i begränsningsperioden med antalet arbetsdagar. Kalenderdagsfaktorer framgår av Bilaga över vissa tabeller. Avrundning görs inte.

$$\frac{\text{månadslönen} \times 1,4}{\text{kalenderdagar i månaden}}$$

Reglerna enligt ovan gäller vid:

- ledighet utan rätt till lön om inte annat gäller,
- ledighet på grund av sjukdom, olycksfall eller arbetsskada enligt § 8 moment 1:4 första stycket för tid som ingår i en sjuklöneperiod då arbetsgivaren ska betala sjuklön enligt sjuklönelagen,
- då dagberäknad sjukpenning utges.

Moment 2:2:2 Löneavdrag enligt den så kallade 1,0-regeln görs för samtliga kalenderdagar i frånvaroperioden i följande fall:

- a) då kalenderdagsberäknad sjukpenning eller rehabiliteringspenning utges,
- b) vid ledighet för tjänstgöring inom totalförsvaret då dagpenning utges enligt förordningen om förmåner till totalförsvarspliktiga eller motsvarande regler. Sammanlagd sådan ledighet under del av månaden ska omfatta samtliga kalenderdagar med dagpenning, enligt formeln:

$$\frac{\text{månadslönen} \times 1,0}{\text{kalenderdagar i månaden}}$$

Moment 2:2:3 Löneavdrag för ledighet del av enstaka dag görs per timme enligt formeln:

$$\frac{\text{månadslönen som heltidslön}}{165}$$

Vid ledighet del av enstaka dag på grund av sjukdom eller tillfällig föräldrapenning görs löneavdrag enligt moment 2:2:1 (1,4-regeln).

ALTERNATIV B TIMLÖNEBERÄKNING

Moment 2:3 Månadslönen = den fasta kontanta lönen (för arbetstagare avlönad med veckolön ska månadslönen beräknas som 4,3 x veckolönen).

Med veckoarbetstid avses antalet arbetstimmar per helgfri vecka för arbetstagare. Om arbetstagare 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.

Moment 2:3:1 Löneavdrag görs för varje frånvarotimme enligt formeln:

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

Reglerna enligt ovan gäller i fallen a-c enligt moment 2:2:1.

Moment 2:3:2 Löneavdrag görs för varje kalenderdag enligt formeln:

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

Reglerna enligt ovan gäller i fallen a-b enligt moment 2:2:2.

Moment 2:3:3 Löneavdrag för ledighet del av enstaka dag görs per timme enligt formeln:

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

Regeln ovan gäller i fall motsvarande moment 2:2:3.

§ 7 SEMESTER

Semesterförmåner utges enligt SemL och lag om förlängd semester för vissa arbetstagare med radiologiskt arbete, med nedan angivna avvikelser. Annan reglering enligt § 1 moment 2a och 2b kan göras.

UNDANTAG FRÅN SEMESTERLEDIGHET

Moment 1 Arbetstagare som anställts för en tid av högst tre månader och som inte tidigare under semesteråret haft anställning hos arbetsgivaren, har inte rätt till semesterledighet.

INTJÄNANDEÅR

Moment 2 Som intjänandeår/semesterår räknas löpande kalenderår.

AVBRUTEN SEMESTER

Moment 3 Arbetstagare är skyldig att avbryta sin semester för att arbeta, om synnerliga skäl föreligger. Vistas arbetstagaren på annan ort, ersätts de skäligena kostnader som avbrottet förorsakat.

För Kommunal och Vision gäller:

Anmärkning

Vid avbruten semester kompenseras arbetstagare för varje ordinarie arbetsdag under huvudsemestern med en semesterdag eller annan kompensation enligt överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. Sådan semester ska förläggas under semesteråret. Kompensation kan lämnas med högst fem semesterdagar.

För Ledarna och Saco-förbunden gäller

Anmärkning

Vid avbruten semester kompenseras arbetstagare för varje ordinarie arbetsdag under huvudsemestern med en extra semesterdag eller annan kompensation enligt överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. Sådan semester ska om möjligt förläggas i samband med huvudsemestern om inte annan överenskommelse träffas. Kompensation kan lämnas med högst fem extra semesterdagar.

FÖRLÄGGNING AV LEDIGHET

Moment 4 Om annat inte överenskommes mellan arbetsgivare och arbetstagare ska semesterledighet om möjligt förläggas så att den börjar dag efter fridag och slutar dag före fridag.

Moment 4:1 Arbetsgivaren har ett ansvar för planering av verksamhet, arbete, arbetstid och ledigheter. Detta ansvar betyder också att möjligheter ska skapas för arbetstagarna att kunna utnyttja sin rätt till ledighet i full omfattning och till vila och rekreation.

Arbetsgivaren ska avseende semesteruttag särskilt beakta behovet av planering för hela semesteråret, då arbetstagare kan vara

berättigad till fler semesterdagar än huvudsemester eller riskera överskridande av antalet tillåtna sparade dagar.

Vid utläggning av semesterledighet, bör arbetsgivaren beakta arbetstagarens önskemål om tidpunkt för ledigheten.

EXTRA SEMESTERDAG

Moment 5 Om semesterledighet enligt 12 § SemL på arbetsgivarens begäran förläggs till tidpunkt före eller efter juni-augusti, får arbetstagare, som fått högst 14 semesterdagar förlagda under juni-augusti, två betalda semesterdagar extra under semesteråret. Arbetstagare som fått 15-19 semesterdagar förlagda under juni-augusti får en betald semesterdag extra under semesteråret.

Anmärkning

Ovanstående gäller om arbetstagare är berättigad till minst 20 betalda semesterdagar under semesteråret. Överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetstagare kan träffas om annan kompensation.

SEMESTERLÖNEGRUNDANDE FRÅNVARO

Moment 6 Frånvaro från arbetet är semesterlönegrundande då frånvaron grundas på:

- ledighet med anledning och omfattning som sägs i 17 §, 17 a § och 17 b § SemL,
- ledighet med lön eller del av lön enligt § 8 moment 3 samt § 8 moment 4:1,
- ledighet för centralt fackligt förtroendemannauppdrag.

ANTAL SEMESTERDAGAR

Moment 7 Antalet semesterdagar med semesterlön utgör så stor del av årssemestern som svarar mot den del av intjänandeåret som arbetstagaren har anställning hos arbetsgivaren eller är frånvarande av anledning och omfattning enligt moment 6.

SEMESTERNS LÄNGD

Moment 8 För arbetstagare med anställningsavtal enligt detta avtal, som ingåtts före 1998-09-01 och som gäller fortlöpande eller förlängs utan avbrott, är semesterlängden från och med det intjänandeår som arbetstagaren fyller 40 år 31 semesterdagar, från och med 50 år 32 semesterdagar.

BYTE MOT KONTANTERSÄTTNING

Moment 9 Arbetsgivare och arbetstagare får träffa överenskommelse om att byta ut betald semesterdag – som överstiger vad som följer enligt lag – mot kontant ersättning med semesterlön. Sådan överenskommelse ska vara skriftlig.

I detta sammanhang värderas varje semesterdag till 0,5 % av den fasta kontanta lönen per månad multiplicerad med tolv.

SPARANDE AV SEMESTERDAGAR	<p>Moment 10 Arbetstagare som under ett semesterår har rätt till mer än 20 semesterdagar med lön, får av överskjutande sådana dagar spara fem till ett senare semesterår.</p> <p>Antalet sparade semesterdagar får sammanlagt – från och med 2006-01-01 – inte överstiga 25.</p>		
OUTTAGNA SEMESTERDAGAR	<p>Moment 11 Om det beror på arbetsgivaren att betald semesterdag inte kunnat utläggas under semesteråret, överförs sådan dag till nästa semesterår som sparad semesterdag.</p> <p>Sparade semesterdagar överstigande 25 ska tas ut i ledighet, senast under kommande kalenderår.</p>		
BERÄKNING AV SEMESTERDAGAR	<p>Moment 12 För heltidsanställd arbetstagare med ordinarie arbetstid enbart vardagar måndag-fredag är varje under semester-tiden infallande ordinarie arbetsdag en semesterdag. För övriga arbetstagare beräknas antalet semesterdagar, som ingår i semesterledigheten enligt formeln:</p> $\frac{5x}{a} \cdot \frac{b}{c} = c \text{ varvid}$ <p>a = antalet ordinarie arbetsdagar som arbetstagare enligt fastställt tjänstgöringsschema genomsnittligt ska fullgöra per vecka,</p> <p>b = antalet ordinarie arbetsdagar som ingår i semesterledigheten,</p> <p>c = antalet semesterdagar som ska beräknas ingå i semesterledigheten.</p> <p>Om brutet tal uppstår vid sammanläggning av delposterna enligt c för semesteråret ska avrundning ske vid semesterårets slut till närmast lägre dagantal. Semesterkoefficienter framgår av Bilaga över vissa tabeller.</p> <p><i>Anmärkning</i></p> <p>För arbetstagare med ordinarie arbetstid förlagd även till så kallad lätthelgdag gäller följande. Om helgdag, midsommar-, jul- eller nyårsafton är ordinarie arbetsdag och infaller på måndag-fredag under semesterledigheten minskas semesterledigheten med en dag för varje sådan helgdag eller helgdagsafton, under förutsättning av att ledigheten omfattar minst en vecka.</p>		
BERÄKNING AV SEMESTERLÖN	<p>Moment 13 Semesterlön för månadsavlönad arbetstagare under semestern är den fasta kontanta lönen.</p>		
SEMESTERTILLÄGG	<p>Moment 14 Semestertillägg för varje betald semesterdag är 0,8% av arbetstagarens fasta kontanta lön vid utbetalningstillfället. Semestertillägget för intjänandeårets betalda semester utbetalas till huvudsemestern eller vid annan tidpunkt som lokalt</p>		
		ÅTERBETALNING	<p>överenskommes.</p> <p>Moment 15 Arbetstagare som tagit ut fler betalda semesterdagar än arbetstagaren är berättigad till under året, eller för hög ersättning som avses i moment 8, 9, 13 och 14, ska återbetala för mycket utbetald semesterlön.</p> <p>Avliden arbetstagares dödsbo är inte återbetalningsskyldigt.</p>
		ANNAN ARBETSTAGARE	<p>Moment 16 För annan arbetstagare än månadsavlönad arbetstagare gäller följande:</p> <p>Semesterlön utges för varje betald semesterdag med 12 % av semesterlöneunderlaget – beräknat enligt 16 § SemL – dividerat med det antal betalda semesterdagar – ej sparade – arbetstagaren är berättigad till.</p> <p>För arbetstagare som enligt moment 8 ovan är berättigad till längre årssemester än 25 semesterdagar höjs procentsatsen med 0,48 % för varje sådan ytterligare dag.</p>
		SEMESTERERSÄTTNING	<p>Moment 17 Semesterersättning utgörs av semesterlön (4,6 %) och semestertillägg (0,8 %) av den aktuella fasta kontanta lönen per semesterdag, som inte utgivits i samband med semesterledighet. Semesterersättningen för sparad semesterdag beräknas på detta sätt oberoende av när semesterdagen intjänades.</p>
		OBETALD SEMESTER	<p>Moment 18 För varje uttagen semesterdag utan semesterlön görs löneavdrag, med beräkning enligt § 6 moment 2:1.</p>

§ 8 LEDIGHET

§ 8 Moment 1 Ledighet och förmåner vid sjukdom med mera

LEDIGHET	<p>Moment 1:1 Arbetstagare, som till följd av sjukdom, olycksfall eller arbetsskada inte kan arbeta, är ledig så länge arbetsförmågan kvarstår. Arbetstagare, som på grund av medicinsk behandling eller medicinsk rehabilitering inte kan arbeta, är ledig då sjukpenning enligt Socialförsäkringsbalken utges.</p>
ANMÄLAN	<p>Moment 1:2 Arbetstagare ska, för att vara berättigad till sjuklön enligt SjLL/detta avtal, snarast anmäla sjukdomen, olycksfallet eller arbetsskadan till arbetsgivaren. Arbetstagare ska även meddela arbetsgivaren datum då sjukfallet inträffade.</p> <p>Sjuklön utges som huvudregel inte för tid innan arbetsgivaren fått anmälan om sjukdomsfallet. Om arbetstagare varit förhindrad att göra sjukanmälan men sådan görs omedelbart efter det att hindret upphört ska sjuklön utbetalas även för tid före sjukanmälan.</p> <p>Arbetstagare – som inte har sjuklönerätt enligt SjLL – ska meddela arbetsgivaren datum för sjukanmälan till allmän försäkringskassa samt uppgift om arbetstagaren får dagberäknad eller kalenderdagsberäknad sjukpenning.</p>
INTYG	<p>Moment 1:3 Från och med sjunde dagen efter sjukanmälan utges sjuklön endast om arbetstagare styrker nedsättningen av arbetsförmågan och sjukperiodens längd genom läkarintyg. Sådant intyg ska inlämnas till arbetsgivaren snarast möjligt.</p> <p>Arbetsgivare kan, för att utge sjuklön, kräva sådant intyg även vid kortare ledighet samt alltid begära att arbetstagare styrker nedsättningen av arbetsförmågan genom intyg från läkare, som anvisas av arbetsgivaren. Arbetsgivaren ersätter då kostnaden för intyget till den del av kostnaden som inte ersätts eller borde ha ersatts av allmän försäkringskassa eller av försäkring som arbetsgivaren bekostar.</p> <p>Dag- eller Timlöneberäknad frånvaro på grund av sjukdom med mera</p> <p><i>Alternativ A Daglöneberäkning</i></p>
SJUKAVDRAG	<p>Moment 1:4 Sjukavdrag för 1:a till 14:e dagen i sjuklöneperioden görs för varje arbetsdag enligt § 6 moment 2:2:1.</p> <p>Sjukavdrag från och med 15:e dagen i sjukperioden görs för samtliga kalenderdagar enligt § 6 moment 2:2:2.</p>

SJUKLÖN	<p>För första sjukdagen (karensdagen) utges ingen sjuklön. För dag 2-14 i sjuklöneperioden utges sjuklön med 80 % av lönebortfallet. Från och med 15:e dagen i sjukperioden utges kompletterande sjuklön enligt moment 1:5.</p> <p>Vid tillämpning av 7 § SjLL – sjuklöneperiod – ska utlagd jour och beredskap anses utgöra ”arbete åt arbetsgivaren”.</p>
KOMPLETTERANDE SJUKLÖN	<p>Moment 1:5:1 Arbetstagare får vid ledighet som avses i § 8 moment 1:1 eller § 8 moment 1:12 – under tid då sjukpenning eller rehabiliteringsersättning enligt Socialförsäkringsbalken utges – sjuklön med belopp motsvarande 10 % av lönebortfallet, längst för tid till och med den 90:e kalenderdagen i sjukperioden.</p> <p>Moment 1:5:2 Arbetstagare, vars årslön (bestående av den fasta kontanta månadslönen) överstiger 7,5 prisbasbelopp, får dessutom sjuklön med belopp motsvarande 80 % av den del av lönebortfallet som överstiger 7,5 prisbasbelopp.</p> <p>Beräkningen av lönebortfallet ska ske efter samma grunder som beräkning av sjukpenning enligt Socialförsäkringsbalken, det vill säga vid kalenderdagberäknad sjukpenning:</p> $\frac{\text{månadslönen} \times 12}{365}$ <p>Vid beviljad förlängd sjukpenning utges sjuklön med belopp motsvarande 75 % av den del av lönebortfallet som överstiger 7,5 prisbasbelopp.</p> <p><i>Anmärkning</i> Sjukperiod ska anses löpa och omfatta tid enligt Socialförsäkringsbalken.</p> <p><i>Alternativ B Timlöneberäkning</i></p>
SJUKAVDRAG	<p>Moment 1:6 Efter lokalt avtal kan frånvaroavdrag göras genom timlöneberäkning.</p> <p>Sjukavdrag 1:a till 14:e dagen i sjuklöneperioden görs för varje arbetstimme enligt § 6 moment 2:3:1.</p> <p>Sjukavdrag från och med 15:e dagen i sjukperioden görs för varje kalenderdag enligt § 6 moment 2:3:2.</p>
SJUKLÖN	<p>För första sjukdagen (karensdagen) utges ingen sjuklön. För dag 2-14 i sjuklöneperioden utges sjuklön med 80 % av lönebortfallet. Från och med 15:e dagen i sjukperioden utges kompletterande sjuklön enligt moment 1:5.</p> <p>Moment 1:7-1:12 gäller såväl daglöneberäknat som timlöneberäknat avdrag.</p>

Moment 1:7 Vid beräkning av sjuklön enligt SjLL gäller följande:

Till vad som enligt 6 § SjLL anges som "lön och andra anställningsförmåner" räknas endast följande anställningsförmåner, nämligen lön enligt § 6, semesterlön och lön under ledighet samt de särskilda ersättningarna, tillägg för obekvämt arbetstid, jour- och beredskapsersättning.

Till vad som arbetstagare gått miste om till följd av nedsättningen av arbetsförmågan under sjuklöneperioden enligt 7 § SjLL, räknas:

- a) timlön; till vad arbetstagare för perioden enligt då gällande förläggning av ordinarie arbetstid skulle ha fått,
- b) semesterlön; till vad arbetstagare för perioden enligt då gällande semesterförläggning skulle ha fått,
- c) lön under ledighet; till vad arbetstagare för perioden enligt då gällande avtal skulle ha fått,
- d) tillägg för obekvämt arbetstid; till vad arbetstagare för perioden enligt då gällande förläggning av ordinarie arbetstid skulle ha fått,
- e) jour- och beredskapsersättning; till vad arbetstagare för perioden enligt då gällande förläggning av ordinarie arbetstid skulle ha fått,
- f) ackordslön; till vad arbetstagare för perioden genom utförande av sitt ordinarie arbete skulle ha erhållit, om arbetstagaren inte varit ledig från arbete åt arbetsgivaren, samt
- g) tantiem; till genomsnittligt tantiem per timme och individ.

UNDANTAG

Moment 1:8 Kompletterande sjuklön enligt moment 1:5 utges inte:

- a) för tid som ingår i en sjuklöneperiod, under vilken arbetsgivaren har att svara för sjuklön enligt SjLL,
- b) för tid då arbetstagare undantas från sjukpenning eller rehabiliteringsersättning enligt Socialförsäkringsbalken,
- c) för tid då arbetstagare uppbär aktivitetsersättning eller sjukersättning enligt Socialförsäkringsbalken.

Har sjukpenningen eller rehabiliteringsersättningen nedsatts eller indragits enligt Socialförsäkringsbalken ska sjuklönen enligt § 8 moment 1:5 reduceras i motsvarande grad.

UTBETALNING UPPHÖR

Moment 1:9 Arbetstagare med månadslön, vars utbetalning av sjukpenning upphör enligt Socialförsäkringsbalken på grund av försäkringskassans bedömning av arbetstagarens arbetsförmåga, får vid ledighet som avses i § 8 moment 1:1 eller § 8 moment

1:12 då sjukpenning enligt Socialförsäkringsbalken eller rehabiliteringsersättning annars skulle ha utgetts sjuklön för tid i sjukperioden under totalt högst 180 kalenderdagar med belopp motsvarande:

80 % av lönebortfallet för arbetsdag 2-14,

90 % av lönebortfallet för tid därefter t o m dag 90 samt

80 % av lönebortfallet för dag 91-364

Upphör – eller beviljas inte – så kallad förlängd sjukpenning att betalas ut, utges – inom ramen om 180 kalenderdagar enligt ovan och längst till och med den tidpunkt som förlängd sjukpenning skulle ha utgetts – sjuklön med 75 % av lönebortfallet.

HEL DAG ELLER DEL AV DAG

Moment 1:10 Arbetstagare med månadslön, får vid ledighet som avses i § 8 moment 1:1 sjuklön beräknad enligt moment 1:9 ovan, för sådan del av dagen som allmän försäkringskassa inte ersätter på grund av att bestämmelserna i Socialförsäkringsbalken medger att endast hel, tre fjärdedels, halv eller en fjärdedels sjukpenning utges.

Sjuklön utges för tid i sjukperioden dock högst under 180 kalenderdagar.

REHABILITERING

Moment 1:11 Arbetstagare, som på grund av arbetslivsinriktad rehabilitering är förhindrad att arbeta, är ledig då rehabiliteringsersättning enligt Socialförsäkringsbalken utges.

Arbetstagare, vars årslön (bestående av den fasta kontanta månadslönen) överstiger 7,5 prisbasbelopp, får dessutom rehabiliteringstillägg med belopp motsvarande 80 % av den del av lönebortfallet som överstiger 7,5 prisbasbelopp.

Beräkningen av lönebortfallet ska ske efter samma grunder som beräkning av rehabiliteringsersättning enligt Socialförsäkringsbalken, det vill säga vid kalenderdagberäknad rehabiliteringsersättning:

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

Har rehabiliteringsersättningen nedsatts eller indragits enligt Socialförsäkringsbalken ska rehabiliteringstillägget reduceras i motsvarande grad.

Rehabiliteringstillägget inbegriper semesterlön och semesterersättning med belopp som förutsatts i SemL.

Anmärkning

Där Socialförsäkringsbalken anges avses, beträffande skador som inträffat före 1977-07-01, motsvarande bestämmelser i lagen om yrkesskadeförsäkring.

SMITTORISK

Moment 1:12 Arbetstagare kan för att förhindra att smitta sprids förbjudas att arbeta i väntan på resultatet av beordrad läkarundersökning eller efter läkares utlåtande. Arbetstagare behåller samtliga sina avlöningsförmåner under förbudet.

§ 8 Moment 2 Ledighet för vård av barn med mera

FÖRÄLDRAPENNING

För Kommunal och Vision gäller:

Moment 2:1 Arbetstagare, som sammanhängande varit anställd hos arbetsgivaren under minst 365 kalenderdagar före ledighet med föräldrapenning får föräldrapenningstillägg vid föräldraledighet enligt nedan.

För Ledarna och Saco-förbunden gäller:

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

Föräldrapenningstillägg utges endast till arbetstagare, som enligt Socialförsäkringsbalken är berättigad till föräldrapenning över lägstanivån. Om föräldrapenning har nedsatts eller indragits ska föräldrapenningstillägget minskas med motsvarande belopp.

Föräldrapenningstillägget är 10% av lönebortfallet. Föräldrapenningstillägget utges för så många kalenderdagar som föräldraledigheten omfattar maximalt 90 dagar för barn födda före 2007-04-01, maximalt 150 dagar för barn födda 2010-04-01-2013-03-31 och maximalt 180 dagar för barn födda 2013-04-01 eller senare.

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

För barn födda före 2007-04-01 och där maximalt föräldrapenningstillägg 90 dagar ännu inte är utbetalt, kan föräldrapenningstillägget utbetalas för återstående dagar under maximalt tre ledighetsperioder under en tid av 24 månader räknat från 2012-07-01.

Moment 2:2 Arbetstagare, vars årslön (bestående av den fasta kontanta månadslönen) överstiger 10 prisbasbelopp enligt Socialförsäkringsbalken och som uppfyller villkoren enligt moment 2:1, får ersättning enligt detta moment då föräldrapenning utges.

Ersättningen utges under högst 270 kalenderdagar per födsel. Beloppet som utbetalas motsvarar 80 % av den del av lönebortfallet som överstiger 10 prisbasbelopp – beräknat per kalenderdag. Beräkningen av lönebortfallet ska ske efter samma grunder som beräkning av föräldrapenning enligt Socialförsäkringsbalken, det vill säga vid kalenderdagberäknad föräldrapenning:

månadslönen x 12

365

UTBETALNING/ ERSÄTTNING

Moment 2:3 Föräldrapenningstillägg enligt moment 2:1 utges en gång per födsel, utbetalas vid ledighetens början och inbegriper semesterlön och semesterersättning med belopp som förutsätts i SemL. Överenskommelse kan träffas om att föräldrapenningstillägget i stället kan utbetalas månadsvis. Föräldrapenningstillägget kan delas mellan föräldrar på samma arbetsplats.

Ersättningen enligt moment 2:2 utges månadsvis och inbegriper semesterlön och semesterersättning med belopp som förutsätts i SemL.

AVVIKELSE FRÅN LAG

Moment 2:4 Arbetsgivare och arbetstagarorganisation får träffa kollektivavtal om avvikelse från 13 § första stycket och 15 § andra stycket samt om den närmare tillämpningen av 11 och 12 §§ i föräldraledighetslagen.

§ 8 Moment 3 Ledighet för enskilda angelägenheter av vikt med mera

ENSKILD ANGELÄGENHET

Moment 3:1 Under ledighet för enskilda angelägenheter kan arbetstagare vid nära anhörigs svårare sjukdom eller bortgång, begravning och gravsättning av urna samt bouppteckning efter sådan anhörig medges behålla lönen under sammanlagt högst tio arbetsdagar per kalenderår.

Med nära anhörig avses make, maka, sambo, eller person man lever tillsammans med i partnerskapsförhållande, barn (även adoptiv- och fosterbarn), föräldrar (även adoptiv- och fosterföräldrar, syskon, svärföräldrar, barnbarn, mor- och farföräldrar samt personer i föräldrars ställe.

Vid barns och nära anhörigt svårare sjukdom utges lön under ledighet endast om arbetstagaren inte har rätt till ersättning enligt Socialförsäkringsbalken.

BESÖK HOS LÄKARE ELLER TANDLÄKARE

Moment 3:2 Om läkar- eller tandläkarbesök med mera måste förläggas till ordinarie arbetstid får en arbetstagare vara ledig utan löneavdrag under den tid som nödvändigtvis måste tas i anspråk för sammanlagt högst tio tillfällen per kalenderår i följande fall:

- a) för förstagångsbesök hos läkare eller tandläkare vid akut sjukdom eller olycksfall.
- b) för besök hos läkare, sjukgymnast/motsvarande eller sjukhus vid behandling efter remiss av läkare.
- c) vid högst två tillfällen under ett havandeskap för besök vid mödravårdscentral i egenskap av blivande förälder.

Anmärkning

Vid behandling av allvarlig sjukdom kan arbetstagare få vara ledig utan löneavdrag vid fler än tio tillfällen.

Bestämmelsen ska inte tillämpas för tid då sjuklön utges enligt SjLL/detta avtal eller sjukpenning utges enligt Socialförsäkringsbalken.

§ 8 Moment 4 Ledighet och förmåner vid utbildning

LÖN VID UTBILDNING

Moment 4:1 Vid ledighet för att genomgå utbildning kan arbetstagare medges rätt till att behålla lönen eller del därav. Deltidsanställd arbetstagare kan även medges rätt till mertidslön eller del därav. Arbetsgivare kan föreskriva särskilda villkor för att arbetstagare ska uppbära och behålla lön, som beviljats för här avsedd ledighet.

BIBEHÅLLNA LÖNEFÖRMÅNER

Moment 4:2 Vid deltagande i utbildning, kurser, konferenser och dylikt, som fullgöres i anställningen, får arbetstagare förutom bibehållen lön – om utbildningen pågår högst sju kalenderdagar behålla vad som skulle utgetts i tillägg för obekvämt arbetstid om arbetstagaren fullgjort sina ordinarie arbetsuppgifter.

Moment 4:3 Vid utbildning på del av arbetsdag som inte utgör ordinarie arbetstid utges kompensation med en timme för varje utbildningstimme. För tid som inte kan kompenseras med ledighet utges ersättning per timme med mertidslön.

LEDIG DAG

Moment 4:4 Kompensation för beordrad utbildning eller obligatorisk information på en för arbetstagaren ledig dag överenskommes mellan de lokala parterna.

Läs mer i den partsgemensamma kommentaren till § 8 mom 4:4 som ingår i förhandlingsprotokollen med respektive fackförbund.

§ 8 Moment 5 Samordningsbestämmelser

Har utgått

§ 9 TJÄNSTE- OCH PERSONALBOSTAD

TJÄNSTE- OCH PERSONALBOSTAD

Moment 1 Hyresförhållande som beror av anställning regleras enligt gällande lag i den mån inte annat följer av denna paragraf.

DEFINITION

Moment 2 Med tjänstebostad förstås av arbetsgivare ägd eller disponerad bostadslägenhet, som arbetsgivare anvisar arbetstagare såsom nödvändig bostad för fullgörande av anställningens arbetsuppgifter och därför upplåter till arbetstagare i samband med anställning som är förenad med bostadstvång.

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

HYRA

Moment 3 Hyra för tjänste- och personalbostad fastställs av arbetsgivare till belopp som är skäligt med hänsyn till olägenheter, som kan följa av bostadens karaktär av tjänste- och personalbostad och dess belägenhet.

FÖRBEHÅLL

Moment 4 Utan arbetsgivares medgivande får inte:

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

UPPSÄGNING AV HYRESAVTAL

Moment 5 Hyresavtal för tjänste- och personalbostad kan av arbetsgivare sägas upp för att upphöra att gälla med en minsta uppsägningstid av en månad i följande fall:

- a) då arbetstagares anställning ska upphöra,
- b) då arbetstagare inte erlagt hyra,
- c) då arbetstagare vidtagit åtgärd i strid mot ovan angivna förbehåll.

Då arbetstagares anställning ska upphöra gäller:

- a) att om arbetstagare, vid uppsägningstillfället av hyresavtalet, har rätt till en uppsägningstid – vad gäller anställningens upphörande – som är längre än en månad, ska arbetsgivare iaktta motsvarande uppsägningstid, vad gäller hyresavtalets upphörande,
- b) att om anställning upphör på grund av att arbetstagare avlider, gäller hyreslagens uppsägningstider,
- c) uppsägningstid enligt momentet gäller för hyresavtal med bestämd hyrestid som är längre än tre månader och för hyresavtal som gäller för obestämd tid. Om arbetsgivare har sagt upp hyresavtalet för tjänste-/personalbostaden i samband med anställningens upphörande har hyresgäst eller medhyresgäst inte rätt till förlängning av avtalet.

§ 10 PENSIONSFORMÅNER, AVTALSFÖRSÄKRINGAR OCH TRYGGHETSAVTAL

ALLMÄNT	Lokalt kollektivavtal ska träffas om pensionsförmåner och avtalsförsäkringar.
PENSIONSAVTAL PA-KFS	Moment 1 Parterna har på KFS-området tecknat centralt kollektivavtal om pensioner – PA-KFS – att tillämpas efter tecknande av lokalt kollektivavtal.
ANNAN PENSIONSPLAN	Lokalt kollektivavtal kan träffas om överenskommelse om annan pensionsplan. För nytillkommande medlemsföretag gäller PA-KFS 09 eller i förekommande fall Gamla PA-KFS om inte överenskommelse om annan pensionsplan kan träffas.
ARBETSSKADE-FÖRSÄKRING	Moment 2 Arbetsgivare ska träffa lokalt kollektivavtal om TFA-KL eller, vid tillämpning av annan pensionsplan, annan försäkring med motsvarande innehåll. Arbetstagare äger inte att föra talan mot arbetsgivare eller hos denne anställd om skadestånd i anledning av personskada som utgör arbetsskada.
AVTALSGRUPP-SJUKFÖRSÄKRING	Moment 3 Arbetsgivare ska träffa lokalt kollektivavtal om AGS-KL eller, vid tillämpning av annan pensionsplan, annan försäkring med motsvarande innehåll.
TJÄNSTEGRUPPLIV-FÖRSÄKRING OCH BEGRAVNINGSHJÄLP	Moment 4 Arbetsgivare ska träffa lokalt kollektivavtal om TGL-KL eller annan Tjänstegrupplivförsäkring. Underlåter arbetsgivare detta gäller vad som sägs i försäkringsbestämmelser TGL-KL § 28 angående vite med mera. Avlider arbetstagare och utges inte försäkringsbelopp enligt för kommunal eller annan anställning gällande bestämmelser om grupplivskydd (riskskydd vid dödsfall), ska till dödsboet utges begravningshjälp med belopp motsvarande hälften av det prisbasbelopp som, enligt AFL, gäller för det år dödsfallet inträffar.
TRYGGHETSAVTAL	Moment 5 Arbetsgivare, som omfattas av det centralt tecknade kollektivavtalet Trygghetsavtal KFS, ska följa centralt kollektivavtal om årlig avsättning till kollektivavtalsstiftelsen KFS-företagens Trygghetsfond.

§ 11 KORRIGERING AV PRELIMINÄR LÖN

KORRIGERING AV PRELIMINÄR LÖN

Moment 1 Kollektivavtal om korrigering av preliminär lön gäller enligt bilaga 1.

BILAGA 1 KOLLEKTIVAVTAL OM KORRIGERING AV PRELIMINÄR LÖN

§ 1 PARTERNA KONSTATERAR

Parterna konstaterar att lön och andra avlöningsförmåner för avräkningsperioden beräknas preliminärt och utbetalas utan att arbetstagares frånvaro eller annan omständighet under perioden helt beaktas. Slutlig beräkning av avtalsenliga avlöningsförmåner görs vid ett senare avlöningstillfälle (i normalfallet nästkommande), när samtliga därpå inverkan omständigheter under perioden är kända. I anslutning härtill avtalar parterna, att följande bestämmelser ska gälla:

§ 2 PRELIMINÄR LÖN

Moment 1 Vad arbetstagare i preliminär lön enligt § 1 har erhållit för mycket i förhållande till vad som avtalsenligt ska utges för avräkningsperioden, är han skyldig att låta avräknas genom avdrag vid senare avlöningstillfälle från de inestående avlöningsförmånerna (korrigering av preliminär lön), eller att återbetala.

Moment 2 Om korrigering av preliminär lön inte har gjorts senast under fjärde kalendermånaden efter den under vilken den preliminärt beräknade lönen utbetalades, meddelar arbetsgivare inom ytterligare en månad därefter arbetstagare om skulden och söker nå överenskommelse med honom om hur återbetalning ska ske.

Sådan överenskommelse kan även träffas före utgången av nämnda fjärde kalendermånad.

Moment 3 Om arbetsgivare och arbetstagare inte har enats om hur återbetalning av skulden ska ske, underrättas arbetstagare i skriftligt återbetalningskrav att hans lokala fackliga organisation har rätt till förhandling. Har organisationen inte påkallat förhandling inom två månader efter det att arbetstagare mottog det skriftliga kravet har organisationen förlorat rätten till förhandling.

Påkallas förhandling i fråga som avses i föregående stycke, kan sådan – oavsett vad som eljest följer av lag eller annat avtal – endast föras som lokal förhandling.

Den förhandlingsskyldighet före domstolsprövning som kan följa av lag eller avtal, har fullgjorts genom slutförande av den lokala förhandlingen eller genom förlust av rätten därtill.

Moment 4 Har arbetsgivare inte iakttagit vad som sägs i moment 2 och 3 ovan, ska fråga om skyldighet att återbetala skulden behandlas enligt reglerna i § 3 nedan.

§ 3 FÖRHANDLINGS- ORDNING MED MERA VID FELAKTIGT UTBETALD LÖN

Har arbetstagare, i annat fall än som avses i § 1 första stycket, erhållit högre lön eller annan avlöningsförmån än som avtalsenligt tillkommer honom, meddelar arbetsgivare arbetstagare om förhållandet.

Om arbetsgivare och arbetstagare inte har enats om återbetalning av skulden och om arbetsgivare vill kräva sådan, underrättas arbetstagare i skriftligt återbetalningskrav att hans lokala fackliga organisation har rätt till rättstvisteförhandling i frågan. Har organisationen inte påkallat förhandling inom två månader, efter det att arbetstagare mottog det skriftliga kravet, har organisationen förlorat rätten till förhandling.

Den förhandlingsskyldighet före domstolsprövning som kan följa av lag eller avtal, har fullgjorts genom slutförande av förhandlingen eller genom förlust av rätten därtill. För rättstvisteförhandlingen och för fortsatt tvisteförfarande gäller i övrigt bestämmelserna i parternas förhandlingsordning/huvudavtal och i MBL.

§ 4 GILTIGHET

Detta kollektivavtal gäller mellan parterna tills vidare med en ömsesidig uppsägningstid av sex månader.

Uppsägningen ska, för att vara giltig, ske skriftligen och vara åtföljd av förslag till nytt kollektivavtal.

BILAGA 2 FÖRTECKNING ÖVER ÖVRIGA AVTAL INOM KFS-OMRÅDET

- Kommunala Företagens Samorganisation (KFS)
Svenska Kommunalarbetareförbundet (Kommunal)
Facket för Service och Kommunikation (SEKO)
Svenska Transportarbetareförbundet (Transport)
Vision
Unionen
Ledarna
Vårdförbundet
Sveriges Ingenjörer (Civilingenjörernas förbundet, CF)/
Civilekonomerna (CR) samt Förtecknade Saco-förbund
- Förhandlingsordning för företag inom KFS-området (FO-F03)
 - Avtal om tjänstegrupplivförsäkring (TGL-KL) eller motsvarande försäkring
 - Avtal om trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA-KL) eller motsvarande försäkring
 - Avtal om avtalsgruppsjukförsäkring (AGS-KL) eller motsvarande försäkring
 - Pensionsavtal (PA-KFS 09/Gamla PA-KFS)
 - Avtal om bilersättning (Bil 12-KFS)
 - Avtal om traktamentsersättning (Trakt 13-KFS)
 - Trygghetsavtal KFS
 - Avtal om kollektivavtalsstiftelsen KFS-företagens Trygghetsfond samt avtal om avsättning till KFS-företagens Trygghetsfond

PROTOKOLLSANTECKNINGAR

- 1 Utrymmet för arbetstidsåtgärder är centralt reglerat för avtalsområdet och utgör 27 timmar per år. Vid enskilda företag kan överenskommelse ha träffats om annat antal timmar eller att arbetstidskonto inte gäller vid företaget. Reglerna för arbetstidskontot är desamma som gällde för föregående avtalsperiod.

Lokala överenskommelser om tillämpningen av bestämmelserna förekommer. Om inte lokal överenskommelse träffats om andra arbetstidsåtgärder ska individuella arbetstidskonton gälla.

- 2 *Lön vid annan anställning på grund av organisatoriska skäl eller sjukdom.*

Om inte annat överenskomms mellan arbetsgivare och arbetstagare och/eller arbetstagarorganisation gäller följande.

Om en arbetstagar på grund av organisatoriska skäl eller sjukdom omplaceras till en annan anställning utanför anställningsavtalet och överenskommelse träffats om lägre lön utges ett tillägg till arbetstagar. Tillägget utgörs av mellanskillnaden mellan den gamla och den nya lönen. De första tolv månaderna utbetalas hela tillägget. Därefter minskas tillägget med 1/12 av tillägget per kalendermånad.

Om den nya anställningen innebär lägre sysselsättningsgrad reduceras tillägget enligt följande:

$$(a-b) \times c = d$$

a = ursprunglig lön vid heltid

b = ny lön vid heltid

c = ny sysselsättningsgrad

d = tillägg

För det fall avvikande lokal överenskommelse har träffats som reglerar ovanstående äger dessa fortsatt giltighet.

För arbetstagar mellan 60 och 65 år ska *vid beräkning av pensionsmedförande lön enligt Gamla PA-KFS eller motsvarande för-månsbestämda pensionssystem*, hela tillägget enligt ovan ligga till grund.

För medlemmar i Kommunal gäller dessutom följande:

Anställd som erhåller annan anställning med högre lön än ursprungslönen efter ovan angiven 24-månadersperiod får räkna den nya högre lönen som pensionsmedförande lön.

Arbetstagar som omplaceras *på grund av organisatoriska skäl* har under ovan angiven 24-månadersperiod rätt till tjänstledighet

upp till ett år för att pröva på annat arbete eller starta eget enligt samma förutsättningar som lagen om ledighet för näringsverksamhet.

3 Parterna är överens om att följande regler gäller:

Det ligger inom ramen för det enskilda anställningsavtalet att arbetstagare är skyldig att, där så erfordras, uppvisa intyg av läkare om tjänstbarhet, underkasta sig drogtest, genomgå läkarundersökning om arbetstagare har visat sig inte kunna utföra sina arbetsuppgifter och detta kan antagas bero på droger eller sjukdom. Arbetsgivare är skyldig att, där så erfordras, göra rehabiliteringsutredning, rehabilitera och/eller omplacera arbetstagare.

Arbetsgivaren har inom ramen för sin arbetsledningsrätt möjlighet att tillfälligt försätta arbetstagare ur tjänstgöring.

Arbetstagare som blivit försatt ur tjänstgöring (avstängts) på grund av påverkan av alkohol eller annan drog och därför har utgjort säkerhetsrisk, ska avstå samtliga avlöningsförmåner under avstängningen.

Regler om drogfri arbetsmiljö och hantering av drogfrågor anknyter till arbetsmiljölagens regler om säker arbetsmiljö och kan hanteras/beslutas i skyddskommitté eller motsvarande eller i lokalt avtal.

4 Medlemsföretagens tillhörighet(er) till olika branscher inom KFS och därmed sammanhängande branschavtal ska framgå av särskild förteckning. Då nytt företag beviljas inträde i KFS ska branschtillhörighet(er) anges. I företag/koncerner ska branschtillhörighet(er) avtalas lokalt. Byte av branschtillhörighet innebär framgent byte av kollektivavtal och ska på så sätt förhandlas/avtalas.

5 De centrala parterna är ense om att uppta förhandlingar om ändringar görs i socialförsäkringslagstiftningen eller annan lagstiftning. Förhandlingarna ska resultera i att ändringar i ersättningsnivån eller villkoren för socialförsäkringen ska medföra att motsvarande anpassningar görs i branschavtalen.

6 Arbetsgivare kan ersätta arbetstagare för inkomstbortfall, i form av lön och andra anställningsförmåner enligt § 8 moment 1:7, som medfört sjukfrånvaro, beroende på personskada genom våld och/eller misshandel i arbetet. Ersättning utges endast för den del av lönebortfallet som inte ersätts på annat sätt. Ersättningen inbegriper semesterlön och semesterersättning enligt avtalet och semesterlagen.

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

8 Lokalt kollektivavtal om pensionsplan tecknas av Kommunal centralt.

9 Förhandling om distansarbete ska vid behov tas upp senare.

10 Uppstår fråga som regleras i § 8 Moment 5 Samordningsbestämmelser tillämpas lydelsen i branschavtal VA 2010-04-01 – 2012-03-31.

11 Om en arbetstagare på arbetsgivarens uppdrag tjänstgör utomlands ska anställningsvillkoren under utlandsvistelsen regleras antingen genom en överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren eller genom reglemente, avtal eller liknande vid företaget.

Det är parternas uppfattning att villkoren vid utlandsvistelsen som regel bör vara reglerade före utlandsvistelsen.

BILAGA ÖVER VISSA TABELLER

Tabell över kalenderdagsfaktorer

Med kalenderdagsfaktor avses faktor för beräkning av det antal kalenderdagar som ledigheten ska anses omfatta, vid ledighet utan rätt till lön under del av månad.

1-veckasschema		2-veckorsschema		3-veckorsschema	
Antal arbetsdagar under perioden	Faktor	Antal arbetsdagar under perioden	Faktor	Antal arbetsdagar under perioden	Faktor
1	7,00				
2	3,50	2	7,00		
3	2,33	3	4,66	3	7,00
4	1,75	4	3,50	4	5,25
5	1,40	5	2,80	5	4,20
6	1,16	6	2,33	6	3,50
		7	2,00	7	3,00
		8	1,75	8	2,62
		9	1,55	9	2,33
		10	1,40	10	2,10
		11	1,27	11	1,90
		12	1,16	12	1,75
				13	1,61
				14	1,50
				15	1,40
				16	1,31
				17	1,23
				18	1,16

4-veckorsschema		5-veckorsschema		6-veckorsschema	
Antal arbetsdagar under perioden	Faktor	Antal arbetsdagar under perioden	Faktor	Antal arbetsdagar under perioden	Faktor
4	7,00				
5	5,60	5	7,00		
6	4,66	6	5,83	6	7,00
7	4,00	7	5,00	7	6,00
8	3,50	8	4,37	8	5,25
9	3,11	9	3,88	9	4,66
10	2,80	10	3,50	10	4,20
11	2,54	11	3,18	11	3,81
12	2,33	12	2,91	12	3,50
13	2,15	13	2,69	13	3,23
14	2,00	14	2,50	14	3,00
15	1,86	15	2,33	15	2,80
16	1,75	16	2,18	16	2,62
17	1,64	17	2,05	17	2,47
18	1,55	18	1,94	18	2,33
19	1,47	19	1,84	19	2,21
20	1,40	20	1,75	20	2,10
21	1,33	21	1,66	21	2,00
22	1,27	22	1,59	22	1,90
23	1,21	23	1,52	23	1,82
24	1,16	24	1,45	24	1,75
		25	1,40	25	1,68
		26	1,34	26	1,61
		27	1,29	27	1,55
		28	1,25	28	1,50
		29	1,20	29	1,44
		30	1,16	30	1,40
				31	1,35
				32	1,31
				33	1,27
				34	1,23
				35	1,20
				36	1,16

7-veckorsschema		8-veckorsschema	
Antal arbets- dagar under perioden	Faktor	Antal arbets- dagar under perioden	Faktor
7	7,00		
8	6,12	8	7,00
9	5,44	9	6,22
10	4,90	10	5,60
11	4,45	11	5,09
12	4,08	12	4,66
13	3,76	13	4,30
14	3,50	14	4,00
15	3,26	15	3,73
16	3,06	16	3,50
17	2,88	17	3,29
18	2,72	18	3,11
19	2,57	19	2,94
20	2,45	20	2,80
21	2,33	21	2,66
22	2,22	22	2,54
23	2,13	23	2,43
24	2,04	24	2,33
25	1,96	25	2,24
26	1,88	26	2,15
27	1,81	27	2,07
28	1,75	28	2,00
29	1,68	29	1,93
30	1,63	30	1,86
31	1,58	31	1,80
32	1,53	32	1,75
33	1,48	33	1,69
34	1,44	34	1,64
35	1,40	35	1,60
36	1,36	36	1,55
37	1,32	37	1,51
38	1,28	38	1,47
39	1,25	39	1,43
40	1,22	40	1,40
41	1,19	41	1,36
42	1,16	42	1,33
		43	1,30
		44	1,27
		45	1,24
		46	1,21
		47	1,19
		48	1,16

Tabell över semesterkoefficienter

Med semesterkoefficient avses koefficient för beräkning av antalet semesterdagar som ska anses ingå i semesterledigheten.

1-veckasschema		2-veckorsschema	
Antal arbetsdagar under perioden	Semester- koefficient	Antal arbetsdagar under perioden	Semester- koefficient
1	5,00		
2	2,50	2	5,00
3	1,66	3	3,33
4	1,25	4	2,50
5	1,00	5	2,00
6	0,83	6	1,66
		7	1,42
		8	1,25
		9	1,11
		10	1,00
		11	0,90
		12	0,83

3-veckorsschema		4-veckorsschema		5-veckorsschema		6-veckorsschema	
Antal arbetsdagar under perioden	Semesterkoefficient	Antal arbetsdagar under perioden	Semesterkoefficient	Antal arbetsdagar under perioden	Semesterkoefficient	Antal arbetsdagar under perioden	Semesterkoefficient
3	5,00			5	5,00		
4	3,75	4	5,00	6	4,16	6	5,00
5	3,00	5	4,00	7	3,57	7	4,28
6	2,50	6	3,33	8	3,12	8	3,75
7	2,14	7	2,85	9	2,77	9	3,33
8	1,87	8	2,50	10	2,50	10	3,00
9	1,66	9	2,22	11	2,27	11	2,72
10	1,50	10	2,00	12	2,08	12	2,50
11	1,36	11	1,81	13	1,92	13	2,30
12	1,25	12	1,66	14	1,78	14	2,14
13	1,15	13	1,53	15	1,66	15	2,00
14	1,07	14	1,42	16	1,56	16	1,87
15	1,00	15	1,33	17	1,47	17	1,76
16	0,93	16	1,25	18	1,38	18	1,66
17	0,88	17	1,17	19	1,31	19	1,57
18	0,83	18	1,11	20	1,25	20	1,50
		19	1,05	21	1,19	21	1,42
		20	1,00	22	1,13	22	1,36
		21	0,95	23	1,08	23	1,30
		22	0,90	24	1,04	24	1,25
		23	0,86	25	1,00	25	1,20
		24	0,83	26	0,96	26	1,15
				27	0,92	27	1,11
				28	0,89	28	1,07
				29	0,86	29	1,03
				30	0,83	30	1,00
						31	0,96
						32	0,93
						33	0,90
						34	0,88
						35	0,85
						36	0,83

7-veckorsschema Antal arbetsdagar under perioden	Semester- koefficient	8-veckorsschema Antal arbetsdagar under perioden	Semester- koefficient
7	5,00		
8	4,37	8	5,00
9	3,89	9	4,44
10	3,50	10	4,00
11	3,18	11	3,63
12	2,91	12	3,33
13	2,69	13	3,07
14	2,50	14	2,85
15	2,33	15	2,66
16	2,18	16	2,50
17	2,05	17	2,35
18	1,94	18	2,22
19	1,84	19	2,10
20	1,75	20	2,00
21	1,66	21	1,90
22	1,59	22	1,81
23	1,52	23	1,73
24	1,45	24	1,66
25	1,40	25	1,60
26	1,34	26	1,53
27	1,29	27	1,48
28	1,25	28	1,42
29	1,20	29	1,37
30	1,16	30	1,33
31	1,12	31	1,29
32	1,09	32	1,25
33	1,06	33	1,21
34	1,02	34	1,17
35	1,00	35	1,14
36	0,97	36	1,11
37	0,94	37	1,08
38	0,92	38	1,05
39	0,89	39	1,02
40	0,87	40	1,00
41	0,85	41	0,97
42	0,83	42	0,95
		44	0,90
		45	0,88
		46	0,86
		47	0,83
		48	0,83

FO-F 03 – FÖRHANDLINGSORDNING FÖR FÖRETAG ANSLUTNA TILL KFS

I lydelse från och med 2003-01-01

Kapitel I Definitioner

§ 1 I detta avtal avses med

ARBETSGIVARORGANISATION:

Kommunala Företagens Samorganisation, KFS

ARBETSGIVARE:

Företag/sammanslutning som tillhör Kommunala Företagens Samorganisation

CENTRAL ARBETSTAGARORGANISATION:

Svenska Kommunalarbetareförbundet, Kommunal

Facket för Service och Kommunikation, SEKO

Svenska Transportarbetareförbundet, Transport

Vision (SKTF)

Unionen (Tjänstemannaförbundet HTF)

Ledarna

Vårdförbundet

Sveriges Ingenjörer (Civilingenjörsförbundet, CF)

Civilekonomerna, CR

Förtecknade Saco-förbund

Läraryrskommittén och Lärarnas Riksförbunds Samverkansråd

LOKAL ARBETSTAGARORGANISATION:

Till central arbetstagarorganisation hörande lokal organisation

CENTRAL PART:

Kommunala Företagens Samorganisation samt central arbetstagarorganisation

LOKAL PART:

Arbetsgivare och lokal arbetstagarorganisation

CENTRAL FÖRHANDLING:

Förhandling mellan centrala parter

LOKAL FÖRHANDLING:

Förhandling mellan lokala parter

Kapitel II Förhandling om upprättande av kollektivavtal

- § 2 Förhandling om upprättande eller prolongering av kollektivavtal skall föras som central förhandling, om central part begär det.
- § 3 Har central förhandling i viss fråga begärts enligt § 2, får lokal förhandling inte påkallas eller föras i frågan innan den centrala förhandlingen är avslutad.
- § 4 Mellan arbetsgivare och arbetstagarorganisation får inte avtalas om villkor, som innebär avvikelse från central överenskommelse, om inte avvikelsen är tillåten enligt den centrala överenskommelsen.
- § 5 Parterna är skyldiga att på ömse sidor verka för att träffad överenskommelse snarast genomföres samt att, då överenskommelsen avser kollektivavtal, sådant avtal snarast upprättas.

Kapitel III Förhandling enligt 11, 12, 14 eller 38 §§

Lagen om medbestämmande i arbetslivet (MBL).

- § 6 Begäran av lokal eller central arbetstagarorganisation om sådan förhandling, som avses i 14 § andra stycket MBL, skall skriftligen vara arbetsgivaren tillhanda inom sju dagar efter det att den lokala förhandlingen i frågan slutförts. Har begäran framställts av lokal arbetstagarorganisation skall inom samma tid skriftligen till arbetsgivaren visas, att central arbetstagarorganisation önskar fullfölja förhandlingsförfarandet.

Har vad nu sagts inte uppfyllts av arbetstagarorganisationen, är arbetsgivaren inte förhandlingsskyldig och äger utan påföljd fatta och verkställa beslut i frågan.

Anmärkning

Har vid förhandlingar som avses i 11, 12, 14 eller 38 §§ MBL enighet uppnåtts i den sakfråga varom förhandling förts, skall vad parterna därvid enats om inte ha verkan av kollektivavtal, om inte sådan verkan har uttryckligen fastslagits i handling, som undertecknats av behörig företrädare för respektive kollektivavtalspart.

Kapitel IV Förhandling i rättstvist

- § 7 I sådan rättstvist, som skall handläggas enligt lagen om rättegång i arbetstvister, skall förhandling äga rum i den ordning som anges i detta kapitel.

Även om kollektivavtal upphört att gälla skall bestämmelserna i detta kapitel iakttas i tvist om avtalets tolkning och tillämpning.

Anmärkning

Om handläggning av vissa tvister föreskrevs i särskilt huvudavtal för den offentliga sektorn (SHA), såvitt avser kommunalförbund.

- § 8 Förhandling som avses i § 7 förs i första hand som lokal förhandling.
Anmärkning till §§ 7 och 8
Här avses inte att begränsa användningen av direkt överläggning mellan arbetsledning och arbetstagare för utjämnande av meningssmottagningar.
- § 9 Kravet på arbetsgivare att i fall som avses i 35 § MBL "omedelbart" påkalla förhandling i där avsedd tvist skall anses uppfyllt, om arbetsgivaren senast inom sju dagar efter det att arbetsgivaren mottagit skriftligt besked om arbetstagarorganisationens tolkning av berörd avtalsbestämmelse, avsänder skriftlig begäran om förhandling i saken till den lokala arbetstagarorganisationen.
Motsvarande krav i fall, som avses i 34 § tredje stycket MBL, skall anses uppfyllt om arbetsgivaren avsänder skriftlig begäran om förhandling i saken inom sju dagar efter mottagande av arbetstagarorganisationens skriftliga besked i tolkningsfrågan.
- § 9A I tvist som avses i 64 § första stycket första meningen MBL skall där angivna frister utgöra fyra månader respektive två år.
- § 10 Kan uppkommen tvist inte lösas vid lokal förhandling, ankommer det på part som vill fullfölja ärendet att påkalla central förhandling. Framställning om sådan förhandling skall av vederbörande centrala part göras hos motparten inom fyra månader efter det att den lokala förhandlingen avslutats. Rör tvisten fråga som avses i 35 § MBL skall dock central förhandling påkallas inom tre veckor och fråga som avses i 34 § tredje stycket MBL inom sju dagar.
Försummas tidsfristerna som anges i första stycket, har parten förlorat rätten att påkalla central förhandling och därmed rätten att föra talan i tvisten.
- § 11 Tvist får upptagas direkt till central förhandling, om de centrala parterna är ense därom.
- § 12 Talan får inte väckas av part innan han fullgjort sin förhandlingsskyldighet enligt detta kapitel. Talan skall väckas inom fyra månader räknat efter det att den centrala förhandlingen har avslutats. Rör tvisten fråga som avses i 35 § MBL skall dock talan väckas inom tre veckor, och fråga som avses i 34 § tredje stycket MBL inom sju dagar.
Försummas tidsfristerna som anges i första stycket, är rätten till talan förlorad. Vad nu sagts om förlust av talerätt gäller även part, som försuttit sin rätt till förhandling i frågan.
- § 13 I tvist som avses i 33 och 34 §§ MBL utövas tolkningsföreträdet av den arbetstagarorganisation som slutit kollektivavtalet eller av lokal arbetstagarorganisation, som erhållit dess skriftliga bemyndigande att utöva tolkningsföreträdet. Vill arbetstagarorganisation åberopa tolkningsföreträde enligt nämnda paragrafer, skall detta anges skriftligen till arbetsgivaren eller, vid central förhandling, till arbetsgivarorganisationen.

§ 14 Anspråk som grundas på gällande pensionsbestämmelser får upptagas till lokal förhandling med centrala parterns biträde utan hinder av § 9a i detta avtal och bestämmelserna i 64 § första stycket första meningen MBL. För tvist om sådant anspråk gäller inte 35 § MBL. I övrigt gäller bestämmelserna i 64 och 65 §§ MBL.

§ 14A Med avvikelse från bestämmelserna i vad som sägs i 9a och 12 §§ i detta avtal gäller i fråga om tvister avseende 40 och 41 §§ Lagen om anställningsskydd (LAS) denna lags frister för påkallande av lokal tvisteförhandling och talans väckande. Fristerna för talans väckande skall räknas från den centrala tvisteförhandlingens avslutande.

Kapitel V Protokoll med mera

§ 15 Om parterna inte enas om annat skall vid förhandling föras protokoll, som justeras av parterna. Protokoll upprättas och justeras i så nära anslutning till förhandlingen som möjligt.

§ 16 Förhandling skall anses avslutad den dag, då parterna enats om att förklara den slutförd. Uppgift om denna tidpunkt bör intagas i protokollet.

Oavsett vad som sagts i föregående stycke skall förhandling anses avslutad då part som fullgjort sin förhandlingsskyldighet skriftligen underrättat motpart om att förhandlingen frånträdes.

Kapitel VI Stridsåtgärder

§ 17 Stridsåtgärd får inte i något fall vidtagas, utan att åtgärden blivit beslutad eller medgiven av arbetsgivarorganisationen respektive vederbörande centrala arbetstagarorganisation.

§ 17A Varsel om stridsåtgärd skall innehålla tydliga uppgifter såväl om anledning till stridsåtgärd som om stridsåtgärdens omfattning och vilka yrkeskategorier som kommer att beröras av stridsåtgärden.

§ 18 Stridsåtgärd i anledning av viss tvist får därutöver inte vidtagas av part, som försuttit sin rätt till förhandling i frågan eller inte fullgjort sin förhandlingsskyldighet eller efter förhandling inte lämnat motparten skriftligt meddelande om stridsåtgärden inom tre månader från den dag förhandlingen avslutades.

Även om förhandling inte kommit till stånd skall part anses ha fullgjort sin förhandlingsskyldighet, då förhandling mött hinder, som inte berott på honom, eller då motparten utan iakttagande av sin förhandlingsskyldighet vidtagit stridsåtgärd för tvistens lösande.

§ 18A Sedan medling i arbetskonflikt påkallats och under tid då sådan medling pågår får part inte lämna motpart varsel om stridsåtgärd eller påbörja stridsåtgärd. Parterna är ense om att detta inte innebär att en part genom att ensidigt påkalla medling kan inhibera av motpart redan varslad stridsåtgärd.

Medling i arbetskonflikt skall anses avslutad, när part givit motparten skriftligt besked om att han frånträder medlingen. Part som vill frånträda medling är skyldig att innan frånträdan inhämta yttrande från medlaren(-arna) i fråga om medlarens(-arnas) synpunkter på förutsättningarna för fortsatt medling i tvisten.

§ 19 Arbetstagare är inte skyldig att utföra arbete som är föremål för lockout eller för tillåten strejk eller därmed jämförlig stridsåtgärd eller för lovlig blockad. Den som står utanför arbetskonflikt skall dock fullgöra sina vanliga tjänsteåligganden. Arbetstagare är skyldig att utföra skyddsarbete. Till skyddsarbete hänföres arbete som erfordras för avveckling av verksamheten på ett tekniskt försvarligt sätt eller till förebyggande av fara för människor eller skada på egendom. Lika med skyddsarbete anses arbete som någon är skyldig att utföra på grund av särskild föreskrift i lag.

§ 20 Om begränsningar i rätten att använda stridsåtgärder i fråga, varom avtal får anses kränka den politiska demokratin, föreskrives i särskilt huvudavtal för den offentliga sektorn (SHA), såvitt avser kommunalförbund.

§ 20A Från stridsåtgärd bör undantas dels avdelningschef och arbetstagare med avdelningschefs ställning dels arbetstagare som regelmässigt har att företräda arbetsgivaren i kollektivavtalsförhandlingar.

Arbetsgivaren skall informera respektive lokal arbetstagarorganisation om arbetsgivarens tolkning av frikretsens omfattning. Med kollektivavtals tvister enligt första stycket avses såväl intresse- som rättstvisteförhandlingar.

Kapitel VII Samhällsfarliga konflikter

§ 21 Parterna är överens om att stridsåtgärder inte vidtages som otillbörligt stör samhällsviktiga funktioner eller medför fara för människors liv eller risk för att bestående ohälsa uppstår.

Anmärkning

Bestämmelsen innebär inte att från det tillåtna området för arbetskonflikt undantas vårdområdet. Uttrycket ”fara för människors liv eller risk för att bestående ohälsa uppstår” har valts för att markera att vårdområdet är ett sådant område där rätten till stridsåtgärder bör användas med särskild försiktighet.

§ 22 Tvist enligt detta kapitel behandlas slutligt av de centrala parterna och skall direkt föras som central förhandling, om central part begär det.

Part som bedömer att en stridsåtgärd otillbörligt stör samhällsviktiga funktioner enligt § 21 ovan har att påkalla förhandling hos berörd motpart med syfte att undvika, begränsa eller avbryta stridsåtgärden. Vägrar part att ingå i förhandling eller kan enighet inte uppnås vid förhandling, äger part hänskjuta ärendet till den centrala nämnden enligt § 22a nedan att pröva om stridsåtgärden är samhällsfarlig.

§ 22A Den centrala nämnden består av nio ledamöter. Av dessa utser KFS tre ledamöter, LO-anslutna organisationer samfällt, TCO-anslutna organisationer och Ledarna samfällt samt SACO-anslutna organisationer samfällt vardera en ledamot, parterna gemensamt tre ledamöter varav en utses till ordförande. För varje ledamot utses enligt samma grunder en ersättare.

Parterna svarar envar för sina representanters kostnader för medverkan i nämnden. Kostnaderna för medverkan av de tre av parterna gemensamt utsedda ledamöterna delas lika mellan parterna.

§ 22B Har frågan om stridsåtgärds samhällsfarlighet hänskjutits till centrala nämnden, skall varslad stridsåtgärd som inte redan påbörjats, uppskjutas i avvaktan på nämndens utlåtande.

Föreligger inte nämndens utlåtande inom två veckor från det frågan hänskjutits till nämnden, är part dock oförhindrad att påbörja stridsåtgärden, om inte nämnden med hänsyn till behovet av rådrum förordnat om uppskov med avgivande av utlåtanden. Har sådant förordnande meddelats, är parten inte skyldig att uppskjuta stridsåtgärden längre än till dess tre veckor förflutit från det frågan hänsköts till nämnden.

§ 22C Nämnden är beslutsför endast om den är fulltalig. Som nämndens beslut gäller den mening varom flertalet förenar sig.

Nämndens utlåtande skall genom ordförandens försorg tillställas parterna. Har nämnden funnit stridsåtgärden vara samhällsfarlig skall nämnden i sitt beslut hemställa att parterna skall undvika, begränsa eller häva stridsåtgärden.

Kapitel VIII Tvister om förhandlingsordningen

§ 23 Vid tvist om tolkning och tillämpning av detta avtal gäller inte 33 § MBL och vid tvist om tolkning och tillämpning av avtalets § 19 andra stycket inte heller 34 § MBL.

FÖRHANDLINGSPROTOKOLL

DATUM

2002-12-04

ÄRENDE

Förhandlingsordning FO-F 03

PARTER

Kommunala Företagens Samorganisation, KFS samt Svenska Kommunalarbetareförbundet, Kommunal Facket för Service och Kommunikation, SEKO Svenska Transportarbetareförbundet, Transport Vision (SKTF)
Ledarna
Unionen (Tjänstemannaförbundet HTF)
Vårdförbundet
Sveriges Ingenjören (Civilingenjörsförbundet, CF)
Förtecknade Saco-förbund
Civilekonomerna, CR
Läraryrskommittén
Lärarnas Riksförbunds Samverkansråd

1

Redigering av förhandlingsordning

För att undvika oklarheter rörande vilka frister som gäller i olika slag av tvister, möjliggöra att FO-F 89 gäller för samtliga verksamheter anslutna till KFS samt för att inrätta en central nämnd med ledamöter utsedda av parterna på KFS avtalsområde har förhandlingsordningens parter enats om att FO-F 89 från och med 2003-01-01 ska ha den lydelse som framgår av bilaga till detta protokoll. Från och med samma datum omfattas således även de kommunala trafikföretagen och där anställda arbetstagare av FO-F 03 istället för tidigare av FO-TRAFIK 94.

2

Uppsägningstid

Förhandlingsordningen FO-F 03 gäller mellan de centrala parterna tills vidare och med en ömsesidig uppsägningstid av sex månader. Uppsägning skall för att vara giltig ske skriftligen och vara åtföljd av förslag till ny överenskommelse.

VID PROTOKOLLET

Bert Storm

JUSTERAS

för KFS

Erik Helleryd

för Kommunal

Håkan Pettersson

för SEKO

Bertil Dahlsten

för Transport

Sofie Rehnström

för Vision (SKTF)

Kjell Svahn

för Unionen (HTF)

Eva Claesson

för Ledarna

Håkan Landberg

för Vårdförbundet

Lars Thelander

för CF

Leif B Eriksson

för CR

Klas H Bergström

för Förtecknade Saco-förbund

Göran Lönngrén

Erling Tideli

Jan Nilsson

Lennart Sandström

för Lärarförbundets och Lärarnas Riksförbunds

Samverkansråd

Ulla Persson

Mats Einerfors

FÖRHANDLINGS PROTOKOLL

DATUM

2013-06-19

ÄRENDE

Förhandling angående lön och allmänna anställningsvillkor med mera för branschområde VA

PLATS

KFS kontor, World Trade Center, Stockholm

PARTER

KFS och Kommunal

NÄRVARANDE

för KFS

Oskar Pettersson

Claes Blomgren

Diana Håkansson

Göran Holm

för Kommunal

Annica Nordström

Jörgen Gustavsson

Mats Hansson

§ 1

Ärende

Parterna träffar överenskommelse om löneavtal och allmänna anställningsvillkor med mera enligt nedan.

§ 2

Avtalsperiod

Detta avtal avser perioden 2013-04-01- 2016-03-31.

§ 3

Löneöversyn med mera

Löneöversyn ska genomföras per 1 april 2013, 2014 och 2015 med ett utrymme om lägst 2,1% för 2013, lägst 2,3% för 2014 och lägst 2,4% för 2015 per medlem i Kommunal.

Utrymmet för löneöversynen utgörs av summan av de fasta konstanta månadslönerna månaden innan förhandlingstillfället, för varje tillsvidareanställd arbetstagar som är heltidsanställd (deltidanställd i proportion) och medlem i Kommunal att fördelas individuellt vid lokala förhandlingar.

Löneöversynen ska ske med utgångspunkt i branschavtalets § 6. Lönebestämmelser och den individuella fördelningen av löneutrymmet ska bygga på de kriterier för lönesättning som gäller vid företaget. De lokala parterna kan träffa överenskommelse om att använda delar av utrymmet för andra åtgärder. Träffas inte sådan överenskommelse ska hela utrymmet användas för löneökningar.

Arbetsgivaren kallar till lokal förhandling angående fördelning av löneutrymmet. Inför förhandlingarna bör de lokala parterna enas

om en tidplan för förhandlingarnas genomförande. Parterna är överens om att genomförda samtal med varje arbetstagare avseende måluppfyllelse och graden av samstämmighet med lönekriterierna är en grundförutsättning för en väl genomförd löneöversyn.

Om de lokala parterna inte kan träffa överenskommelse angående fördelning av löneutrymmet ska respektive central part ha medverkat innan de lokala förhandlingarna avslutas. Part kan därefter föra frågan om fördelning av löneutrymmet till central förhandling. I de fall de centrala parterna inte kan träffa överenskommelse i ärendet har central part rätt att föra fråga enbart om fördelning av löneutrymmet för slutligt avgörande i lönenämnden. Lönenämnden består av fyra representanter, två från KFS och två från Kommunal samt en av parterna gemensamt utsedd opartisk ordförande. Kostnaden för den opartiska ordföranden delas lika mellan KFS och Kommunal.

§ 4 **Ändringar i de allmänna anställningsvillkoren och i de särskilda ersättningarna**
Ändringar framgår av Bilaga 1.

§ 5 **Arbetsgrupper**
Arbetsgrupper framgår av Bilaga 2.

§ 6 **Nyanställningar**
Vid nyanställningar av personer med yrkeserfarenhet ska lönen sättas med beaktande av lönestrukturen för motsvarande befattningshavare på företaget.

Vid nyanställning ska arbetsgivare underrätta lokal arbetstagarorganisation senast tio dagar efter nyanställningen, om den nyanställdes löneinplacering väsentligen avviker från gängse lön för ifrågavarande arbetstagarkategori vid företaget. Lokal arbetstagarorganisation kan inom tio dagar från underrättelsen påkalla förhandling.

§ 7 **Lägstlöner**
Månadslönen för heltidsanställd arbetstagare som fyllt 19 år ska uppgå till lägst

Från och med	Kronor per månad
2013-04-01	17 132
2014-04-01	17 526
2015-04-01	17 947

Arbetstagare som fyllt 18 år får lägst lön som motsvarar 90% av ovan angiven lön.

Arbetstagare som fyllt 16 respektive 17 år får en lägsta timlön om

Från och med	Från 16 år	Från 17 år
2013-04-01	70,50 kr	79,50 kr
2014-04-01	72,00 kr	81,50 kr
2015-04-01	73,50 kr	83,50 kr

Månadslönen för arbetstagare som fyllt 19 år, i yrke där arbetsgivaren kräver och arbetstagaren har gymnasial yrkesutbildning samt ett års sammanlagd anställning i yrket efter genomgången utbildning, ska uppgå till lägst

Från och med	Kronor per månad
2013-04-01	17 630
2014-04-01	18 180
2015-04-01	18 780

§ 8

Lokala överenskommelser

Parterna är överens om att möjligheten att träffa lokala överenskommelser enligt de allmänna anställningsvillkoren i största möjliga utsträckning ska ske efter förhandling mellan de lokala företrädarna på företaget. Kommunal åtar sig att lämna fullmakt till lokala fackliga företrädare i sådan utsträckning att detta syfte nås.

§ 9

Fredsplikt

Förhandlingar enligt denna överenskommelse ska ske under fredsplikt.

§ 10

Uppsägningstid

Överenskommelsen gäller för perioden 2013-04-01- 2016-03-31 med en ömsesidig uppsägningstid av tre månader före avtalsperiodens utgång.

Har överenskommelsen inte sagts upp inom föreskriven tid, förlängs den för en tid av ett år i sänder med en ömsesidig uppsägningstid av tre månader.

§ 11

Förhandlingarnas avslutande

Förhandlingarna avslutades 2013-06-19 sedan Claes Blomgren och Jörgen Gustavsson dessförinnan utsetts att justera protokollet.

VID PROTOKOLLET

Oskar Pettersson

JUSTERAS

för KFS

Claes Blomgren

för Kommunal

Jörgen Gustavsson

BILAGA 1 ÄNDRINGAR AVSEENDE ALLMÄNNA ANSTÄLLNINGSVILLKOR

§ 1 MOMENT 2A

Ny formulering

Allmänna anställningsvillkoren är dispositiva för lokala parter. Parterna ska komma överens om uppsägningstid för lokala avtal.

Om delar av löneutrymmet används för andra åtgärder än lönepåslag i enlighet med detta moment upphör det lokala avtalet att gälla tidigast 2016-03-31.

Resterande text i momentet utgår.

§ 5 MOMENT 5

Nytt stycke 2

Om tidsbegränsad anställning som vikariat eller allmän visstidsanställning, som varar längre än 12 månader, utan saklig grund skall bringas att upphöra före den tid som avsetts vid anställningstillfället gäller en ömsesidig uppsägningstid om två veckor från arbetsgivarens och den anställdes sida.

En sådan underrättelse får dock ej lämnas efter det att tre månader förflutit från anställningens tillträdande. Om det är arbetsgivaren som önskar att avbryta vikariat eller den allmänna visstidsanställningen i förtid ska lokal facklig organisation kontaktas.

§ 7 MOMENT 3

Ny formulering

Arbetstagare är skyldig att avbryta sin semester för att arbeta, om synnerliga skäl föreligger. Vistas arbetstagaren på annan ort, ersätts de skäligena kostnader som avbrottet förorsakar.

Anmärkning

Vid avbruten semester kompenseras arbetstagare för varje ordinarie arbetsdag under huvudsemesteren med en semesterdag eller annan kompensation enligt överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. Sådan semester ska förläggas under semesteråret. Kompensation kan lämnas med högst fem semesterdagar.

§ 8 MOMENT 1:11

Ny formulering

Arbetstagare, som på grund av arbetslivsinriktad rehabilitering är förhindrad att arbeta, är ledig då rehabiliteringsersättning enligt Socialförsäkringsbalken utges.

Arbetstagare, vars årslön (bestående av den fasta kontanta månadslönen) överstiger 7,5 prisbasbelopp, får dessutom rehabiliteringstillägg med belopp motsvarande 80 % av den del av lönebortfallet som överstiger 7,5 prisbasbelopp.

Beräkningen av lönebortfallet ska ske efter samma grunder som beräkning av rehabiliteringsersättning enligt Socialförsäkringsbalken, det vill säga vid kalenderdagberäknad rehabiliteringsersättning:

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

Har rehabiliteringsersättningen nedsatts eller indragits enligt Socialförsäkringsbalken ska rehabiliteringstillägget reduceras i motsvarande grad.

Rehabiliteringstillägget inbegriper semesterlön och semesterersättning med belopp som förutsätts i SemL.

Anmärkning

Där Socialförsäkringsbalken anges avses, beträffande skador som inträffat före 1977-07-01, motsvarande bestämmelser i lagen om yrkesskadeförsäkring.

§ 8 MOMENT 2:1

Ny lydelse

Arbetstagare, som sammanhängande varit anställd hos arbetsgivaren under minst 365 kalenderdagar före ledighet med föräldrapenning får föräldrapenningstillägg vid föräldraledighet enligt nedan.

Föräldrapenningstillägg utges endast till arbetstagare, som enligt Socialförsäkringsbalken är berättigad till föräldrapenning över lägstanivån. Om föräldrapenning har nedsatts eller indragits ska föräldrapenningstillägget minskas med motsvarande belopp.

Föräldrapenningstillägget är 10% av lönebortfallet. Föräldrapenningstillägget utges för så många kalenderdagar som föräldraledigheten omfattar, maximalt 90 dagar för barn födda före 2007-04-01, 150 dagar för barn födda 2010-04-01- 2013-03-31 och 180 dagar för barn födda 2013-04-01 och senare.

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

För barn födda före 2007-04-01 och där maximalt föräldrapenningstillägg 90 dagar ännu inte är utbetalt, kan föräldrapenningstillägget utbetalas för återstående dagar under maximalt tre ledighetsperioder under en tid av 24 månader räknat från 2012-07-01.

Ny formulering första stycket

Föräldrapenningtillägg enligt moment 2:1 utges en gång per födsel, utbetalas vid respektive ledighets början och inbegriper semesterlön och semesterersättning med belopp som förutsätts i SemL.

Föräldrapenningtillägget kan delas mellan föräldrar på samma arbetsplats.

Om en arbetstagare på arbetsgivarens uppdrag tjänstgör utomlands ska anställningsvillkoren under utlandsvistelsen regleras antingen genom en överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren eller genom reglemente, avtal eller liknande vid företaget.

Det är parternas uppfattning att villkoren vid utlandsvistelsen som regel bör vara reglerade före utlandsvistelsen.

Ersättningarna i lönebilagan räknas upp med 2,1% från 2013-04-01, med 2,3% från 2014-04-01 samt med 2,4% från 2015-04-01. Ersättningarna för overtidsarbete, mertidstjänstgöring, färdtid, obekvämt arbetstid, jour, och förskjuten arbetstid flyttas från lönebilagan till respektive moment under § 3 Arbetstid med ny layout.

Bilaga 2 ARBETSGRUPPER**1. Lösning § 8 mom 1:9**

Parterna är överens om att en arbetsgrupp ska se över möjligheten att låta trygghetsfonden ta över ansvaret för de individer som kommer i fråga för ersättning enligt § 8 mom 1:9 och § 8 mom 1:10. Syftet är att med aktiva åtgärder öka möjligheten att få ett annat arbete. I arbetsgruppen ska följande frågor behandlas:

- Finansiering
- Anställningens upphörande
- Omfattning vilka åtgärder som ska erbjudas
- Deltidssjukskrivna (§ 8 1:10) för vilka ersättning upphör.

Förutom arbetsgruppen kommer Trygghetsfondens Beredargrupp att behöva hantera frågan.

2. Genomlysning av frågor kring visstidsanställningar.

Parterna är överens om att i en arbetsgrupp se över frågor kring visstidsanställningar varvid särskilt nedanstående ska behandlas;

- Efterlevnad av LAS regler om konvertering
- Möjligheten för arbetstagare att avstå konvertering
- Intermittent anställning

3. Undersöka förutsättningarna för avsättning av ATK i pensionsavsättning inom ramen för PA-KFS**4. Fackligt arbete**

Parterna är överens om att tillsätta en arbetsgrupp som har att förutsättningslöst diskutera möjligheterna för fackligt arbete på KFS medlemsföretag och därvid finna gemensamma rekommendationer/ skrivningar/aktiviteter för god samverkan mellan medlemsföretagen och fackliga organisationer lokalt.

5. Ungdomsarbetslöshet och utanförskap

Parterna kan konstatera att ungdomar och utomlands födda har svårt att komma in på den svenska arbetsmarknaden. En arbetsgrupp tillsätts för att gemensamt undersöka vilka åtgärder som kan vidtas för att minska dessa problem och möta framtida kompetensbehov.

BEMANNINGSFÖRETAG

Särskilda regler vid in- och uthyrning av arbetskraft mellan företag när det inhyrande företaget har tidigare anställda med företrädesrätt till återanställning vid uppsägning på grund av arbetsbrist

1. Förhandlingar

För det fall arbetstagarorganisationen i samband med förhandling om inhyrning enligt medbestämmandelagen framför att arbetsgivarens planerade åtgärd kan anses strida mot 25 § lagen om anställningsskydd, och arbetsgivarens bemanningsbehov är längre än fem veckor, ska arbetsgivaren före beslut särskilt förhandla frågor enligt andra stycket.

I förhandlingen ska arbetsgivaren ange skälen för att lösa bemanningsbehovet genom inhyrning av arbetstagare. Förhandlingen ska även omfatta frågan om arbetsgivarens behov av arbetskraft istället kan tillgodoses genom återanställning av arbetstagare med företrädesrätt, varvid ska behandlas ifall arbetstagarna har tillräckliga kvalifikationer för arbetet.

Om arbetsgivaren sedan förhandling skett enligt andra stycket ändå gör gällande att hans behov av arbetskraft inte kan tillgodoses genom återanställning av arbetstagare med företrädesrätt, ska parterna i förhandlingen därutöver – med beaktande av företagets behov men även av arbetstagarnas berättigade intressen – bedöma förutsättningarna för en överenskommelse.

Uppkommer i förhandlingen oenighet om huruvida inhyrning längre än fem veckor strider mot 25 § lagen om anställningsskydd, ska central förhandling påkallas snarast av arbetsgivaren efter avslutad lokal förhandling.

Central förhandling ska äga rum inom tio dagar från påkallandet. De centrala parterna ska verka för en lösning av förhandlingsfrågan vilken beaktar både företagets behov och arbetstagarnas berättigade intressen.

Vid oenighet i den centrala förhandlingen ska arbetsgivarsidan inom tre arbetsdagar från förhandlingens avslutande, hänskjuta saken till skiljenämnd enligt punkt 2 Om skiljenämnd avseende inhyrning.

Underlåter arbetsgivarsidan att påkalla central förhandling eller hänskjuta saken till skiljenämnd, kan inhyrning inte vidtas alternativt ska den avslutas inom fjorton dagar.

Om arbetsgivarsidan påkallar central förhandling i rätt tid och hänskjuter saken till skiljenämnd i rätt tid, kan inhyrning pågå till dess en vecka förflutit från beslut i skiljenämnd.

Förhandling ska bedrivas skyndsamt.

2. Om skiljenämnd avseende inhyrning

Parterna är ense om att inrätta en skiljenämnd enligt nedan.

Förfarandet i skiljenämnden ska vara förenklat och snabbt.

Nämnden ska bestå av 2 ledamöter från Kommunal och 2 ledamöter från KFS. Nämnden ska även bestå av en opartisk ordförande. Vid oenighet om vem som ska utses som opartisk ordförande, skall Medlingsinstitutet utse ordförande. Vardera parten står för sina egna kostnader för ledamöterna och kostnaderna för den opartiske ordföranden delas lika mellan parterna.

Skiljenämnden ska meddela beslut skyndsamt och som regel senast inom tre veckor från påkallandet. Om någon organisation inte har utsett någon ledamot inom nämnda treveckorsperiod, är skiljenämnden beslutsför med enbart opartisk ordförande. Ett beslut kan ske även om arbetstagarorganisationen inte efterkommit en begäran att inkomma med skriftligt svaromål. Skiljenämnden får, men behöver inte, hålla muntlig förhandling innan ett beslut fattas. Muntlig bevisning ska som regel inte tas upp av skiljenämnden vid en muntlig förhandling, men får ske om handläggningen trots bevisupptagningen kan ske skyndsamt.

Skiljenämnden ska i beslut förklara om arbetsgivarens planerade eller vidtagna åtgärder kan anses strida eller strider mot 25 § lagen om anställningsskydd.

Skiljenämnden ska inte redovisa skälen skriftligt, men nämnden får redovisa skälen muntligt till respektive part.

Skiljenämndens beslut är inte att betrakta som en rekommendation utan är rättsligt bindande i den meningen att det ska betraktas som ett kollektivavtalsbrott om i förekommande fall ordningen i punkt 1 inte iakttas.

Om arbetsgivaren följer skiljenämndens beslut alternativt om skiljenämnden finner att åtgärden inte strider mot 25 § lagen om anställningsskydd ska parterna verka för att bilägga eventuella rättstvister med grund i just nämnda lagrum.

PARTSGEMENSAMMA KOMMENTARER

1. Till § 3 moment 1:8 d

I bestämmelsen har ett tillägg gjorts som innebär att lokala kollektivavtal om annan reglering även av bestämmelserna om dygnsvila får träffas. Ett sådant avtal omfattas också av den så kallade EG-spärren, vilket innebär att avtal om mindre förmånliga regler än som följer av arbetstidsdirektivet inte får träffas.

Enligt Arbetstidslagen får avvikelser från dygnsvila göras tillfälligtvis, om det föranleds av något särskilt förhållande som inte har kunnat förutses av arbetsgivaren, under förutsättning att arbetstagen ges motsvarande kompensationsledighet. Arbetstidslagen föreskriver inte att sådan kompensationsledighet ska ske utan löneavdrag om ledigheten förläggs till ordinarie arbetstid.

Lokala kollektivavtal om annan reglering av bestämmelserna om dygnsvila kan innebära olika lösningar för olika verksamheter med utgångspunkt från verksamhetens kvalitet och art och med hänsyn till såväl företagets som de anställdas bästa. Det är alltså fullt möjligt att träffa överenskommelse om att utebliven dygnsvila ska kompenseras vid ett senare tillfälle, t ex efter en intensiv arbetsperiod. Överenskommelse kan också träffas om att brytpunkten för beräkning av dygnsvila kan variera från individ till individ och vara ”flytande” för individen för att anpassas till exempelvis längre ledigheter eller i samband med utbildning och motsvarande. Arbetstidsdirektivet ger också möjligheter att genom kollektivavtal komma överens om att—för det fall ”motsvarande kompensationsledighet” inte kan ges av objektiva skäl—arbetstagen ges rätt till annat lämpligt skydd. Ersättning i pengar anses inte som ”annat lämpligt skydd”.

De centrala parterna rekommenderar att ledighet som i undantagsfall (vanligtvis efter ett omfattande overtidsarbete) läggs ut på initiativ av arbetsgivaren för att tillgodose en i samråd med arbetstagen bedömd nödvändig vila, ska ske utan löneavdrag, om inte annan överenskommelse träffats mellan de lokala parterna eller mellan arbetsgivaren och arbetstagen. *Denna rekommendation gäller endast i de fall lokalt kollektivavtal har träffats om annan reglering av bestämmelserna om dygnsvila.*

Träffar de lokala parterna inte något kollektivavtal med stöd av denna bestämmelse gäller Arbetstidslagen fullt ut.

2. Till § 8 moment 4:4

De centrala parternas uppfattning är att utbildning/kompetensutveckling eller obligatorisk information i normalfallet förläggs under arbetstagens ordinarie arbetstid. KFS branschavtal medger tillfälliga förändringar i arbetstidens förläggning liksom, i vissa av branschavtalen, möjligheter till förskjuten arbetstid, vilket kan förenkla planering av utbildningsinsatser för arbetstagar.

I det fall arbetsgivaren av planeringsskäl kräver att arbetstagen deltar i utbildning eller information på dag som annars skulle ha varit fridag för arbetstagen, förutsätter de centrala parterna att denna tid jämställs med arbetad tid om inte parterna lokalt är överens om annat.

DATUM	2013-07-04
ÄRENDE	Förhandling angående lön och allmänna anställningsvillkor med mera för branschområde VAörhandling angående allmänna anställningsvillkor med mera för branschområde Anläggning
PLATS	KFS kontor, World Trade Center, Stockholm
PARTER	KFS och Ledarna, Sveriges Ingenjörer, Civilekonomernas Riksförbund, Förtecknade Saco

NÄRVARANDE	för KFS	för Sveriges Ingenjörer
	Oskar Pettersson	Leif B Eriksson
	Claes Blomgren	
	Göran Holm	för Civilekonomerna
	Diana Håkansson	Ulrika Semelius-Kihlgren
	Inger Eriksson	
	Giggi Langlet	för Förtecknade Saco-förbund
		Per-Olof Sorsell
	för Ledarna	Ramón Sánchez-Lövy
	Antonio Roperio	

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

§ 2 Avtalsperiod
Detta gäller från och med 2013-04-01 tillsvidare. Avtalet ersätter det mellan parterna tidigare gällande kollektivavtalet.

Parternas syfte med ett tillsvidareavtal är att skapa bättre förutsättningar för långsiktigt arbete med lokal lönebildning där lönebildningsprocessen blir en naturlig återkommande del av verksamhetsplan och budgetprocess.

Parterna är medvetna om att detta tillsvidareavtal är nytt och ett modernt avtal i branschen. Det bygger på tillit och förtroende mellan såväl centrala som lokala parter som har att vårda avtalet.

Parterna genomför partsgemensam information snarast efter undertecknande av detta avtal. Under informationen betonas vikten av ett väl fungerande lokalt samarbete mellan parterna.

Parterna har ett gemensamt ansvar att löpande informera lokala parter om avtalets innehåll och tillämpning.

- Lönerrevision ska genomföras per den 1 april respektive år om inte annat avtalas.
- De centrala parterna är överens om att en väl fungerande lokal lönebildning, som främjar arbetet med de lönepolitiska frågorna, förutsätter en konstruktiv och på ömsesidigt förtroende baserad samverkan mellan de lokala parterna.
- Lönepolitiken har ett långsiktigt syfte. De långsiktiga målen måste därför omsättas i användbara delmål när det gäller differentiering, önskad lönestruktur och lönerelationer.
- Löneöversynen ska ske genom lokal lönebildning med utgångspunkt i branschavtalets § 6 och resultatet av överläggningen.
- Lönebildningen ska vara en positiv kraft i företagets verksamhet och bidra till ökad produktivitet, effektivitet och kvalitet. En företagsanpassad lönebildningsprocess bidrar till företagets och medarbetarnas utveckling.
- Lokal lönebildning är en långsiktig process som förutsätter att verksamhetsmål, resultat, lönepolitik samt lönekriterier är väl kända av samtliga medarbetare.
- Lokal lönebildning syftar till att koppla samman företagets och individens utveckling till gagn för bägge parter.
- Lönekriterierna ska vara framtagna på arbetsplatsen. Det är viktigt att medarbetaren vet på vilka grunder lönen sätts samt att sambandet mellan den enskildes lön och prestation är tydligt.
- En viktig förutsättning för att lönesättningsmodellen chef - medarbetare ska fungera är att lönesättande chef ges utbildning, stöd och mandat så att chefen kan fullgöra sitt uppdrag på ett klart och entydigt sätt.
- Parterna har särskilt att beakta lönesättningen ur ett lika-behandlingsperspektiv.
- Lönerrevision omfattar föräldralediga och långtidssjuka.
- Lönerrevision omfattar visstidsanställda med en anställning som, vid lönerrevisionstidpunkten varat mer än 12 månader.
- Löneöversynen ska planeras och genomföras i god tid innan revisionstidpunkt.
- De lokala parterna har ett gemensamt ansvar för att starta och driva löneöversynen med målet att vara klara vid överenskommen revisionstidpunkt.

- Centrala parter kan konsulteras i alla faser.

Överläggning

- Arbetsgivaren kallar till överläggning inför den förestående löneöversynen.
- Parterna ska redogöra för sina övergripande inriktningar för löneöversynen samt grunderna för sina ställningstaganden. I detta ingår att gå igenom verksamhetsmål, resultat, konkurrenssituation, lönsamhet, lönepolitik samt lönekriterier. Vidare ska minnesanteckningar från föregående avstämning uppmärksammas.
- Parterna ska föra fram de löneåtgärder som de anser nödvändiga.
- Vid överläggningen ska parterna sträva efter samsyn kring de övergripande principerna.
- Vid överläggningen fastställer parterna en tidplan.
- Vid överläggning ska minnesanteckningar föras.
- I förekommande fall går parterna igenom gällande lönekartläggning och handlingsplan för jämställda löner.

Kommentarer

Överläggningen är del 1 i löneprocessen.

Medarbetardialog

Lokal lönebildning kräver en konstruktiv och aktiv dialog i flera steg mellan medarbetare och chef.

Framgång med lönesamtalen förutsätter att lönesättande chefer och medarbetare är väl förtrogna med företagets verksamhetsmål, lönepolitik och lönekriterier. Mål för medarbetare ska vara kopplade till företagets mål. Medarbetarsamtalet är ett naturligt och framåtsyftande forum för målsamtal. Samtalen bör behandla aktuella arbetsuppgifter, kompetenskrav, medarbetarens bidrag till verksamhetens mål, utveckling och medarbetarens resultat i förhållande till tidigare uppsatta mål. Samtalen bör även omfatta medarbetarens arbetssituation i övrigt. För att undvika missförstånd bör dessa samtal dokumenteras.

Lönesamtal

- Chef och medarbetare ska föra en dialog om arbetstagarens resultat. Resultatet kopplas till överenskomna individuella mål och verksamhetsmål, resultat, lönepolitik och lönekriterier.

- Efter genomförd dialog lämnar lönesättande chef förslag på ny lön med motivering till medarbetaren.
- Centrala parternas intention är att chef och medarbetare ska komma överens om lön i dialog.
- För medarbetare med ingen eller ringa löneökning ska arbetsgivaren, tillsammans med berörd arbetstagarorganisation, upprätta en handlingsplan som bör följas upp löpande.
- Samtalet/samtalen ska dokumenteras.

Kommentarer

Lönesamtal är del 2 i löneprocessen.

Lönesamtal är inte att betrakta som en förhandling.

Avstämning

- Efter genomförda samtal om lön kallar arbetsgivaren respektive arbetstagarorganisation till avstämning.
- Inför avstämningen eller senast vid avstämningen, ska arbetsgivaren överlämna det samlade löneförslaget för organisationens medlemmar på individnivå till respektive arbetstagarorganisation.
- Vid avstämningen ska parterna gå igenom minnesanteckningarna från överläggningen.
- Vid avstämningen ska minnesanteckningar föras.
- Parterna ska vid avstämningen gå igenom löneprocessen i syfte att förbättra denna inför nästa tillfälle.

Kommentarer

Avstämningen är del 3 i löneprocessen.

Förhandlingsordning

1. Oenighet efter lönesamtal

a) Missnöjd med lönesamtal

Om medarbetare är missnöjd med kvaliteten i lönesamtal och/eller motivering av ny lön kan förstärkt lönesamtal hållas. Vid ett förstärkt lönesamtal biträds medarbetaren av lokal facklig företrädare och lönesättande chef bör biträdas av ytterligare arbetsgivarföreträdare. Förstärkt lönesamtal ska begäras skriftligen inom en vecka efter att lön meddelats.

b) Om ingen överenskommelse nås

Om lönesamtalet eller det förstärkta lönesamtalet inte leder till överenskommelse om ny lön kan lokal arbetstagarorganisation påkalla förhandling inom två veckor efter avstämningen.

2. Oenighet efter avstämning

Om arbetsgivaren frångått de löneprinciper som behandlats vid de lokala parternas överläggning kan lokal arbetstagarorganisation påkalla förhandling inom två veckor efter avstämningen.

3. Central medverkan

Först sedan parterna uttömt alla möjligheter att på egen hand sluta avtal, ska de gemensamt begära stöd från de centrala parterna i syfte att nå en överenskommelse. Centrala parter kan konsulteras i samtliga faser i löneprocessen.

4. Central förhandling

Nås inte överenskommelse med stöd från de centrala parterna kan på endera central parts begäran ärendet föras till central förhandling. Förhandling ska påkallas inom två veckor efter att lokal förhandling avslutats. Har inte central part medverkat i lokal förhandling, enligt punkt 3, återförs frågan till lokalförhandling med central medverkan.

5. Lönenämnd

I de fall parterna inte kan lösa ärendet i central förhandling har central part rätt att föra frågan till lönenämnd. Detta ska ske senast två veckor efter det att den centrala förhandlingen avslutats. Nämnden har att inom två månader avge utlåtande. Nämnden består av fyra ledamöter varvid KFS utser två och berörd arbetstagarpart utser två ledamöter.

Kollektivavtalsstatus

Påkallas inte förhandling inom två veckor efter avstämningen får arbetsgivarens förslag status av lokalt kollektivavtal.

Påkallas förhandling (lokal eller central) får överenskommelse status av lokalt kollektivavtal efter att förhandling avslutas i enighet. Går ärende till lönenämnd fastställer denna det lokala kollektivavtalets innehåll.

Kommentarer

Parterna kan komma överens om annan löne revisionsprocess.

Avtalsvård tillsvidareavtal

Det ligger i parternas intresse att löneavtal och allmänna anställningsvillkor anpassas efter branschens förutsättningar.

Parterna genomför löpande en gemensam utvärdering av avtalets tillämpning och efterlevnad. Parterna kan i detta arbete aktualisera ändringar i löneprocess och avtalet om allmänna anställningsvillkor.

§ 4

§ 5

Arbetsgrupper

Arbetsgrupper framgår av Bilaga 2.

§ 6

Hållbara chefer

Som företrädare för arbetsgivaren har chefer, oavsett nivå, en särställning i företagen. Chefer har också en stor inverkan på medarbetarens upplevda arbetsmiljö. För att på ett framgångsrikt sätt hantera sitt ansvar och alltmer komplexa uppdrag krävs goda förutsättningar.

Mycket pekar på att svenskt arbetsliv befinner sig i en brytningstid, där stora utmaningar väntar för de svenska cheferna och att yngre redan verksamma chefer är tveksamma till en fortsatt chefskarriär. För att stärka företagets konkurrenskraft är det angeläget för arbetsgivare att kunna attrahera och behålla de mest lämpade cheferna genom att skapa goda förutsättningar för ett fortsatt utvecklat arbetsliv.

§ 7

Fredsplikt

Förhandlingar enligt denna överenskommelse ska ske under fredsplikt.

§ 8

Uppsägningstid

Överenskommelsen gäller tillsvidare med en ömsesidig uppsägningstid av sex månader, dock tidigast till 2016-04-01. Uppsägningen ska vara skriftlig. Varje central part kan säga upp avtalet med en eller flera parter utan att det påverkar förhållandet mellan övriga parter.

§ 9

Förhandlingarna avslutande

Förhandlingarna avslutades 2013-07-04 sedan Claes Blomgren, Antonio Roperero, Leif B Ericsson, Ulrika Semelius-Kihlgren och Ramón Sánchez-Lövy dessförinnan utsetts att justera protokollet.

VID PROTOKOLLET

Inger Eriksson

JUSTERAS

för KFS
Claes Blomgren

för Sveriges Ingenjörer
Leif B Eriksson

för Ledarna
Antonio Roperero

för Civilekonomernas Riksförbund
Ulrika Semelius-Kihlgren

för Förtecknade Saco
Ramón Sánchez-Lövy

BILAGA 1 ÄNDRINGAR AVSEENDE ALLMÄNNA ANSTÄLLNINGSVILLKOR

§ 5 MOMENT 5

Nytt stycke 2

Om tidsbegränsad anställning som vikariat eller allmän visstidsanställning, som varar längre än 12 månader, utan saklig grund skall bringas att upphöra före den tid som avsetts vid anställningstillfället gäller en ömsesidig uppsägningstid om en månad från arbetsgivarens och den anställdes sida.

En sådan underrättelse får dock ej lämnas efter det att tre månader förflutit från anställningens tillträdande. Om det är arbetsgivaren som önskar att avbryta vikariat eller den allmänna visstidsanställningen i förtid ska lokal facklig, eller om sådan saknas, central facklig organisation kontaktas.

§ 7 MOMENT 3

Ny formulering

Arbetstagare är skyldig att avbryta sin semester för att arbeta, om synnerliga skäl föreligger. Vistas arbetstagaren på annan ort, ersätts de skäligena kostnader som avbrottet förorsakar.

Anmärkning

Vid avbruten semester kompenseras arbetstagare för varje ordinarie arbetsdag under huvudsemestern med en extra semesterdag eller annan kompensation enligt överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. Sådan semester ska i samband med huvudsemestern om inte annan överenskommelse träffas. Kompensation kan lämnas med högst fem extra semesterdagar.

§ 8 MOMENT 1:11

Ny formulering

Arbetstagare, som på grund av arbetslivsinriktad rehabilitering är förhindrad att arbeta, är ledig då rehabiliteringsersättning enligt Socialförsäkringsbalken utges.

Arbetstagare, vars årslön (bestående av den fasta kontanta månadslönen) överstiger 7,5 prisbasbelopp, får dessutom rehabiliteringstillägg med belopp motsvarande 80 % av den del av lönebortfallet som överstiger 7,5 prisbasbelopp.

Beräkningen av lönebortfallet ska ske efter samma grunder som beräkning av rehabiliteringsersättning enligt Socialförsäkringsbalken, det vill säga vid kalenderdagberäknad rehabiliteringsersättning:

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

§ 8 MOMENT 2:1

Har rehabiliteringsersättningen nedsatts eller indragits enligt Socialförsäkringsbalken ska rehabiliteringstillägget reduceras i motsvarande grad.

Rehabiliteringstillägget inbegriper semesterlön och semesterersättning med belopp som förutsätts i SemL.

Anmärkning

Där Socialförsäkringsbalken anges avses, beträffande skador som inträffat före 1977-07-01, motsvarande bestämmelser i lagen om yrkesskadeförsäkring.

Ny lydelse

Arbetstagare, som under den senaste treårs-perioden varit anställd hos arbetsgivaren under minst 365 kalenderdagar före ledighet med föräldrapenning får föräldrapenningstillägg vid föräldraledighet enligt nedan. Vid beräkning ingår all anställningstid oavsett anställningsform

Föräldrapenningstillägg utges endast till arbetstagare, som enligt Socialförsäkringsbalken är berättigad till föräldrapenning över lägstanivån. Om föräldrapenning har nedsatts eller indragits ska föräldrapenningstillägget minskas med motsvarande belopp.

Föräldrapenningstillägget är 10% av lönebortfallet. Föräldrapenningstillägget utges för så många kalenderdagar som föräldraledigheten omfattar, maximalt 90 dagar för barn födda före 2007-04-01, 150 dagar för barn födda 2010-04-01- 2013-03-31 och 180 dagar för barn födda 2013-04-01 och senare.

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

För barn födda före 2007-04-01 och där maximalt föräldrapenningstillägg 90 dagar ännu inte är utbetalt, kan föräldrapenningstillägget utbetalas för återstående dagar under maximalt tre ledighetsperioder under en tid av 24 månader räknat från 2012-07-01.

§ 8 MOMENT 2:3

Ny formulering första stycket

Föräldrapenningstillägg enligt moment 2:1 utges en gång per födsel, utbetalas vid respektive ledighets början och inbegriper semesterlön och semesterersättning med belopp som förutsätts i SemL. Överenskommelse kan träffas om att föräldrapenningstillägget i stället kan utbetalas månadsvis. Föräldrapenningstillägget kan delas mellan föräldrar på samma arbetsplats.

NY

PROTOKOLLSANTECKNING

Om en arbetstagare på arbetsgivarens uppdrag tjänstgör utomlands ska anställningsvillkoren under utlandsvistelsen regleras antingen genom en överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren eller genom reglemente, avtal eller liknande vid företaget.

Det är parternas uppfattning att villkoren vid utlandsvistelsen som regel bör vara reglerade före utlandsvistelsen.

LÖNEBILAGA

Ersättningarna i lönebilagan räknas upp med 2,1% från 2013-04-01, med 2,3% från 2014-04-01 samt med 2,4% från 2015-04-01. Ersättningarna för övertidsarbete, fyllnadstjänstgöring, färdtid, obekvämt arbetstid, jour, och förskjuten arbetstid flyttas från lönebilagan till respektive moment under § 3 Arbetstid med ny layout.

Bilaga 2 ARBETSGRUPPER

1. Lösning § 8 mom 1:9

Parterna är överens om att en arbetsgrupp ska se över möjligheten att låta trygghetsfonden ta över ansvaret för de individer som kommer i fråga för ersättning enligt § 8 mom 1:9 och § 8 mom 1:10. Syftet är att med aktiva åtgärder öka möjligheten att få ett annat arbete. I arbetsgruppen ska följande frågor behandlas:

- Finansiering
 - Anställningens upphörande
 - Omfattning vilka åtgärder som ska erbjudas
 - Deltidssjukskrivna (§ 8 1:10) för vilka ersättning upphör.
- Förutom arbetsgruppen kommer Trygghetsfondens Beredargrupp att behöva hantera frågan.

2. Genomlysning av frågor kring visstidsanställningar.

Parterna är överens om att i en arbetsgrupp se över frågor kring visstidsanställningar varvid särskilt nedanstående ska behandlas;

- Efterlevnad av LAS regler om konvertering
- Möjligheten för arbetstagare att avstå konvertering
- Intermittent anställning

Arbetsgruppens arbete ska vara slutfört före utgången av 2014.

3. Undersöka förutsättningarna för avsättning av ATK i pensionsavsättning inom ramen för PA-KFS

Arbetsgruppens arbete ska vara slutfört före utgången av 2014.

4. Fackligt arbete

Parterna är överens om att tillsätta en arbetsgrupp som har att förutsättningslöst diskutera möjligheterna för fackligt arbete på KFS medlemsföretag och därvid finna gemensamma rekommendationer/ skrivningar/aktiviteter för god samverkan mellan medlemsföretagen och fackliga organisationer lokalt.

Arbetsgruppens arbete ska vara slutfört före utgången av 2014.

5. Ungdomsarbetslöshet och utanförskap

Parterna kan konstatera att ungdomar och utomlands födda har svårt att komma in på den svenska arbetsmarknaden. En arbetsgrupp tillsätts för att gemensamt undersöka vilka åtgärder som kan vidtas för att minska dessa problem och möta framtida kompetensbehov.

6. Divisorer

Parterna är överens om att i avtalsvårdsgruppen även ska följa utvecklingen av de särskilda ersättningar kopplade till exempelvis inkomstbasbeloppet enligt de förslag som diskuterats under förhandlingarna inför Avtal 13.

Arbetsgruppens arbete ska vara slutfört före utgången av 2015.

PARTSGEMENSAMMA KOMMENTARER

1. Till § 3 moment 1:8 d

I bestämmelsen har ett tillägg gjorts som innebär att lokala kollektivavtal om annan reglering även av bestämmelserna om dygnsvila får träffas. Ett sådant avtal omfattas också av den så kallade EG-spärren, vilket innebär att avtal om mindre förmånliga regler än som följer av arbetstidsdirektivet inte får träffas.

Enligt Arbetstidslagen får avvikelser från dygnsvila göras tillfälligtvis, om det föranleds av något särskilt förhållande som inte har kunnat förutses av arbetsgivaren, under förutsättning att arbetstagen ges motsvarande kompensationsledighet. Arbetstidslagen föreskriver inte att sådan kompensationsledighet ska ske utan löneavdrag om ledigheten förläggs till ordinarie arbetstid.

Lokala kollektivavtal om annan reglering av bestämmelserna om dygnsvila kan innebära olika lösningar för olika verksamheter med utgångspunkt från verksamhetens kvalitet och art och med hänsyn till såväl företagets som de anställdas bästa. Det är alltså fullt möjligt att träffa överenskommelse om att utebliven dygnsvila ska kompenseras vid ett senare tillfälle, t ex efter en intensiv arbetsperiod. Överenskommelse kan också träffas om att brytpunkten för beräkning av dygnsvila kan variera från individ till individ och vara ”flytande” för individen för att anpassas till exempelvis längre ledigheter eller i samband med utbildning och motsvarande. Arbetstidsdirektivet ger också möjligheter att genom kollektivavtal komma överens om att – för det fall ”motsvarande kompensationsledighet” inte kan ges av objektiva skäl – arbetstagen ges rätt till annat lämpligt skydd. Ersättning i pengar anses inte som ”annat lämpligt skydd”.

De centrala parterna rekommenderar att ledighet som i undantagsfall (vanligtvis efter ett omfattande övertidsarbete) läggs ut på initiativ av arbetsgivaren för att tillgodose en i samråd med arbetstagen bedömd nödvändig vila, ska ske utan löneavdrag, om inte annan överenskommelse träffats mellan de lokala parterna eller mellan arbetsgivaren och arbetstagen. *Denna rekommendation gäller endast i de fall lokalt kollektivavtal har träffats om annan reglering av bestämmelserna om dygnsvila.*

Träffar de lokala parterna inte något kollektivavtal med stöd av denna bestämmelse gäller Arbetstidslagen fullt ut.

2. Till § 8 moment 4:4

De centrala parternas uppfattning är att utbildning/kompetensutveckling eller obligatorisk information i normalfallet förläggs under arbetstagens ordinarie arbetstid. KFS branschavtal medger tillfälliga förändringar i arbetstidens förläggning liksom, i vissa av branschavtalen, möjligheter till förskjuten arbetstid, vilket kan förenkla planering av utbildningsinsatser för arbetstagen.

I det fall arbetsgivaren av planeringsskäl kräver att arbetstagen deltar i utbildning eller information på dag som annars skulle ha varit fridag för arbetstagen, förutsätter de centrala parterna att denna tid jämställs med arbetad tid om inte parterna lokalt är överens om annat.

FÖRHANDLINGSPROTOKOLL

DATUM	2013-06-25
ÄRENDE	Förhandling angående allmänna anställningsvillkor med mera för branschområde VA
PLATS	KFS kontor, World Trade Center, Stockholm
PARTER	KFS och Vision
NÄRVARANDE	för KFS Oskar Pettersson Claes Blomgren Göran Holm Diana Håkansson för Vision Jan-Olov Olsson

§ 1 **Ärende**
Parterna träffar överenskommelse om allmänna anställningsvillkor med mera enligt bilaga 1.

§ 2 **Avtalsperiod**
Detta gäller från och med 2013-04-01 tillsvidare.

Parternas syfte med ett tillsvidareavtal är att skapa bättre förutsättningar för långsiktigt arbete med lokal lönebildning där lönebildningsprocessen blir en naturlig återkommande del av verksamhetsplan och budgetprocess.

Parterna är medvetna om att detta tillsvidareavtal är nytt och ett modernt avtal i branschen. Det bygger på tillit och förtroende mellan såväl centrala som lokala parter som har att vårda avtalet.

Parterna genomför partsgemensam information snarast efter undertecknande av detta avtal. Under informationen betonas viktigen av ett väl fungerande lokalt samarbete mellan parterna.

Parterna har ett gemensamt ansvar att löpande informera lokala parter om avtalets innehåll och tillämpning.

§ 3 **Löneprocess**
Allmänna förutsättningar

– Lönerevision ska genomföras per den 1 april respektive år om inte annat avtalas.

– De centrala parterna är överens om att en väl fungerande lokal lönebildning, som främjar arbetet med de lönepolitiska

frågorna, förutsätter en konstruktiv och på ömsesidigt förtroende baserad samverkan mellan de lokala parterna.

– Lönepolitiken har ett långsiktigt syfte. De långsiktiga målen måste därför omsättas i användbara delmål när det gäller differentiering, önskad lönestruktur och lönerelationer.

– Löneöversynen ska ske genom lokal lönebildning med utgångspunkt i branschavtalets § 6 och resultatet av överläggningen.

– Lönebildningen ska vara en positiv kraft i företagets verksamhet och bidra till ökad produktivitet, effektivitet och kvalitet. En företagsanpassad lönebildningsprocess bidrar till företagets och medarbetarnas utveckling.

– Lokal lönebildning är en långsiktig process som förutsätter att verksamhetsmål, resultat, lönepolitik samt lönekriterier är väl kända av samtliga medarbetare.

– Lokal lönebildning syftar till att koppla samman företagets och individens utveckling till gagn för bägge parter.

– Lönekriterierna ska vara framtagna på arbetsplatsen. Det är viktigt att medarbetaren vet på vilka grunder lönen sätts samt att sambandet mellan den enskildes lön och prestation är tydligt.

– En viktig förutsättning för att lönesättningsmodellen chef-medarbetare ska fungera är att lönesättande chef ges utbildning, stöd och mandat så att chefen kan fullgöra sitt uppdrag på ett klart och entydigt sätt.

– Parterna har särskilt att beakta lönesättningen ur ett lika-behandlingsperspektiv.

– Lönerevision omfattar föräldralediga och långtidssjuka.

– Lönerevision omfattar visstidsanställda med en anställning som, vid lönerevisionstidpunkten varat mer än 12 månader.

– Löneöversynen ska planeras och genomföras i god tid innan revisionstidpunkt.

– De lokala parterna har ett gemensamt ansvar för att starta och driva löneöversynen med målet att vara klara vid överenskommen revisionstidpunkt.

– Centrala parter kan konsulteras i alla faser.

Överläggning

– Arbetsgivaren kallar till överläggning inför den förestående löneöversynen.

- Parterna ska redogöra för sina övergripande inriktningar för löneöversynen samt grunderna för sina ställningstaganden. I detta ingår att gå igenom verksamhetsmål, resultat, konkurrenssituation, lönsamhet, lönepolitik samt lönekriterier. Vidare ska minnesanteckningar från föregående avstämning uppmärksammas.
- Parterna ska föra fram de löneåtgärder som de anser nödvändiga.
- Vid överläggningen ska parterna sträva efter samsyn kring de övergripande principerna.
- Vid överläggningen fastställer parterna en tidplan.
- Vid överläggning ska minnesanteckningar föras.
- I förekommande fall går parterna igenom gällande lönekartläggning och handlingsplan för jämställda löner.

Kommentarer

Överläggningen är del 1 i löneprocessen.

Medarbetardialog

Lokal lönebildning kräver en konstruktiv och aktiv dialog i flera steg mellan medarbetare och chef.

Framgång med lönesamtalen förutsätter att lönesättande chefer och medarbetare är väl förtrogna med företagets verksamhetsmål, lönepolitik och lönekriterier. Mål för medarbetare ska vara kopplade till företagets mål. Medarbetarsamtalen är ett naturligt och framåtsyftande forum för målsamtal. Samtalen bör behandla aktuella arbetsuppgifter, kompetenskrav, medarbetarens bidrag till verksamhetens mål, utveckling och medarbetarens resultat i förhållande till tidigare uppsatta mål. Samtalen bör även omfatta medarbetarens arbetssituation i övrigt. För att undvika missförstånd bör dessa samtal dokumenteras.

Lönesamtal

- Chef och medarbetare ska föra en dialog om arbetstagarens resultat. Resultatet kopplas till överenskomna individuella mål och verksamhetsmål, resultat, lönepolitik och lönekriterier.
- Efter genomförd dialog lämnar lönesättande chef förslag på ny lön med motivering till medarbetaren.
- Centrala parternas intention är att chef och medarbetare ska komma överens om lön i dialog.

- För medarbetare med ingen eller ringa löneökning ska arbetsgivaren, tillsammans med berörd arbetstagarorganisation, upprätta en handlingsplan som bör följas upp löpande.
- Samtalet/samtalen ska dokumenteras.

Kommentarer

Lönesamtal är del 2 i löneprocessen.

Lönesamtal är inte att betrakta som en förhandling.

Avstämning

- Efter genomförda samtal om lön kallar arbetsgivaren respektive arbetstagarorganisation till avstämning.
- Inför avstämningen eller senast vid avstämningen, ska arbetsgivaren överlämna det samlade löneförslaget för organisationens medlemmar på individnivå till respektive arbetstagarorganisation.
- Vid avstämningen ska parterna gå igenom minnesanteckningarna från överläggningen.
- Vid avstämningen ska minnesanteckningar föras.
- Parterna ska vid avstämningen gå igenom löneprocessen i syfte att förbättra denna inför nästa tillfälle.

Kommentarer

Avstämningen är del 3 i löneprocessen.

Förhandlingsordning

6. Oenighet efter lönesamtal

a) Missnöjd med lönesamtal

Om medarbetare är missnöjd med kvaliteten i lönesamtal och/eller motivering av ny lön kan förstärkt lönesamtal hållas. Vid ett förstärkt lönesamtal biträds medarbetaren av lokal facklig företrädare och lönesättande chef bör biträdas av ytterligare arbetsgivarföreträdare. Förstärkt lönesamtal ska begäras skriftligen inom en vecka efter att lön meddelats.

b) Om ingen överenskommelse nås

Om lönesamtalen eller det förstärkta lönesamtalen inte leder till överenskommelse om ny lön kan lokal arbetstagarorganisation påkalla förhandling inom två veckor efter avstämningen.

7. Oenighet efter avstämning

Om arbetsgivaren frångått de löneprinciper som behandlats vid de lokala parternas överläggning kan lokal arbetstagarorganisation påkalla förhandling inom två veckor efter avstämningen.

8. Central medverkan

Först sedan parterna uttömt alla möjligheter att på egen hand sluta avtal, ska de gemensamt begära stöd från de centrala parterna i syfte att nå en överenskommelse. Centrala parter kan konsulteras i samtliga faser i löneprocessen.

9. Central förhandling

Nås inte överenskommelse med stöd från de centrala parterna kan på endera central parts begäran ärendet föras till central förhandling. Förhandling ska påkallas inom två veckor efter att lokal förhandling avslutats. Har inte central part medverkat i lokal förhandling, enligt punkt 3, återförs frågan till lokalförhandling med central medverkan.

10. Lönenämnd

I de fall parterna inte kan lösa ärendet i central förhandling har central part rätt att föra frågan till lönenämnd. Detta ska ske senast två veckor efter det att den centrala förhandlingen avslutats. Nämnden har att inom två månader avge utlåtande. Nämnden består av fyra ledamöter varvid KFS utser två och berörd arbets- tagarpart utser två ledamöter.

Kollektivavtalsstatus

Påkallas inte förhandling inom två veckor efter avstämningen får arbetsgivarens förslag status av lokalt kollektivavtal.

Påkallas förhandling (lokal eller central) får överenskommelse status av lokalt kollektivavtal efter att förhandling avslutas i enighet. Går ärende till lönenämnd fastställer denna det lokala kollektivavtalets innehåll.

Kommentarer

Parterna kan komma överens om annan lönerevisionsprocess.

§ 4

Avtalsvård tillsvidareavtal

Det ligger i parternas intresse att löneavtal och allmänna anställningsvillkor anpassas efter branschens förutsättningar.

Parterna genomför löpande en gemensam utvärdering av avtalets tillämpning och efterlevnad. Om parterna inte enas om annat ska den gemensamma utvärderingen inledas under fjärde kvartalet varje år. I detta arbete är en viktig del att se över hur lönestrukturer och lönerelationer ser ut på avtalsområdet. Parterna kan i detta arbete aktualisera ändringar i löneprocess och avtalet om allmänna anställningsvillkor.

§ 5

Arbetsgrupper

Arbetsgrupper framgår av Bilaga 2.

§ 6

Fredsplikt

Förhandlingar enligt denna överenskommelse ska ske under fredsplikt.

§ 7

Uppsägningstid

Överenskommelsen gäller tillsvidare med en ömsesidig uppsägningstid av sex månader. Innan uppsägning ska avtalet utvärderas och parterna ska i första hand försöka enas om förändringar i avtalet utan att avtalet sägs upp. Uppsägningen ska vara skriftlig.

§ 8

Förhandlingarna avslutande

Förhandlingarna avslutades 2013-06-25 sedan Claes Blomgren och Jan-Olov Olsson dessförinnan utsetts att justera protokollet.

VID PROTOKOLLET

Oskar Pettersson

JUSTERAS

för KFS

Claes Blomgren

för Vision

Jan-Olov Olsson

BILAGA 1 ÄNDRINGAR AVSEENDE ALLMÄNNA ANSTÄLLNINGSVILLKOR

§ 5 MOMENT 5

Nytt stycke 2

Om tidsbegränsad anställning som vikariat eller allmän visstidsanställning, som varar längre än 12 månader, utan saklig grund skall bringas att upphöra före den tid som avsetts vid anställningstillfället gäller en ömsesidig uppsägningstid om två veckor från arbetsgivarens och den anställdes sida.

En sådan underrättelse får dock ej lämnas efter det att tre månader förflutit från anställningens tillträdande. Om det är arbetsgivaren som önskar att avbryta vikariat eller den allmänna visstidsanställningen i förtid ska lokal facklig organisation kontaktas.

§ 7 MOMENT 3

Ny formulering

Arbetstagare är skyldig att avbryta sin semester för att arbeta, om synnerliga skäl föreligger. Vistas arbetstagaren på annan ort, ersätts de skäligena kostnader som avbrottet förorsakar.

Anmärkning

Vid avbruten semester kompenseras arbetstagare för varje ordinarie arbetsdag under huvudsemestern med en semesterdag eller annan kompensation enligt överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. Sådan semester ska förläggas under semesteråret. Kompensation kan lämnas med högst fem semesterdagar.

§ 8 MOMENT 1:11

Ny formulering

Arbetstagare, som på grund av arbetslivsinriktad rehabilitering är förhindrad att arbeta, är ledig då rehabiliteringsersättning enligt Socialförsäkringsbalken utges.

Arbetstagare, vars årslön (bestående av den fasta kontanta månadslönen) överstiger 7,5 prisbasbelopp, får dessutom rehabiliteringstillägg med belopp motsvarande 80 % av den del av lönebortfallet som överstiger 7,5 prisbasbelopp.

Beräkningen av lönebortfallet ska ske efter samma grunder som beräkning av rehabiliteringsersättning enligt Socialförsäkringsbalken, det vill säga vid kalenderdagberäknad rehabiliteringsersättning:

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

Har rehabiliteringsersättningen nedsatts eller indragits enligt Socialförsäkringsbalken ska rehabiliteringstillägget reduceras i motsvarande grad.

Rehabiliteringstillägget inbegriper semesterlön och semesterersättning med belopp som förutsätts i SemL.

Anmärkning

Där Socialförsäkringsbalken anges avses, beträffande skador som inträffat före 1977-07-01, motsvarande bestämmelser i lagen om yrkesskadeförsäkring.

§ 8 MOMENT 2:1

Ny lydelse

Arbetstagare, som sammanhängande varit anställd hos arbetsgivaren under minst 365 kalenderdagar före ledighet med föräldrapenning får föräldrapenningstillägg vid föräldraledighet enligt nedan.

Föräldrapenningstillägg utges endast till arbetstagare, som enligt Socialförsäkringsbalken är berättigad till föräldrapenning över lägstanivån. Om föräldrapenning har nedsatts eller indragits ska föräldrapenningstillägget minskas med motsvarande belopp.

Föräldrapenningstillägget är 10 % av lönebortfallet. Föräldrapenningstillägg utges för så många kalenderdagar som föräldraledigheten omfattar maximalt 90 dagar för barn födda före 2007-04-01.

För barn födda 2010-04-01 – 2013-03-30 utges föräldrapenningstillägget under maximalt 150 dagar. För barns födda 2013-04-01 eller senare utges föräldrapenningstillägget under maximalt 180 dagar.

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

För barn födda före 2007-04-01 och där maximalt föräldrapenningstillägg 90 dagar ännu inte är utbetalt, kan föräldrapenningstillägget utbetalas för återstående dagar under maximalt tre ledighetsperioder under en tid av 24 månader räknat från 2012-07-01.

§ 8 MOMENT 2:3

Ny formulering första stycket

Föräldrapenningstillägg enligt moment 2:1 utges en gång per födsel, utbetalas vid respektive ledighets början och inbegriper semesterlön och semesterersättning med belopp som förutsätts i SemL.

Föräldrapenningstillägget kan delas mellan föräldrar på samma arbetsplats.

Om en arbetstagare på arbetsgivarens uppdrag tjänstgör utomlands ska anställningsvillkoren under utlandsvistelsen regleras antingen genom en överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren eller genom reglemente, avtal eller liknande vid företaget.

Det är parternas uppfattning att villkoren vid utlandsvistelsen som regel bör vara reglerade före utlandsvistelsen.

Ersättningarna i lönebilagan räknas upp med 2,1% från 2013-04-01, med 2,3% från 2014-04-01 samt med 2,4% från 2015-04-01. Ersättningarna för övertidsarbete, mertidstjänstgöring, färdtid, obekvämt arbetstid, jour, och förskjuten arbetstid flyttas från lönebilagan till respektive moment under § 3 Arbetstid med ny layout.

Bilaga 2 ARBETSGRUPPER

1. Lösning § 8 mom 1:9

Parterna är överens om att en arbetsgrupp ska se över möjligheten att låta trygghetsfonden ta över ansvaret för de individer som kommer i fråga för ersättning enligt § 8 mom 1:9 och § 8 mom 1:10. Syftet är att med aktiva åtgärder öka möjligheten att få ett annat arbete. I arbetsgruppen ska följande frågor behandlas:

- Finansiering
- Anställningens upphörande
- Omfattning vilka åtgärder som ska erbjudas
- Deltidssjukskrivna (§ 8 1:10) för vilka ersättning upphör.

Förutom arbetsgruppen kommer Trygghetsfondens Beredargrupp att behöva hantera frågan.

2. Genomlysning av frågor kring visstidsanställningar.

Parterna är överens om att i en arbetsgrupp se över frågor kring visstidsanställningar varvid särskilt nedanstående ska behandlas;

- Efterlevnad av LAS regler om konvertering
- Möjligheten för arbetstagare att avstå konvertering
- Intermittent anställning

3. Undersöka förutsättningarna för avsättning av ATK i pensionsavsättning inom ramen för PA-KFS

4. Fackligt arbete

Parterna är överens om att tillsätta en arbetsgrupp som har att förutsättningslöst diskutera möjligheterna för fackligt arbete på KFS medlemsföretag och därvid finna gemensamma rekommendationer/ skrivningar/aktiviteter för god samverkan mellan medlemsföretagen och fackliga organisationer lokalt.

5. Ungdomsarbetslöshet och utanförskap

Parterna kan konstatera att ungdomar och utomlands födda har svårt att komma in på den svenska arbetsmarknaden. En arbetsgrupp tillsätts för att gemensamt undersöka vilka åtgärder som kan vidtas för att minska dessa problem och möta framtida kompetensbehov.

PARTSGEMENSAMMA KOMMENTARER

1. Till § 3 moment 1:8 d

I bestämmelsen har ett tillägg gjorts som innebär att lokala kollektivavtal om annan reglering även av bestämmelserna om dygnsvila får träffas. Ett sådant avtal omfattas också av den så kallade EG-spärren, vilket innebär att avtal om mindre förmånliga regler än som följer av arbetstidsdirektivet inte får träffas.

Enligt Arbetstidslagen får avvikelser från dygnsvila göras tillfälligtvis, om det föranleds av något särskilt förhållande som inte har kunnat förutses av arbetsgivaren, under förutsättning att arbetstagaren ges motsvarande kompensationsledighet. Arbetstidslagen föreskriver inte att sådan kompensationsledighet ska ske utan löneavdrag om ledigheten förläggs till ordinarie arbetstid.

Lokala kollektivavtal om annan reglering av bestämmelserna om dygnsvila kan innebära olika lösningar för olika verksamheter med utgångspunkt från verksamhetens kvalitet och art och med hänsyn till såväl företagets som de anställdas bästa. Det är alltså fullt möjligt att träffa överenskommelse om att utebliven dygnsvila ska kompenseras vid ett senare tillfälle, t ex efter en intensiv arbetsperiod. Överenskommelse kan också träffas om att brytpunkten för beräkning av dygnsvila kan variera från individ till individ och vara ”flytande” för individen för att anpassas till exempelvis längre ledigheter eller i samband med utbildning och motsvarande. Arbetstidsdirektivet ger också möjligheter att genom kollektivavtal komma överens om att – för det fall ”motsvarande kompensationsledighet” inte kan ges av objektiva skäl – arbetstagaren ges rätt till annat lämpligt skydd. Ersättning i pengar anses inte som ”annat lämpligt skydd”.

De centrala parterna rekommenderar att ledighet som i undantagsfall (vanligtvis efter ett omfattande övertidsarbete) läggs ut på initiativ av arbetsgivaren för att tillgodose en i samråd med arbetstagaren bedömd nödvändig vila, ska ske utan löneavdrag, om inte annan överenskommelse träffats mellan de lokala parterna eller mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. *Denna rekommendation gäller endast i de fall lokalt kollektivavtal har träffats om annan reglering av bestämmelserna om dygnsvila.*

Träffar de lokala parterna inte något kollektivavtal med stöd av denna bestämmelse gäller Arbetstidslagen fullt ut.

2. Till § 8 moment 4:4

De centrala parternas uppfattning är att utbildning/kompetensutveckling eller obligatorisk information i normalfallet förläggs under arbetstagarens ordinarie arbetstid. KFS branschavtal medger tillfälliga förändringar i arbetstidens förläggning liksom, i vissa av branschavtalen, möjligheter till förskjuten arbetstid, vilket kan förenkla planering av utbildningsinsatser för arbetstagare.

I det fall arbetsgivaren av planeringsskäl kräver att arbetstagaren deltar i utbildning eller information på dag som annars skulle ha varit fridag för arbetstagaren, förutsätter de centrala parterna att denna tid jämställs med arbetad tid om inte parterna lokalt är överens om annat.

