

FÖRHANDLINGSPROTOKOLL

- Datum** 2019-05-16, 2019-08-27, 2019-09-09, 2019-09-18 och 2019-09-25
- Ärende** Förändring av avtalets allmänna villkor och löneavtal för anställda inom bransch Äldreomsorg
- Parter** Vårdföretagarna
Akademikerförbunden
- Närvarande** för arbetsgivarparten
Linn Bentley
AnnEva Bomberg
Gabriella Nordgren
- För arbetstagarparten
Katarina Skarin Ebenstrand
- Plats** Almegas förhandlingslokaler Stockholm
-

- § 1 **Överenskommelse**
Parterna träffar överenskommelse om ändring av allmänna villkor enligt bilaga 1.
- Parterna träffar överenskommelse om ändring av löneavtalet enligt bilaga 2.
- § 2 **Partsgemensamma löneseminarier**
Parterna är överens om att bjuda in lokala parter till partsgemensamma löneseminarier vartannat år. Upplägg, datum och platser bestämmer parterna den 2 juni 2020 som blir första träffen för avstämningen 2020.
- § 3 **Arbetsgrupp om semester**
Parterna konstaterar att den påbörjade partsgemensamma arbetsgruppen från 2016 års avstämning om semester fortsätter.
- § 4 **Arbetsgrupp om föräldraledighetstillägg**
Vidare konstaterar parterna att den arbetsgrupp för att diskutera kollektivavtalets regler om föräldraledighetstillägg från 2018 års avstämning startar under hösten 2019.

§ 5

Giltighetstid

Parterna är överens om att avtalet gäller fr o m den 1 oktober 2019 tillsvidare. Avtalet gäller med en ömsesidig uppsägnings- tid av tre månader. Avtalet kan sägas upp av part senast den 30 september att upphöra den 31 december samma år.

Stockholm den 23 oktober 2019



Linn Bentley



Katarina Skarin Ebenstrand

Ändring av allmänna anställningsvillkor bransch Äldreomsorg

§ 4 Anställningens upphörande

Mom 2 Uppsägning från arbetsgivarens sida

~~Anställd från den 1 januari 1999 eller senare~~

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

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

Uppsägning ska ske skriftligen.

~~Anställd före den 1 januari 1999~~

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

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

~~Uppsägning ska ske skriftligen.~~

Mom 6 Lämnad anställning

Om en medarbetare lämnar sin anställning utan att iaktta uppsägningstiden eller del av den, har arbetsgivaren rätt till skadestånd för den ekonomiska skada och olägenhet som därigenom vållats med ett belopp som motsvarar den lön som skulle ha tjänats in under den återstående delen av uppsägningstiden, dock högst 14 dagar.

Anmärkning

Skadestånd utöver denna bestämmelse följer av 38 § LAS och ska hanteras enligt förhandlingsordningen i kollektivavtalets § 18.

§ 5 Arbetstid

Mom 4 Förläggning av arbetstid

Arbetstidsschema upprättas efter samråd mellan arbetsgivare och medarbetare med angivande av arbetstidens början och slut samt rasters förläggning. **Delaktighet och inflytande över den egna arbetstidens förläggning skapar goda förutsättningar för engagemang och ansvarstagande i verksamheten.**

Nytt arbetstidsschema bör anslås senast två veckor innan det träder ikraft om inte annat överenskommes med den lokal fackliga organisationen på arbetsplatsen eller, om sådan inte finns, berörda medarbetare.

Anmärkning

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

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

Mom 1 Ob-ersättning

O-tilläggstid	Kr/tim fr o m 2020-01-01
1 O-tilläggstid A	108:30
2 O-tilläggstid B	55:30
3 O-tilläggstid C	47:40
4 O-tilläggstid D	22:40

Mom 3 Förskjuten arbetstid

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

Lönetillägg för den arbetstid som förläggs utanför tiderna för det gamla schemat ersätts under 10 dagar från tillsägelsedagen med 19:90 kr per timme t o m 2019-12-31 och fr o m 2020-01-01 med 20:40 kr per timme.

§ 8 Restidsersättning

Mom 1 Rätt till restidsersättning

Mom 1:2 Undantag

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

§ 9 Beredskap

Mom 2 Ersättning

	Kr/tim t o m 191231	Kr/tim fr o m 200101
Ersättning erhålls med	14:00	14:30
För beredskapstjänst eller del av denna som infaller mellan kl 22.00 dag före lördag/helgdagsafton och kl 07.00 dag efter sön- och helgdag erhålls ersättning med	27:90	28:50

Beredskap ersätts per pass men minimum för åtta timmar.

Ersättningen inkluderar semesterersättning.

§ 19 Giltighetstid

Detta avtal gäller fr o m den 1 oktober 2019 tillsvidare. Avtalet gäller med
en ömsesidig uppsägningstid av tre månader. Avtalet kan sägas upp av part
senast den 30 september att upphöra den 31 december samma år.

Ändring av löneavtal bransch Äldreomsorg

4. Den lokala lönebildningsprocessen

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

~~Avtalet innehåller ingen angiven nivå för årlig löneökning. Löneökningen kan vara olika vid olika löneredovisningstillfällen. Centrala parter är dock överens om att löneökningstakten över tid inte ska skilja sig från arbetsmarknaden i övrigt.~~

Saknas lokal facklig organisation ska nedanstående steg ske direkt med medarbetarna. Oavsett om det på företaget finns lokal facklig klubb, lokal facklig förtroendevald eller saknas har arbetsgivaren ansvar för att den lokala lönebildningsprocessen följs.

Löneprocessen ska bedrivas utan onödigt dröjsmål i följande steg:

Steg 1:

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

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

Steg 2:

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

~~Vid samtalet bör Chefen informera om vad den individuella löneökningen grundas på och hur den har fastställts.~~

Steg 3:

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

Steg 4:

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

Anmärkning

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

13. Giltighetstid

Detta avtal gäller fr o m den 1 oktober 2019 tillsvidare. Avtalet gäller med en ömsesidig uppsägningstid av tre månader. Avtalet kan sägas upp av part senast den 30 september att upphöra den 31 december samma år.