

Arbetsintegrerande sociala företag

2023-10-01 – 2025-09-30

Arbetsintegrerande sociala företag

ALLMÄNNA ANSTÄLLNINGSVILLKOR OCH LÖNER MED MERA
2023-10-01 – 2025-09-30

Kollektivavtal tecknat mellan parterna:

Fremia

Kommunal

Avtalsnummer/id: 2910

Kommunal.

Fremia 

Innehåll

Förteckning över avtal och överenskommelser.....	4
Avtal om allmänna anställningsvillkor	6
§ 1 Avtalets giltighetsområde.....	6
§ 2 Anställning	6
§ 3 Allmänna förhållningsregler	7
§ 4 Ordinarie arbetstid.....	8
§ 5 Arbetstidsschema.....	8
§ 6 Övertid, mertid samt övertidskompensation	9
§ 7 Ersättning för arbete på obekväm arbetstid	10
§ 8 Ersättning för jour- och beredskapstjänst	11
§ 9 Permission	13
§ 10 Semester.....	15
§ 11 Sjuklön	16
§ 12 Lönebestämmelser	20
§ 13 Förhandlingsordning.....	21
§ 14 Giltighetstid	21
Förhandlingsordning	22
Löneavtal	25
Inhyrningsfrågan	29

Förteckning över avtal och överenskommelser

som gäller mellan Arbetsgivarföreningen Fremia och Svenska Kommunalarbetareförbundet inom avtalsområdet.

Allmänna anställningsvillkor

Avtal om allmänna anställningsvillkor fr o m den 1 oktober 2023 t o m den 30 september 2025. Återfinns i detta avtalstryck.

Löneavtal

Avtal om löner fr o m den 1 oktober 2023 t o m den 30 september 2025. Återfinns i detta avtalstryck.

Förhandlingsordning

Avtal om förhandlingsordning fr o m den 1 maj 2006. Återfinns i detta avtalstryck.

Gemensam tjänstepension (GTP)

Överenskommelse om GTP mellan Fremia och LO har antagits av parterna att gälla för detta avtalsområde. Återfinns i särskilt avtalstryck.

Omställningsavtal

Omställningsavtal mellan Fremia och LO har antagits av parterna att gälla för detta avtalsområde. Återfinns i särskilt avtalstryck.

Trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA)

Överenskommelse om trygghetsförsäkring mellan Fremia och LO har antagits av parterna att gälla för detta avtalsområde. Återfinns i särskilt avtalstryck.

Avtalsgruppliv (AGL)

Överenskommelse om avtalsgrupplivförsäkring mellan Fremia och LO har antagits av parterna att gälla för detta avtalsområde. Återfinns i särskilt avtalstryck.

Avtalsgruppsjukförsäkring (AGS)

Överenskommelse om gruppsjukförsäkring mellan Fremia och LO har antagits av parterna att gälla för detta avtalsområde. Återfinns i särskilt avtalstryck.

Försäkring om avgångsbidrag (AGB) samt omställningsstöd

Överenskommelse om försäkring om avgångsbidrag samt omställningsstöd mellan Fremia och LO har antagits av parterna att gälla för detta avtalsområde. Återfinns i särskilt avtalstryck.

Föräldrapenningtillägg (FPT)

Överenskommelse om föräldrapenningtillägg mellan Fremia och LO har antagits av parterna att gälla för detta avtalsområde. Återfinns i särskilt avtalstryck.

Avtal om allmänna anställningsvillkor

§ 1 Avtalets giltighetsområde

Detta avtal gäller vid företag/förening/kooperativ som medverkar till att arbetslösa och/eller arbetssökande erhåller anställningar jämväl till personer som uppbär samhällsstöd för anställning för arbete inom s k sociala ekonomin. Avtalet gäller vid företag/förening/kooperativ enligt förteckning och reglerar allt arbete.

Anmärkning

För handledare och administrativ personal jämte övriga motsvarande befattningar gäller kollektivaavtalet om löne- och allmänna anställningsvillkor mellan Fremia och Kommunal för anställda inom hälsa, vård och övrig omsorg.

§ 2 Anställning

Mom 1

Med beaktande av § 1 används följande anställningsformer inom avtalsområdet:

- anställning för viss tid så länge arbetsgivaren erhållit uppdrag eller samhällsstöd för anställning utges,
- anställning för viss tid i form av vikariat,
- provanställning enligt LAS är tillåten under högst sex månader.

Anmärkning

Där förutsättningar föreligger ska anställningsavtal om tillsvidareanställning träffas. En årlig översyn över exempelvis upprepade årsvisa anställningar med lönebidrag för anställning och lönebidrag för trygghet i anställning ska genomföras för att utreda om dessa kan tillsvidareanställas.

Mom 2

Anställningsavtal skall utfärdas skriftligen av arbetsgivaren och undertecknas av både arbetsgivare och arbetstagare före anställningens ikraftträdande vid alla anställningsformer.

Mom 3

Om anställning skall upphöra före den tid som från början överenskommits gäller en uppsägningstid om en månad från arbetsgivarens sida och 14 dagar från arbetstagarens sida. Vid uppsägning av tillsvidareanställning gäller följande.

Uppsägningstid från arbetstagarens sida:

Anställningstid mindre än 6 månader	– 1 månad
Anställningstid 6 månader till 6 år	– 2 månader
Anställningstid 6 år eller mer	– 3 månader

Uppsägningstid från arbetsgivarens sida:

Anställningstid mindre än 6 månader	– 1 månad
Anställningstid 6 månader till 4 år	– 2 månader
Anställningstid 4 år till 6 år	– 4 månader
Anställningstid 6 år eller mer	– 6 månader

Mom 4 Intyg

Tjänstgöringsintyg

När uppsägning har skett från arbetsgivaren eller arbetstagarens sida har arbetstagaren rätt att få ett tjänstgöringsintyg som innehåller

- den tid som arbetstagaren har varit anställd, och
- de arbetsuppgifter arbetstagaren har haft att utföra, samt om arbetstagaren så begär, vitsord beträffande det sätt på vilket arbetstagaren har utfört sitt arbete.

Arbetsgivaren ska lämna tjänstgöringsintyget inom en vecka från det att arbetstagaren har begärt att få intyget.

Arbetsgivarintyg

Arbetsgivaren åtager sig att utfärda arbetsgivarintyg senast två veckor efter det att arbetsgivaren av arbetstagaren erhållit erforderligt underlag och blankett avseende arbetsgivarintyg.

§ 3 Allmänna förhållningsregler

Förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare samt det företag som arbetstagaren arbetar i grundar sig på ömsesidig lojalitet och ömsesidigt förtroende.

Arbetstagare skall under sin anställning, likväl som efter anställningens upphörande, iaktta diskretion rörande företagets angelägenheter samt iaktta tystnadsplikt beträffande

uppgifter om enskilda personer som den anställde till följd av sin anställning erhållit kännedom om och vars yppande kan vålla skada för enskild person eller närstående.

§ 4 Ordinarie arbetstid

Mom 1 Enbart vardagar

Ordinarie arbetstid utgör – om inte annat följer av nedanstående – i genomsnitt högst 40 timmar per helgfri vecka vid heltidsanställning. Schemaperioden (begränsningsperioden) är högst 6 veckor.

Mom 2 Helgarbete

Ordinarie arbetstid som är förlagd till vardag såväl som dagar som annars skulle vara arbetsfria, utgör i genomsnitt 37 timmar per vecka.

Anmärkning till 4.1 och 4.2 om nationaldagen

Om arbetstagare har fullgjort arbetstid på annandag pingst och nationaldagen infaller på en lördag eller söndag ges en ledig arbetsdag under kalenderåret. Arbetstagarens önskemål om förläggning av ledighet tillgodoses om de är förenliga med verksamhetens krav.

Mom 3 Fridagar

- Från och med det kalenderår arbetstagaren fyller 40 år har arbetstagaren rätt till en (1) betald fridag per kalenderår.
- Från och med det kalenderår arbetstagaren fyller 50 år har arbetstagaren rätt till två (2) betalda fridagar per kalenderår.
- Från och med det kalenderår arbetstagaren fyller 60 år har arbetstagaren rätt till tre (3) betalda fridagar per kalenderår.
- Fridag ska i samråd med arbetsgivaren tas ut under kalenderåret. Fridag som ej tagits ut senast den 31 december respektive kalenderår förfaller. Fridag kan inte omvandlas till kontant ersättning.

§ 5 Arbetstidsschema

Arbetstidsschema fastställs efter samråd mellan arbetsgivare och arbetstagare där arbetstidens början och slut samt rasters förläggning ska anges.

Nytt arbetstidsschema bör fastställas senast två veckor innan det träder ikraft om inte annat överenskommes med den lokala fackliga organisationen på arbetsplatsen.

För deltidsanställda arbetstagare schemaläggs lämpligt avpassade raster med hänsyn till arbetstidens längd.

§ 6 Övertid, mertid samt övertidskompensation

Mom 1 Övertid

Övertid skall ha beordrats på förhand eller godkänts i efterhand. Arbetsgivaren anvisar vem som har rätt att beordra övertidsarbete.

Mom 2 Övertid för heltidsanställda

Beordrad arbetstid utöver ordinarie arbetstid hos uppdragsgivaren medför rätt till övertidsersättning.

Mom 3 Mertid och övertid för deltidsanställda

Med mertid avses när deltidsanställd arbetar mer än överenskommen deltid upp till ordinarie arbetstid per vecka. Arbete utöver mertid utgör övertid.

Mom 4 Kompensation för mertidsarbete

Mertid ersätts med ordinarie timlön, eller kan efter överenskommelse kompenseras i ledig tid timme för timme.

Mom 5 Kompensation för övertidsarbete

Mom 5:1 Övertid i anslutning till ordinarie arbetstid

- a) För de två första timmarna med 50 % av ordinarie timlön.
- b) För tid därutöver 75 %.
- c) Efter överenskommelse kan i stället kompensation utgå i betald ledighet med 1 ½ timme för varje övertidstimme.

Mom 5:2 Övertid som inte utförs i anslutning till ordinarie arbetstid

- 100 % av ordinarie timlön, eller
- efter överenskommelse kan i stället kompensation utgå i betald ledighet med 2 timmar för varje övertidstimme.

Anmärkningar

1. Ersättning enligt 6.5 utgår utöver ordinarie timlön för utfört arbete.
2. Vid beräkning av längden av utfört övertidsarbete medräknas endast fullgjorda arbetade kvartstimmar.

§ 7 Ersättning för arbete på obekväm arbetstid

Vid arbete på obekväm tid utges ersättning enligt kollektivavtalet för anställda inom hälsa, vård och övrig omsorg, enligt nedan

Mom 1 Allmänt

Arbetstagare som tjänstgör på obekväm tid erhåller tillägg till lönen per fullgjord halvtimme. Vid övertids- och mertidsarbete, arbete under jour och beredskap eller om ersättningen uttryckligen ingår i lönen, utges inte tillägget.

Utges på grund av arbetstidens förläggning annan ersättning, kontant eller ledighet, ska tillägget minskas med denna eller helt bortfalla.

Mom 2 Kontant ersättning

Ersättning utges per timme inklusive semesterlön/-ersättning med:

		t.o.m. 2023-12-31	fr o m 2024-01-01	fr.o.m. 2025-01-01
Vardagar *	19.00-22.00 22.00-06.00	23:09 48:86	24:04 50:86	24:83 52:54
Fredag och dag före helgdag	19.00-24.00	57:19	59:53	61:49
Lördag, söndag eller annan helgdag än nedan	00.00-24.00	57:19	59:53	61:49
Måndag och dag efter helgdag	00.00-07.00	57:19	59:53	61:49
Vardag närmast före trettondag jul, första maj, Kristi himmelsfärdsdag, nationaldagen (6 juni) och Alla helgons dag	16.00-24.00	57:19	59:53	61:49
Tid från kl 18.00 på dag före långfredagen till kl 07.00 på dagen efter annandag påsk		111:79	116:37	120:21
Tid från kl 18.00 på dag före pingstafton, midsommarafton, julafton eller nyårsafton till kl 07.00 på vardag utom lördag närmast efter helgdagsaftonen		111:79	116:37	120:21

*Med vardag avses "svart" dag i almanackan.

Mom 3 Ob-ersättningen som ett fast tillägg eller inkluderat i månadslönen

Ersättningen för arbete på ob-tid kan efter individuell överenskommelse med arbetstagaren utbytas mot ett fast tillägg per månad eller annan period alternativt att man tagit hänsyn

till förekomsten av arbete på ob-tid vid fastställande av den kontanta månadslönen. Överenskommelsen gäller för ett år i taget och kan omprövas om förutsättningarna för överenskommelsen väsentligt förändrats.

§ 8 Ersättning för jour- och beredskapstjänst

Vid arbete på jour- eller beredskapstjänst utges ersättning enligt kollektivavtalet för anställda inom hälsa, vård och övrig omsorg, enligt nedan

Mom 1 Ersättning vid jourtjänst

Mom 1:1 Allmänt

Med jour avses att arbetstagare utöver fastställd ordinarie arbetstid står till arbetsgivarens förfogande på arbetsstället för att vid behov utföra arbete.

Utläggning av jour bör fastställas i schema eller liknande efter samråd med den lokala fackliga organisationen på arbetsplatsen. Beräkning av jourtid kan även göras per kalendermånad. Vid arbete under jourtid får rast utbytas mot måltidsuppehåll.

Vid beräkningen av längden av jourtid medräknas endast fulla halvtimmar.

Mom 1:2 Kontant ersättning

Ersättning utgår med

$$\frac{\text{månadslön}}{650} = \text{kronor per jourtimme inkl semesterlön.}$$

För jour eller del av jour som infaller mellan klockan 22.00 dag före lördag/helgdagsafton och klockan 07.00 dag efter sön- och helgdag utgår ersättning med

$$\frac{\text{månadslön}}{325} = \text{kronor per jourtimme inkl semesterlön}$$

Med månadslön avses i detta moment arbetstagarens aktuella fasta kontanta månadslön. Vid tillämpning av divisorerna ska en deltidsanställd arbetstagares lön uppräknas till lön motsvarande full ordinarie arbetstid.

Mom 1:3 Jourersättning utges inte

Ersättning för jour utgår inte för tid då arbete utförts, eller då ersättning för jour uttryckligen ingår i lönen, eller i form av ledighet, avkortning av arbetstiden eller om arbetsgivaren och arbetstagaren träffat särskild överenskommelse om ersättning för jour.

Mom 1:4 Jourersättningen som ett fast tillägg eller inkluderat i månadslönen

Jourersättningen kan efter individuell överenskommelse med arbetstagaren bytas mot ett fast tillägg per månad eller annan period alternativt att man tagit hänsyn till förekomsten av jour vid fastställande av den kontanta månadslönen.

Överenskommelsen gäller för ett år i taget och kan omprövas om förutsättningarna för överenskommelsen väsentligt förändrats

Mom 1:5 Arbetad tid under jour

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

Vid beräkning av längden av utfört arbete under ett jourpass medräknas endast fulla halvtimmar. Flera korta arbetstillfällen under ett jourpass får sammanräknas.

Mom 2 Ersättning vid beredskapstjänst

Mom 2:1 Allmänt

Med beredskapstjänst avses arbetstagarens skyldighet att vara anträffbar på annan tid än arbetstid, för att i situationer då ingripande krävs kunna träda i arbete. Under beredskapstjänst är arbetstagare skyldig att vara anträffbar på sådant sätt att arbetstagaren kan nå den plats där arbete ska utföras.

Beredskapstjänst bör fastställas i schema eller liknande efter samråd med den lokala fackliga organisationen på arbetsplatsen. Beredskapstjänst förläggs så att enskild arbetstagare högst har att utföra 7 dagars beredskapstjänst åt gången och att arbetstagaren får minst 2 beredskapsfria veckor mellan varje beredskapsperiod.

Individuell överenskommelse kan träffas mellan arbetsgivaren och arbetstagaren om annan förläggning.

Vid beräkning av längden av ett beredskapspass medräknas endast fulla halvtimmar. Vid aktivt arbete under beredskap får rast utbytas mot måltidsuppehåll.

Mom 2:2 Beredskapsersättningens storlek

Till och med 31 december 2023 gäller:

Ersättning för beredskap utges med 17:10 kronor per timme inkl semesterlön.

För beredskapstjänst eller del av beredskapstjänst som infaller mellan klockan 22.00 dag före lördag/helgdagsafton och klockan 07.00 dag efter sön- och helgdag utges ersättning med 33:76 kronor per timme inkl semesterlön.

Från och med 1 januari 2024 gäller:

Ersättning för beredskap utges med 18:37 kronor per timme inkl semesterlön.

För beredskapstjänst eller del av beredskapstjänst som infaller mellan klockan 22.00 dag före lördag/helgdagsafton och klockan 07.00 dag efter sön- och helgdag utges ersättning med 36:26 kronor per timme inkl semesterlön.

Mom 2:3 Beredskapsersättning utges inte

Ersättning för beredskap utgår inte för tid då arbete utförts, eller då ersättning för beredskap uttryckligen ingår i lönen eller compensation utgår i form av ledighet, avkortning av arbetstiden eller om arbetsgivaren och arbetstagaren träffat särskild överenskommelse om ersättning för beredskap.

Mom 2:4 Beredskapsersättning som ett fast tillägg eller inkluderat i månadslönen

Beredskapsersättningen kan efter individuell överenskommelse med arbetstagaren utbytas mot ett fast tillägg per månad eller annan period alternativt att man beaktat förekomsten av beredskap vid fastställande av den kontanta månadslönen.

Överenskommelsen gäller för ett år i taget och kan omprövas om förutsättningarna för överenskommelsen väsentligt förändrats.

Mom 2:5 Arbetad tid under beredskap

För arbetad tid under beredskap utgår compensation enligt reglerna om övertid och mer-tid, om inte compensation uttryckligen ingår i lönen alternativt om inte arbetsgivaren och arbetstagaren träffat särskild överenskommelse om ersättning för arbetad tid.

Vid beräkning av längden av utfört arbete under ett beredskapspass medräknas endast fulla halvtimmar. Flera korta arbetstillfällen under ett beredskapspass får sammanräknas.

§ 9 Permission

Mom 1 Permission

Permission, kort tjänstledighet med lön, kan beviljas av arbetsgivaren i regel endast för del av arbetsdag.

I särskilda fall, t ex vid hastigt påkommande sjukdomsfall inom arbetstagarens familj eller nära anhörigs frånfälle, kan arbetsgivaren bevilja permission även för en eller flera dagar.

Med nära anhörig avses exempelvis make/maka, sambo, registrerad partner, barn, barnbarn, syskon, föräldrar, svärföräldrar samt mor- och farföräldrar.

Anmärkning

Respektive arbetsgivare ska tillse att lika fall ska behandlas lika.

Mom 2 Tjänstledighet

Mom 2:1 Allmänt

Rätten till tjänstledighet regleras i lag, exempelvis i föräldraledighetslagen och studieleighetslagen. I övrigt kan arbetsgivaren bevilja tjänstledighet när så kan ske utan olägenhet för verksamheten.

Mom 2:2 Beräkning av löneavdrag – timlön

För timavlönade utges ingen lön under den tid som tjänstledigheten varar.

Mom 2:3 Beräkning av löneavdrag – månadslön

Tjänstledighet del av dag

Vid tjänstledighet del av dag skall avdrag göras med 1/172 per timme av aktuell månadslön. Avdrag görs för varje hel halvtimme.

Anmärkning

Med månadslön avses fast kontant månadslön inklusive fasta lönetillägg per månad (t ex fasta jour-, beredskaps- eller ob-tillägg).

Vid tillämpning av divisorn 172 för deltidanställd arbetstagare skall deltidslönen först uppräknas till lön motsvarande full ordinarie arbetstid.

Tjänstledighet hel dag

Vid tjänstledighet hel dag upp till högst fem arbetsdagar skall för varje arbetsdag avdrag göras med 1/21 av aktuell månadslön.

Vid tjänstledighet hel dag under en period om minst sex dagar skall för varje tjänstledighetsdag (även för den enskilde arbetstagaren arbetsfri vardag samt sön- och helgdagar) avdrag göras med en dagslön.

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

Begreppet månadslön – se Anmärkning.

Tjänstledighet hel kalendermånad

Om en tjänstledighetsperiod omfattar en eller flera hela kalendermånader ska arbetstagarens hela månadslön dras av för var och en av kalendermånaderna.

Tjänstledighet vid intermittert deltidsarbete

Om arbetstagaren är deltidsanställd och arbetar full ordinarie arbetstid endast under vissa av veckans arbetsdagar (så kallat intermittert deltidsarbete) skall avdrag göras per tjänstledighetsdag enligt följande:

$$\frac{\text{månadslönen}}{\text{antalet arbetsdagar per vecka} \times 4,3}$$

Med "arbetsdagar per vecka" avses arbetade dagar per vecka i genomsnitt per fyra-veckorsperiod.

Avdrag enligt ovan skall göras för varje dag under vilken arbetstagaren är tjänstledig och som annars skulle ha utgjort arbetsdag.

Om tjänstledigheten omfattar hela kalendermånaden skall hela månadslönen dras av. Beträffande begreppet månadslön – se Anmärkning.

Mom 2:4 Särskilt angående tjänstledighet enligt föräldraledighetslagen – månadslön

Vid ledighet för tillfällig vård av barn görs avdrag för varje frånvarotimme med

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

Vid frånvaro hel kalendermånad görs avdrag med arbetstagarens hela månadslön. Begreppet månadslön – se 9.2.3, Anmärkning.

§ 10 Semester

Mom 1

Semester utges enligt lag med de tillägg och ändringar som framgår av nedanstående.

Anmärkning

Semesterlön/-ersättning utges ej för ob, jour och beredskap om semesterlön ingår i dessa ersättningar.

Mom 2

Semesterledighet utgår ej om anställningstiden understiger tre månader om ej annat överenskommits.

Mom 3

Semesterlön och semesterersättning utgår med 13 %. Semesterlön utbetalas i samband med semesterledighet. Semesterersättning utbetalas i samband med anställningsupphörande.

Mom 4

På arbetsplats, där behörig facklig företrädare saknas skall samråd ske om förläggning av huvudsemestern direkt med berörda anställda.

Mom 5

Semesterledighet omfattande minst 10 semesterdagar ger rätt till tjänstledighet såväl helgen före som helgen efter ledigheten.

Mom 6

För anställd med färre än fem arbetsdagar i genomsnitt per vecka kan beräkning och förläggning av semesterdagar ske enligt nettoberäkningsmetoden.

En anställd som t ex arbetar tre dagar i genomsnitt per vecka erhåller

$$\frac{3}{5} \times 25 \text{ bruttosemesterdagar (normalfallet)} = 15 \text{ nettosemesterdagar}$$

Mom 7

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

§ 11 Sjuklön

Mom 1 Rätten till sjuklön och sjukanmälan

Arbetstagare har rätt till sjuklön enligt vad som följer av denna paragraf.

Är den avtalade anställningstiden kortare än en månad inträder dock rätten till sjuklön endast om arbetstagaren tillträtt anställningen och därefter varit anställd 14 kalenderdagar i följd. Arbetstagarens samtliga anställningar medräknas så länge inte tiden mellan respektive anställning överstiger 14 dagar.

Dag då arbetstagaren varit frånvarande utan giltigt skäl medräknas inte. I övrigt gäller lagen om sjuklön.

Mom 2 Sjukanmälan till arbetsgivaren

När en arbetstagare blir sjuk och därför ej kan tjänstgöra skall arbetstagaren snarast möjligt anmäla sjukdomsfallet till arbetsgivaren/arbetsledaren. Sjuklön skall som huvudregel inte utges för tid innan arbetsgivaren/arbetsledaren fått anmälan om sjukdomsfallet.

Vidare skall arbetstagaren så snart som möjligt meddela arbetsgivaren när arbetstagaren beräknar kunna återgå i arbete.

Detsamma gäller om arbetstagaren blir arbetsoförmögen på grund av olycksfall eller arbetsskada eller måste avhålla sig från arbete på grund av risk för överförande av smitta och rätt föreligger till ersättning enligt lagen om ersättning åt smittbärare.

Mom 3 Läkarintyg

Läkarintyg

Från och med den åttonde (8) kalenderdagen skall arbetstagaren alltid styrka sjukdom och sjukperiodens längd med läkarintyg som lämnas till arbetsgivaren.

Rätt till sjuklön föreligger inte om arbetstagaren lämnar oriktig eller vilseledande uppgift om förhållande som är av betydelse för rätten till sjuklön.

Om arbetsgivaren eller försäkringskassan så begär skall arbetstagaren dessutom styrka sjukdomen med läkarintyg från tidigare dag, vilket utvisar att arbetsoförmåga föreligger samt sjukdomsperiodens längd, för att arbetstagaren skall ha rätt till sjuklön.

Arbetsgivaren har rätt att anvisa särskild läkare för att utfärda sådant läkarintyg och ersätter då kostnaden för intyget.

Anmärkning

Parterna konstaterar att det är av ömsesidigt intresse för arbetsgivaren och arbetstagaren i rehabiliteringssyfte – att anledningen till arbetsoförmågan kan klarläggas så tidigt som möjligt. Detta gäller särskilt vid upprepade sjukdomsfall.

Mom 4 Sjuklönens storlek

Mom 4:1 Sjukdom t o m 14:e kalenderdagen per sjukperiod

Den sjuklön arbetsgivaren ska betala räknas genom att avdrag görs från lönen enligt nedan.

Månadsavlönade och arbetstagare med timlön som går på schema: Dag 1–14

För varje timme en arbetstagare är frånvarande från arbetet på grund av sjukdom görs sjukavdrag per timme med

För sjukfrånvaro upp till 20 % av genomsnittlig veckoarbetstid (karens) i sjukperioden:

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

För sjukfrånvaro överstigande 20 % av genomsnittlig veckoarbetstid till och med dag 14 i sjukperioden:

$$20 \% \times \frac{\text{månadslönen} \times 12}{52 \times \text{veckoarbetstiden}}$$

Timavlönade, arbetstagare som är anställd per arbetad timme (ej går på schema):

För arbetstagare med timlön utgör karensavdraget den lön som skulle ha utgetts för dag 1, dock maximalt 8 timmar. Tid efter karensavdrag till och med dag 14 utges 80 % av bortfallen lön.

Anmärkning

Med månadslön avses i detta moment fast kontant månadslön inklusive eventuella fasta lönetillägg per månad (t ex fasta jour-, beredskaps- eller ob-tillägg).

Med veckoarbetstid avses antalet arbetstimmar per vecka för den enskilde arbetstagaren. Har arbetstagaren oregelbunden arbetstid beräknas veckoarbetstiden i genomsnitt per månad eller annan förläggningssykel.

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

Undantag 1 – Ny sjukdomsperiod inom 5 kalenderdagar

Alla karensavdrag som görs enligt mom 4.1 med sammanlagt högst 20 procent av genomsnittlig veckoarbetstid inom samma sjukperiod betraktas som ett tillfälle även om avdragen sker på olika dagar. Sjukperiod som börjar inom fem kalenderdagar från att en tidigare sjukperiod upphört ska betraktas som en fortsättning på tidigare sjukperiod.

Undantag 2 – Max tio karensavdrag per 12-månadersperiod

Antalet karensavdrag får enligt lagen inte överstiga tio tillfällen under en tolv månadersperiod. Om det vid en ny sjukperiod visar sig att arbetstagaren fått tio tillfällen med karensavdrag inom tolv månader bakåt från den nya sjuklöneperiodens början, ska avdraget för de första 20 procenten av sjukfrånvaron beräknas enligt vad som gäller för sjukfrånvaro överstigande 20 procent av genomsnittlig veckoarbetstid till och med dag 14 i sjukperioden.

Undantag 3 – Sjuklön utan beaktande av karens

För arbetstagare som enligt Försäkringskassans beslut är berättigad till sjuklön utan beaktande av karens, görs sjukavdrag enligt vad som gäller för sjukfrånvaro överstigande 20 procent av genomsnittlig veckoarbetstid till och med dag 14 i sjukperioden.

Arbetstagaren ska själv hos Försäkringskassan ansöka om detta och meddela arbetsgivaren.

Mom 4:2 Sjuklön fr o m 15:e kalenderdagen i sjukperioden (ags-försäkring)

Timlön

Vid timlön görs avdrag per dag för varje kalenderdag frånvaron omfattar.

Månadslön

För varje sjukdag (även arbetsfria vardagar samt sön- och helgdagar) görs avdrag per sjukdag enligt nedan varvid med månadslön utöver vad som anges i 11.4.1 Anmärkning även avses förmåner i form av kost eller bostad värderade enligt Skatteverkets anvisningar. Arbetstagaren skall själv anmäla sjukskrivning till Pensions-valet.

månadslönen x 12

365

Mom 5 Smittbärare

Om arbetstagaren måste avhålla sig från arbete på grund av risk för överförande av smitta och rätt föreligger till smittbärarpenning görs avdrag enligt följande:

Frånvaro t o m 15:e kalenderdagen Timlön

För arbetstagare med timlön utges ingen lön under den tid han/hon skulle ha arbetat.

Månadslön

För varje timme en arbetstagare är frånvarande görs avdrag med

månadslönen x 12

52 x veckoarbetstiden

Beträffande veckoarbetstid och månadslön – se § 11.4.1, Anmärkning.

§ 12 Lönebestämmelser

Mom 1 Grundläggande principer för lönesättningen

För anställningar som varar mer än tolv månader skall lönerna revideras enligt de grundläggande principer som framgår av bifogade löneavtal mellan KFO och Kommunal på avtalsområdet för anställda inom hälsa, vård och övrig omsorg med tillämpning av divisorn 172.

Lägstlön

Den fasta kontanta lönen för arbetstagare som fyllt 19 år ska, om inte de lokala eller centrala parterna enas om annat, exkl semesterlön uppgå till lägst

20 388 kr/månad eller 118:53 kr/timme till och med 2023-05-31

21 738 kr/månad eller 126:38 kr/timme från och med 2023-06-01

22 455 kr/månad eller 130:55 kr/timme från och med 2024-06-01

För deltidсанställda beräknas beloppen proportionellt.

Lön för arbetstagare med fast kontant lön i yrke där arbetsgivaren kräver och arbetstagar-
ren har yrkesförberedande gymnasieutbildning skall, om inte de lokala eller centrala
parterna enas om annat, lönen vid heltid exkl semesterlön uppgå till lägst

22 672 kr/månad eller 131:81 kr/timme till och med 2023-05-31

24 022 kr/månad eller 139:66 kr/timme från och med 2023-06-01

24 815 kr/månad eller 144:27 kr/timme från och med 2024-06-01

För deltidсанställda beräknas beloppen proportionellt.

Mom 2 Löneform – lön per arbetad timme

Mom 2:1 Lönesättning av nyanställd

Lön för nyanställd fastställs efter överenskommelse mellan den sökande till befattningen
och arbetsgivaren varvid hänsyn bland annat kan tas till ansvaret i befattningen, arbets-
uppgifternas svårighetsgrad, den sökandes utbildning, tidigare erfarenhet m fl kriterier.

Den överenskomna timlönen kan efter överenskommelse även inkludera ersättning för
restid, övertid, beredskap, jour och ob. Överenskommelsen gäller för ett år i taget och kan
omprövas om förutsättningarna för överenskommelsen väsentligt förändras.

Mom 2:2 Timlön

Huvudregeln är att arbetstagare anställs med timlön, lön per arbetad timme, enligt för
befattningen mellan arbetsgivaren och arbetstagar-
ren överenskommen timlön.

§ 13 Förhandlingsordning

Förhandlingsordningen enligt avtal mellan KFO och Kommunal m fl gäller för detta avtalsområde.

§ 14 Giltighetstid

Allmänna villkors- och löneavtalet gäller från och med 1 oktober 2023 till och med den 30 september 2025. Fredsplikt gäller under innevarande avtalsperiod för såväl de lokala som centrala parterna för de frågor som regleras i avtalen. Efter den 30 september 2025 löper avtalen med en ömsesidig uppsägningstid om sju dagar.

Stockholm den 24 oktober 2023

Fremia

Svenska kommunalarbetsareföbundet

Hans-Erik Stierna

Margaretha Johansson
Liselotte Petersson

Förhandlingsordning

mellan Fremia och Svenska Kommunalarbetareförbundet (Kommunal)

Fremia och parterna har i syfte att främja en fredlig lösning av tvistefrågor på den för parterna gemensamma delen av arbetsmarknaden träffat följande överenskommelse.

§ 1 Avtalets giltighet

Mom 1

Avtalet gäller arbetstagare anställda vid företag, föreningar och stiftelser, vilka som medlemmar tillhör Fremia.

Mom 2

Anslutes till Fremia under avtalets giltighet företag, föreningar och stiftelser gäller detta avtal för dess arbetstagare från den tidpunkt företaget, föreningen eller stiftelsen erhållit medlemskap i Fremia.

Om företaget är bundet av tidigare avtal gäller det här avtalet från den tidpunkt som parterna är överens om.

§ 2 Allmänna förutsättningar

Det förutsätts, att arbetsgivare och arbetstagare genom ömsesidigt hänsynstagande söker i samförstånd ordna sina gemensamma angelägenheter och såvitt möjligt förebygga uppkomsten av tvist.

§ 3 Förhandlingsordning

Påkallas från endera sidan förhandling skall följande ordning gälla:

a) Lokal förhandling

Förhandling mellan arbetsgivaren och arbetstagarnas lokala fackliga organisation (lokal förhandling). Med lokal organisation avses lokalavdelning/distrikt eller arbetstagare på arbetsplatsen som den fackliga organisationen utsett därtill.

Lokal förhandling skall påbörjas snarast möjligt och senast två veckor från dagen för dess påkallande, såvida ej parterna enas om uppskov.

Kan uppgörelse ej ernås vid lokal förhandling, ankommer det på part, som vill fullfölja ärendet, att hänskjuta frågan till central förhandling.

b) Central förhandling

Förhandling under medverkan av Fremia och fackets centrala organisation (central förhandling).

Framställning om sådan förhandling skall göras hos motparten senast två månader från den dag den lokala förhandlingen avslutats med nedanstående avsteg.

Framställan om central förhandling

- beträffande MBL §§ 11, 12, 14 och 38 skall ske inom 7 kalenderdagar,
- beträffande MBL §§ 34 och 35 skall ske inom 10 kalenderdagar (av arbetsgivaren), räknat från den dag den lokala förhandlingen är avslutad.

Påkallas ej förhandling inom föreskriven tid, förloras rätten till förhandling.

Central förhandling skall påbörjas snarast möjligt och senast tre veckor från dagen för dess påkallande såfram ej parterna enas om uppskov.

c) Preskription av anspråk

Om förhållande, vartill rättsanspråk enligt kollektivt eller enskilt avtal hänför sig, varit känt på arbetsgivarsidan eller Fremia respektive den lokala fackliga organisationen eller enligt § 3a särskilt utsedda arbetstagare på arbetsplatsen eller fackets centrala organisation i tre månader utan att förhandling begärts enligt bestämmelserna i denna paragraf, har parten därefter förlorat rätten att påkalla förhandling rörande anspråket.

Oberoende av sådan kännedom om förhållandet är rätten att påkalla förhandling förlorad, om förhållandet ligger mer än två år tillbaka i tiden.

Protokollsanteckningar

1. Som avslutningsdag för lokal respektive central förhandling skall anses den dag, då berörd part alternativt parter förklarat förhandlingen avslutad, eller givit motparten skriftligt besked om att han anser förhandlingen avslutad.
2. För att underlätta behandlingen av lokala frågor är det lämpligt, att vardera parten utser en företrädare med uppgift att svara för kontakten med motparten; meddelande om företrädarens namn bör lämnas motparten utan dröjsmål. Det får ankomma på de lokala parterna att avgöra huruvida ytterligare anordningar behöver vidtagas för handläggningen av de lokala frågorna.

3. Om det förhållande, vartill rättsanspråk hänför sig regleras i lag om anställningsskydd skall i stället för de i § 3 ovan angivna tidsfristerna gälla i nämnda lag angivna tidsfristerna.

§ 4 Giltighetstid

Detta avtal gäller fr o m den 1 oktober 2023 t o m den 30 september 2025 med en ömsesidig uppsägningstid om tre månader.

Löneavtal

2023-10-01 – 2025-09-30

Avtalsområde: Arbetsintegrerande sociala företag

1 Grundläggande principer för lönesättningen

Parterna är ense om följande grundläggande principer för lönesättningen på det gemensamma området.

Lönesättning och löneutveckling för arbetstagaren sker mot bakgrund av de förhållanden som skapar verksamhetens ekonomiska förutsättningar främst måluppfyllelse och arbetstagarens bidrag här till. Lönesättningen skall vara en del av en kvalitetshöjande process och stimulera till ökade insatser och ökad kvalitet.

Lönesättningen skall vara individuell och differentierad med hänsyn till verksamhetens krav och arbetsuppgifternas art och innehåll, individuell kompetens och utbildning, duglighet och uppnådda resultat, samt insatser för utvecklingen av andras kompetens som är av vikt för verksamheten.

Utgångspunkten för lönesättningen är de arbetsuppgifter och kompetenskrav som gäller för arbetstagaren liksom de mål av såväl individuell som övergripande art som har satts för verksamheten. Av betydelse är även arbetstagarens utveckling av personliga färdigheter och egenskaper, varvid särskilt kompetens, samarbetsförmåga, ekonomiskt och personellt ansvar, omdöme, målmedvetenhet, initiativförmåga, idérikedom och innovationskraft betonas som betydelsefulla bedömningsgrunder.

Bestämmande för den individuella lönesättningen är i första hand individuell mål- och resultatuppfyllelse.

Om arbetsgivaren föreslår ingen eller ringa löneutveckling skall åtgärdsplan upprättas.

Samma principer för lönesättningen skall gälla för kvinnor och män liksom för yngre och äldre arbetstagare.

Ovan angivna principer för lönesättningen kan utvecklas och kompletteras på arbetsplatsen.

2 Lönesamtal

Parterna är överens om att arbetsgivaren ska genomföra individuella lönesamtal med varje arbetstagare. Vid lönesamtalet överlämnar arbetsgivaren förslag till ny individuell lön till arbetstagaren. Utgångspunkten för lönesamtalet är de principer som framgår av punkt 1.

Lönesamtalets syfte är bl a att tillsammans med arbetstagaren klarlägga vilka behov och förväntningar som ska vara uppfyllda för att resultera i löneökningar för arbetstagaren.

För att skapa förutsättningar för att lönen ska uppfattas som rättvis är det viktigt att de lönebildande lönekriterierna är väl kända för arbetstagaren innan lönesamtalen genomförs.

3 Avtalets omfattning

3.1

Nedan angiven lönerevision omfattar företag som var medlemmar i Fremia den 30 september 2023 respektive 30 september 2024 och vars arbetstagare börjat sin anställning senast den 30 september 2023 respektive 30 september 2024.

3.2 Undantag av vissa kategorier

Löneavtalet omfattar ej arbetstagare som den 30 september 2023 respektive 30 september 2024

- inte fyllt 18 år,
- är tjänstledig för minst tre månader framåt i tiden av annat skäl än sjukdom eller föräldraledighet, om inte överenskommelse träffas om annat. När arbetstagaren återgår i tjänst skall lönen bestämmas efter samma normer som gällt för övriga arbetstagare hos arbetsgivaren enligt detta avtal.

Överenskommelse kan träffas om att lönehöjning skall utges till arbetstagare som enligt denna punkt är undantagen från löneavtalet. Bestämmelserna i detta avtal skall då vara vägledande.

3.3 Arbetstagare som slutat sin anställning

Om en arbetstagare har slutat sin anställning den 1 oktober 2023 respektive 1 oktober 2024 eller senare och inte fått lönehöjning enligt punkt 4 och 5, skall arbetstagaren anmäla sina krav på lönehöjning till arbetsgivaren senast den 15 november 2023 respektive 15 oktober 2024.

3.4 Anställningsavtal

Om arbetsgivare och arbetstagare den 1 januari 2023 respektive 1 januari 2024 eller senare, har träffat avtal om anställning och de vidare uttryckligen har överenskommit att den avtalade lönen skall gälla oberoende av lönerevisionen respektive år, skall arbetstagaren inte omfattas av lönerevisionen aktuellt år.

3.5 Redan genomförd lönerevision

Om arbetsgivaren i avvaktan på detta löneavtal under 2023 redan har utgett generella och/eller individuella lönehöjningar skall dessa avräknas mot vad arbetstagaren erhåller

vid tillämpning av punkt 4 avseende 2023 års lönerevision såvida ej uttrycklig lokal överenskommelse om annat har träffats.

4 Löneutrymme för individuella höjningar den 1 oktober 2023 respektive 1 oktober 2024

Ett löneutrymme om lägst 897 kronor per heltidsanställd och månad den 1 oktober 2023 fördelas individuellt på respektive arbetstagare. För deltidsanställda beräknas beloppet proportionellt.

Ett löneutrymme om lägst 939 kronor per heltidsanställd och månad den 1 oktober 2024 fördelas individuellt på respektive arbetstagare. För deltidsanställda beräknas beloppet proportionellt.

5 Förhandlingsordning

5.1 Arbetsgivarens förslag på ny lön

Arbetsgivaren skall i lönesamtal senast den 30 november 2023 respektive 30 september 2024 lämna förslag på nya löner till de anställda.

5.2 Lokal förhandling

Kommunal kan begära lokal förhandling om fördelning av löneutrymmet senast den

15 december 2023 respektive 15 oktober 2024. Sådan förhandling skall omfatta samtliga arbetsgivarens arbetsplatser.

Arbetsgivaren kan begära förhandling från tidigare datum.

Kan överenskommelse inte träffas vid lokal förhandling ankommer det på Kommunal att begära central förhandling.

Parterna är ense om att detta löneavtal bygger på förutsättningen att arbetsgivaren skall genomföra lönesamtal med samtliga arbetstagare som omfattas av löneavtalet. Eventuell lokal förhandling skall därför ske först sedan lönesamtalen genomförts.

5.3 Central förhandling

Begäran om central förhandling skall ske skriftligen hos Fremia senast en månad efter det att den lokala förhandlingen är avslutad.

6 Retroaktiv omräkning

I det fall detta löneavtal tillämpas retroaktivt gäller följande.

Utbetalda övertidsersättningar samt gjorda tjänstledighetsavdrag och sjukavdrag skall omräknas retroaktivt och ske individuellt.

7 Vissa pensionsfrågor

7.1 Pensionsmedförande lönehöjningar

Om lönehöjning utges till arbetstagare vars anställning upphört enligt punkt 3.3 och som är pensionsberättigad, skall höjningen inte vara pensionsmedförande. Om anställningen har upphört på grund av pensionsfall skall emellertid lönehöjningen vara pensionsmedförande.

7.2 Anmälan om pensionsmedförande lön

Arbetsgivaren skall såsom pensionsmedförande lön till Pensionsvalet anmäla lönen efter lönehöjning enligt punkt 4 från och med den 1 oktober 2023 respektive 1 oktober 2024 när lönehöjning ägt rum.

8 Lönenämnden

Kan enighet om löneavtalets tillämpning inte nås i central förhandling kan endera av parterna, inom en månad efter det att central förhandling förklarats avslutad, hänskjuta tvisten till Lönenämnden. Nämnden består av fyra ledamöter varvid Fremia utser två ledamöter och Kommunal två ledamöter. Fremia och Kommunal utser vidare en sekreterare var. Nämnden har att avge utlåtande i tvister samt, om parterna är överens därom, att fungera såsom skiljenämnd och avgöra tvisten. Fremia och Kommunal utser då gemensamt en opartisk ordförande.

Stockholm den 24 oktober 2023

Fremia

Kommunal

Hans-Erik Stierna

Margaretha Johansson
Liselotte Petersson

Inhyrningsfrågan

– **Fremia**

– **Svenska Kommunalarbetsareförbundet**

Parterna har en gemensam uppfattning att bemanningsföretag kan vara ett komplement till ett företags ordinarie verksamhet. Parterna har därför träffat överenskommelse om regler vid anlitande av bemanningsföretag när det finns personer som har företrädesrätt till återanställning efter uppsägning på grund av arbetsbrist.

§ 1 Inhyrning i samband med företrädesrätt till återanställning

Denna reglering avser inhyrning i samband med företrädesrätt till återanställning beroende på tillsvidareanställdas uppsägning på grund av arbetsbrist.

När det finns före detta anställda som är uppsagda på grund av arbetsbrist och som har företrädesrätt till återanställning gäller följande räknat från den dag då uppsägningstiden löper ut för de arbetstagare som har längst uppsägningstid (LAS 11 § 1 st).

Arbetsgivare som avser att anlita bemanningsföretag för tid överstigande fem veckor härfter ska uppta förhandling med lokal facklig organisation i syfte att uppnå enighet.

I förhandlingen anges skälen för att anlita bemanningsföretag. Förhandlingen ska även klargöra i fall arbetsgivarens krav kan tillgodoses genom återanställning av arbetstagare med återanställningsrätt under förutsättning att arbetstagare har tillräckliga kvalifikationer.

Om företaget fattat beslut om nedläggning av en driftsenhet eller flytt av hela eller delar av verksamheten gäller inte några begränsningar mot inhyrning av arbetskraften från bemanningsföretag under den tid beslutet om nedläggning eller flytt verkställs. Nedläggningsprocessen ska i normalfallet inte överskrida sex månader.

Kan de lokala parterna inte enas kan arbetsgivaren begära prövning hos nämnden för inhyrning enligt nedan.

Påkallas prövning kan arbetsgivaren anlita bemanningsföretag i avvaktan på nämndens prövning. Inhyrning kan pågå till dess en vecka förflutit från beslut i nämnden.

Anmärkning

Med bemanningsföretag avses bemanningsföretag enligt lagen (1993:440) om privat arbetsförmedling.

Varje driftsinskränkning räknas för sig.

§ 2 Nämnden för inhyrning

Parterna är ense om att inrätta en nämnd för inhyrning enligt nedan. Förfarandet i nämnden ska vara förenklat och snabbt.

Nämnden ska bestå av tre ledamöter, en från Svenska Kommunalarbetsareförbundet, en från Fremia och en opartisk ordförande från Medlingsinstitutet, som parterna utser gemensamt. Den opartiska ordföranden arvoderas av parterna med lika delar.

Nämnden ska meddela beslut skyndsamt och som regel inom senast inom tre veckor från påkallandet. Ett beslut kan ske även om endera parten inte efterkommit en begäran att inkomma med skriftligt svaromål. Nämnden får, men behöver inte, hålla muntlig förhandling innan beslut fattas. Muntlig bevisning ska som regel inte tas upp av nämnden vid en muntlig förhandling, men får ske om handläggningen trots bevisupptagningen kan ske skyndsamt.

Nämnden ska i beslut förklara om arbetsgivarens planerade eller vidtagna åtgärd kan anses strida eller strider mot 25 § lagen om anställningsskydd (LAS). Beslutet ska protokollföras.

Nämnden ska som huvudregel redovisa skälen skriftligt, men får också redovisa skälen muntligt till respektive part.

Om nämnden förklarat att arbetsgivarens åtgärd strider mot 25 § LAS kan arbetsgivaren välja att

1. Avbryta inhyrningen inom sju dagar från det att arbetsgivaren fått del av nämndens beslut och vid fortsatt arbetskraftsbehov återanställda enligt turordning, eller
2. Betala den ekonomiska kompensation som nämnden beslutat om till dem vars företrädesrätt kränkts. Kompensation ersätter den ideella skada som arbetstagaren lidit och utgår med 1 ½ prisbasbelopp. Arbetsgivaren som följer nämndens utlåtande och förfarandet enligt ovan kan inte bli föremål för annan rättslig prövning för brott mot 25 § LAS.

[illegible]

