

Ärende

Bransch- och löneavtal Vård och Omsorg perioden 2023-05-01 – 2025-09-30

Tid

Löpande

Plats

Digitalt, Teams

Ledarna, St Eriksgatan 26

Arbetsgivaralliansen, Fleminggatan 7

Parter

Arbetsgivaralliansen Branschkommitté Vård och Omsorg (Kommittén)

Akademikerförbunden

Svenska Kommunalarbetarförbundet (Kommunal)

Sveriges läkarförbund (Läkarförbundet)

Vision

Vårdförbundet

Ledarna

Protokollet justeras av

Anna Dicander

Daniel Modée

Kjell Svahn

Sofia Rydgren Stale

Antonio Ropero

Fredrik Nilsson

Jennifer Forsanker

Jens Lindau

Närvarande, frånvaro anges inom parentes

För Branschkommittén: Anna Dicander
Jan-Eric Rönngren

För Vårdförbundet: Fredrik Nilsson (230602, 230605, 230607)
Peter Molin (230214, 230504, 230505, 230510, 230515, 230602,
230605, 230607)
Johnny Cvetkovski (230413, 230418, 230425, 230427, 230428,
230504, 230505, 230510, 230511, 230515, 230524, 230526,
230529, 230530, 230531, 230602, 230605, 230607)

För Kommunal: Ann-Charlotte Sidvall (230413)
Daniel Modée

Margaretha Johansson (230418, 230425, 230427, 230428, 230504, 230505, 230510, 230511, 230515, 230524, 230526, 230529, 230530, 230531, 230602, 230605, 230607)

För Vision: Andreas Dits (230602, 230605, 230607)
Kjell Svahn (230413, 230418, 230425, 230428, 230504, 230505, 230510, 230515, 230524, 230602, 230605, 230607)

För Läkarförbundet: Maria Tillström
Sara Altino (230425, 230504, 230505, 230510, 230511, 230515)
Sofia Rydgren Stale (230214, 230413, 230418, 230425, 230427, 230428, 230504, 230505, 230510, 230511, 230515, 230516, 230524, 230526, 230529, 230530, 230531, 230602, 230605, 230607)

För Akademikerförbunden: Jennifer Forsanker (230214, 230602, 230605, 230607)
Jens Lindau (230413, 230418, 230425, 230504, 230505, 230510, 230511, 230515, 230516, 230524, 230526, 230529, 230530, 230531, 230602, 230605, 230607)

För Ledarna: Antonio Ropero (230425, 230504, 230602, 230605, 230607)

§ 1 Löneavtal

Kommittén och Vision, Akademikerförbunden, Vårdförbundet, Sveriges läkarförbund samt Kommunal är överens om löneavtal för perioden 2023-05-01 – 2025-09-30 med tillägg och ändringar enligt förhandlingsprotokolets bilaga 1. Ersättningar i avtalet uppräknas med avtalets värde. Bilagan gäller tillsvidare mellan Kommittén och Ledarna.

§ 2 Allmänna anställningsvillkor – Branschavtal

Parterna är överens om att Branschavtal Vård- och Omsorg förlängs att gälla under perioden 2023-05-01 – 2025-09-30 med tillägg och ändringar enligt förhandlingsprotokollets bilaga 2.

§ 3 Flexpension

Parterna är överens om att införa flexpension i Branschavtal Vård och Omsorg i enlighet med förhandlingsprotokollets bilaga 3.

Parterna är överens om att samtliga medlemmar i Arbetsgivaralliansens Bransch- och löneavtal Vård och Omsorg per den 1 maj 2023 omfattas av bilaga 3 vilket innebär att dessa

medlemmar ska debiteras DTP-premier om 1,3 procent per den 1 maj 2024. Organisationer som blir medlemmar i Arbetsgivaralliansens bransch Vård och Omsorg efter den 1 maj 2023 ska betala ikapp flexpension enligt den så kallade rampen som regleras i bilaga 3.

§ 4 Arbetsgrupper

Parterna är överens om att tillsätta följande partsgemensamma arbetsgrupper under avtalsperioden. Arbetsgivaralliansen är sammankallande och samtliga parter kallas till samtliga tillfällen.

Partsgemensamt arbete om reglering av dygnsvilobestämmelserna i kollektivavtalet

Parterna är ense om att bilda en arbetsgrupp för att justera dygnsvilobestämmelserna i kollektivavtalet. Kollektivavtalsregleringen ska säkerställa skyddet för arbetstagares dygnsvila enligt arbetstidsdirektivet.

Arbetsgruppen ska senast den 1 december 2023 avsluta sitt uppdrag och föreslå preciseringar av ändringar i bransch- och löneavtalet. Dessa ska börja gälla från och med den 1 maj 2024.

Om arbetsgruppen inte kan nå en överenskommelse om förslag till avtalsjusteringar ska parterna gemensamt kontakta Medlingsinstitutet för begäran om att medlare ska utses, i syfte stödja parterna att träffa kollektivavtal. Kontakt med Medlingsinstitutet ska tas senast fem arbetsdagar efter att arbetsgruppen avslutat sitt uppdrag, dock senast den 8 december 2023.

Om Medlingsinstitutet nekar att utse medlare, ska parterna gemensamt utse två medlare, som har att stödja parterna att träffa kollektivavtal för att säkerställa skyddet för arbetstagares dygnsvila enligt arbetstidsdirektivet.

Arbetsgrupp heltidsarbete

Enligt LAS är heltidsarbete norm. Trots detta förekommer ofrivilligt deltidarbete. Det finns därmed outnyttjad kompetens som skulle kunna komma verksamheterna till godo och öka förutsättningarna för en god arbetsmiljö för arbetstagarna. Att arbeta deltid får dessutom ekonomiska konsekvenser för individen, inte bara för inkomsten här och nu utan också för framtida pension. Deltidsarbete är betydligt vanligare i kvinnodominerade yrken och sektorer än i manliga. Det är därför en viktig jämställdhetsfråga att öka förutsättningarna till heltidsarbete.

Det kan finnas olika anledningar till att vissa arbetstagare arbetar deltid. Dessutom ökar sjuktalet i kvinnodominerade yrken inom vård- och omsorgsverksamheter.

Parterna är sedan tidigare överens om behovet av årliga bemanningskartläggningar som ska leda till åtgärdsplaner för att ge fler tillsvidare- och heltidsanställningar. Detta arbete behöver

fortsätta, men parterna ser behov av att tillsammans vidta ytterligare åtgärder. Parterna vill nu därför i denna arbetsgrupp gemensamt utreda förutsättningarna gällande i vilken omfattning deltidsarbete förekommer samt anledningar till att arbetstagare arbetar deltid. Utifrån det resultatet vill parterna därefter analysera och föreslå vilka insatser som kan behöva vidtas för att öka andelen heltidsarbetande. Det kan bland annat handla om frågor kring arbetstidsförläggning, arbetsmiljö och möjlighet att förena arbetsliv med ett socialt liv.

Arbetsgrupp om förutsättningar för lokalt fackligt arbete

Partsgemensamt arbete om förutsättningar för lokalt fackligt arbete

För att möjliggöra lokal samverkan och uppföljning av avtalens intention behövs lokala fackliga företrädare. Lokala fackliga företrädare måste ges goda förutsättningar och villkor att kunna utföra sitt uppdrag på ett bra sätt, som tillser såväl medlemmarnas som verksamhetens behov. Parterna ska under avtalsperioden gemensamt se över förutsättningarna för att ta på sig och verka i rollen som fackligt förtroendevald och utreda hur parterna kan underlätta ett ökat uttag av facklig tid för lokala fackliga företrädare.

Arbetsgrupp om utvecklingsanställning

Parterna är överens om att införa utvecklingsanställning i bransch- och löneavtal Vård och Omsorg senaste från och med 1 januari 2024.

En partsgemensam arbetsgrupp ska fram till 31 december 2023 säkerställa anställningsformens tillämpningsområde. Om parterna inte enas om annat gäller följande § 2 mom 2: 2

§ 2 mom 2:2 Utvecklingsanställning

Vid anställning av arbetstagare med arbetsmarknadspolitiskt stöd som omfattas av LAS kan anställning för viss tid träffas i högst två år hos en arbetsgivare. Anställningen ger inte företrädesrätt till återanställning.

Anmärkning

Anställningen kan bara användas av arbetsgivare som är anslutna till Arbetsgivaralliansen samt omfattas av Arbetsgivaralliansens bransch- och löneavtal Vård och Omsorg och som driver sin verksamhet för att genomföra eller stödja ideell, idéburen verksamhet.

Utvecklingsanställning kan bara användas för personer som står mycket långt från arbetsmarknaden och som inte bedöms kunna få ett förvärvsarbete på arbetsmarknaden inom oöverskådlig tid.

Anställningsformen ska inte användas till ordinarie tjänster där ett anställningsbehov föreligger.

Vid misstanke om missbruk har den fackliga organisationen rätt att få del av samtliga anställningsavtal där utvecklingsanställning träffats avseende den senaste sexmånadersperioden. Om den fackliga organisationen anser att utvecklingsanställning missbrukas kan organisationen efter lokal och central förhandling i saken återkalla möjligheten för arbetsgivaren att fortsättningsvis träffa dylika anställningar.

Om lokal överenskommelse träffats måste denna sägas upp innan den fackliga organisationen kan påkalla förhandling gällande missbruk.

§ 5 Partsgemensam utbildning om Samverkansavtalet

Parterna åtar sig att under avtalsperioden gemensamt utforma och genomföra utbildningar om tillämpning av Samverkansavtalet för Arbetsgivaralliansens medlemmar och deras anställda. Underlag till utbildningen ska särskilt beakta:

- Facklig förtroendevalds förutsättningar
- Löneprocess (kriterier)
- Friskvård
- Distansarbete- och arbetsmiljö vid hemarbete

§ 6 Förtydligandet avseende obekväm arbetstid, jour och beredskap

Parterna har reviderat texten i protokollets bilaga 2 gällande § 5 mom. 2.1 första stycket samt mom. 3.1 första stycket för att förtydliga innebörden. Ändringen medför ingen materiell förändring.

§ 7 Ändrad lagstiftning

Om Socialförsäkringsbalken, arbetsrättslig lagstiftning, annan lag eller rättspraxis förändras under avtalsperioden och sådan förändring berör bestämmelser i avtalet om allmänna anställningsvillkor, ska bestämmelserna anpassas härefter. Parterna är vidare överens om att detta görs genom att Arbetsgivaralliansen tar fram förslag till förändringar.

§ 8 Övriga avtal

Övriga avtal mellan parterna (framgår av förteckning i branschavtalet) gäller med respektive avtal angiven giltighets- respektive uppsägningstid.

§ 9 Giltighetstid

Detta avtal gäller från och med den 1 maj 2023 till och med den 30 september 2025.

För tiden efter 30 september 2025 gäller avtalet med sju dagars uppsägningstid.

§ 10 Avslut

Parterna förklarar förhandlingarna avslutade 2023-06-14.

Vid protokollet

Anna Dicander

Justeras

Anna Dicander

Kjell Svahn

Daniel Modée

Fredrik Nilsson

Antonio Ropero

Sofia Rydgren Stale

Jennifer Forsanker

Jens Lindau

⁹⁾ Akademikerförbunden meddelar att Akademikerförbundet SSR och Sveriges Psykologförbund är kontaktförbund för Akademikerförbunden. Med Akademikerförbunden avses: Akademikerförbundet SSR, Akavia, DIK, Fysioterapeuterna, Förbundet Sveriges Arbetsterapeuter, Naturvetarna, Sveriges Farmaceuter, Sveriges Ingenjörer, Sveriges Psykologförbund, Sveriges skollärare, Sveriges universitetslärare och forskare och Sveriges Veterinärförbund

Förhandlingsprotokollets bilaga 1

Bilaga 2 Löneavtal ~~2020–2023~~ **2023 – 2025**

Löneavtalet gäller mellan Arbetsgivaralliansen Branschkommitté Vård och Omsorg och Vårdförbundet, Kommunal, Vision, Sveriges läkarförbund, Ledarna och Akademikerförbunden.

1. Allmänt

1.1 Utgångspunkter

Arbetsgivare och arbetstagare har ett gemensamt intresse av att skapa livskraftiga verksamheter.

Det ska vara möjligt för arbetstagare att göra lönekarriär genom hela yrkeslivet.

De lokala parterna ska bidra till att skapa goda förutsättningar för att utveckla verksamheten i syfte att förbättra resultat och måluppfyllelse. Detta kräver ett systematiskt utvecklings- och kvalitetsarbete. Arbetstagarens bidrag till måluppfyllelsen bör återspeglas i löneutvecklingen.

Det centrala samverkansavtalet kan skapa förutsättningar för en kontinuerlig dialog mellan arbetsgivare och arbetstagare i syfte att utveckla såväl individ som verksamhet och skapa en god arbetsmiljö.

Vid nyanställning ska arbetstagarens tidigare utbildning och erfarenhet beaktas i lönesättningshänseende. Lönen ska sättas utifrån arbetsgivarens befintliga lönestruktur.

Avgörande för lönebildningen är de förhållanden som skapar organisationens ekonomiska förutsättningar såsom lönsamhet och konkurrensförmåga samt verksamhetens utveckling och de anställdas bidrag härtil.

Lönebildningen ska vara en positiv kraft i organisationens verksamhet och ska bidra till ökad produktivitet, effektivitet och kvalitet. Genom lönebildningsprocessen skapas förutsättningar för individer att utvecklas och stimuleras till goda insatser.

Det är viktigt att det finns en utvecklad och känd lönepolitik som är kommunicerad bland arbetstagarna.

I enlighet med samverkansavtalet ska Arbetsgivaren informera om den av Arbetsgivaren fastställda lönepolitik. Arbetsgivaren och de lokala arbetstagarorganisationerna utvecklar i ~~enlighet med samverkan~~ **kriterier i samverkan**, utifrån verksamhetens mål och behov. Arbetsgivaren är ansvarig för att utveckla och kommunicera kriterierna för lönesättningen utifrån lönepolitiken till arbetstagarna.

Med lokala arbetstagarorganisationen avses klubb, förening, eller facklig företrädare med mandat att förhandla löneprocessen. Finns det ingen lokal arbetstagarorganisation sker all överläggning antingen individuellt mellan arbetsgivaren och arbetstagare eller i samverkan via arbetsplatsträffar (APT) eller liknande.

Både föräldralediga och sjukskrivna har rätt till medarbetarsamtal och omfattas av löneöversynen samt har rätt till lönesamtal. För äldre arbetstagare gäller samma principer som för yngre arbetstagare. Likaså ska deltids- och visstidsanställda bedömas efter samma principer som heltidstjänstgörande och tillsvidareanställda arbetstagare.

Löneöversynen ska normalt planeras så att arbetstagarens nya lön kan utbetalas den månad som är det centrala löneavtalets revisionsdatum.

1.2 Lönekartläggning

Lönekartläggning ska enligt diskrimineringslagen ske årligen. Har osakliga löneskillnader som strider mot diskrimineringslagen framkommit vid lönekartläggningen ska dessa justeras utanför den årliga lönerrevisionen.

Arbetsgivare med minst tio anställda ska dokumentera arbetet med lönekartläggning.

Anmärkning

Samverkansavtalet reglerar formerna för den årliga lönekartläggningen.

~~Lönekartläggning ska enligt diskrimineringslagen ske årligen från och med den 1 januari 2017.~~

~~Arbetsgivare med minst tio anställda ska dokumentera arbetet med lönekartläggning.~~

2 Medarbetarsamtal

Inför varje verksamhetsår ska arbetstagarens chef och arbetstagare genomföra ett medarbetarsamtal.

Samtalet bör innehålla:

- arbetstagarens arbetsuppgifter, ansvar, eventuella förändringar i arbetsinnehåll samt förväntat arbetsresultat/målsättning och
- arbetstagarens bidrag till måluppfyllelsen.

En individuell kompetensutvecklingsplan upprättas och skrivs under av arbetstagarens chef och arbetstagaren. Arbetstagarens chef ska dokumentera resultatet av medarbetarsamtalet som sedan delges arbetstagaren.

2.1 Kompetensutveckling

Med kompetens menas här de samlade kunskaper, färdigheter, förmågor och förhållningssätt som gör det möjligt att utföra aktuella uppgifter i linje med de definierade målen och kraven på hur dessa ska uppnås.

Kompetensutveckling för alla personalkategorier är av stor betydelse för en positiv utveckling av arbetsplatsen. För att skapa möjligheter för individen krävs det att kompetensutveckling kopplas till verksamhetens behov, nu och i framtiden.

Medarbetarsamtal och arbetsplatsträffar utgör en viktig grund för planering av kompetensutveckling. Under det årliga medarbetarsamtalet upprättas en individuell kompetensutvecklingsplan. Det är nödvändigt att arbetsgivaren avsätter erforderliga resurser. Arbetsgivaren bör medverka till handledning för arbetstagare med huvudsakligen terapeutiska/kuratoriska arbetsuppgifter.

3 Överläggning

Arbetsgivaren ska inför löneöversynen analysera verksamhetens framtida inriktning, utveckling och ekonomiska förutsättningar, bland annat med beaktande av förra årets avstämning.

I syfte att rekrytera och behålla medarbetare bör arbetsgivaren se över om behov finns av förändrad lönestruktur.

Arbetsgivaren och lokal arbetstagarpart bör i överläggningen komma överens om processen för löneöversyn, baserat på lönestruktur, kriterier och lönepolitik.

4 Individuella lönesättande samtal

Lönesättningen ska vara individuell och differentierad. Den sker genom årliga lönesättande samtal mellan lönesättande chef och medarbetare och bestäms utifrån fastställd lönepolitik och i samverkan framtagna kriterier.

Arbetstagarens lön påverkas av dels arbetsuppgifternas ansvar och svårighetsgrad, dels arbetstagarens arbetsresultat, bidrag till verksamhetens utveckling och måluppfyllelse. Även marknadskrafterna kan påverka lönen.

Lönesättningen ska vara sakligt grundad. Enligt gällande diskrimineringslagstiftning får en arbetsgivare varken direkt eller indirekt diskriminera en arbetstagar vid tillämpning av lön eller andra anställningsvillkor.

Varje arbetstagar ska veta på vilka grunder lönen sätts och vad ~~hon eller han~~ **arbetstagaren** kan göra för att påverka sin lön.

Arbetsgivare och arbetstagar ska föra en dialog om arbetstagarens bidrag till det gångna årets verksamhet, måluppfyllelse och utveckling samt värdera arbetstagarens insatser/resultat utifrån fastställda lönekriterier. Tidigare medarbetarsamtal bör ligga till grund för dialogen.

Dialogen bör vara en uppföljning av:

- sätta mål och arbetstagarens bidrag till måluppfyllelsen,

- arbetstagarens arbetsuppgifter, ansvar, prestation och eventuella förändringar i arbetsinnehåll samt egen kompetensutveckling,
- samarbets- och initiativförmåga.

Om arbetstagaren har haft en ogynnsam löneutveckling ska lönesättande chef diskutera arbetstagarens förutsättningar för arbetsuppgifterna, behov av kompetensutveckling eller andra åtgärder. Samtalet ska resultera i en utvecklingsplan.

Det individuella lönesättande samtalet ska avslutas med att lönesättande chef meddelar förslag till ny lön till arbetstagaren.

Det lönesättande samtalet ska dokumenteras skriftligen. Efter genomfört lönesamtal ska lönesättande chef skriftligen ange och motivera lönesättningen av arbetstagaren. Av dokumentationen ska framgå vilka lönekriterier som arbetstagaren bedömts utifrån samt hur den lönesättande chefen viktat dessa lönekriterier i lönesättningen. Dokumentationen bör vara genomförd inom en vecka efter det att lönesamtalet ägt rum, dock senast innan ny lön utbetalas. Arbetstagaren och lönesättande chef undertecknar i dokumentationen att samtalet genomförts. Dokumentationen av det lönesättande samtalet ska följas upp på nästkommande medarbetarsamtal och lönesamtal. Om förhandling har begärts ska dokumentationen finnas med som underlag i förhandlingen.

Anmärkning

Skriftlighetskravet gäller från och med lönerevisionen 2024.

5 Omfattning-Vilka omfattas av lönerevisionen

5.1 Huvudregel

Detta löneavtal omfattar arbetstagare som börjat sin anställning hos arbetsgivaren senast den 30 april året för lönerevisionen.

5.1.1 Undantag

Arbetstagare som slutat sin anställning senast den 30 april året för lönerevisionen omfattas inte av löneavtalet och bidrar inte heller till potten.

Löneavtalet omfattar inte heller arbetstagare som den 30 april året för lönerevisionen:

- inte fyllt 18 år, eller
- har tidsbegränsad anställning som inte har varat fortlöpande under sex månader, eller
- kvarstår i tjänst hos arbetsgivaren efter uppnådd LAS-ålder

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

Om arbetstagare, som den 30 april året för lönerevisionen var anställd som vikarie eller på prov och som enligt första stycket inte omfattas av löneavtalet, under avtalsperioden får tillsvidareanställning hos arbetsgivaren ska bestämmelserna i detta avtal vara vägledande vid fastställande av arbetstagarens lön.

Arbetstagare som den 30 april året för lönerevisionen är tjänstledig för minst tre månader framåt i tiden av annat skäl än sjukdom eller föräldraledighet är undantagen från detta löneavtal om inte överenskommelse träffas om annat. När arbetstagaren återgår i tjänst ska lönen bestämmas efter samma normer som gällt för övriga arbetstagare hos arbetsgivaren enligt detta avtal.

5.1.2 Arbetstagare som slutat sin anställning

Om en arbetstagare har slutat sin anställning den 1 maj året för lönerevisionen, eller senare under året för lönerevisionen och inte har fått lönehöjning ska arbetstagaren till arbetsgivaren anmäla sitt krav, ~~härpå~~ senast inom en månad efter det att ~~lönebildningsprocessen hos arbetsgivaren är avslutad~~ **lönerevisionen är avslutad**. Om arbetstagaren försummar detta, medför detta löneavtal inte längre någon rätt för arbetstagaren till lönehöjning.

5.1.3 Anställningsavtal den 1 januari eller senare

Om arbetsgivaren och arbetstagaren den 1 januari eller senare **under** året för lönerevisionen har träffat avtal om anställning och viss lön och då kommit överens om att den avtalade lönen ska gälla oberoende av nästkommande lönerevision omfattas arbetstagaren inte av densamma.

5.1.4 Redan genomförd lönerevision

Om arbetsgivaren i avvaktan på detta löneavtal redan har utgett lönehöjningar ska dessa avräknas mot vad arbetstagaren får enligt detta löneavtal om inte det uttryckligen träffats annan lokal överenskommelse.

5.2 Tillämpningsregler

5.2.1 Retroaktiv omräkning

Under förutsättning att den lokala löne**bildningen översynen** är avslutad före den 1 oktober ~~2022-2023~~ samt 1 oktober ~~2022, 2024~~ görs inga retroaktiva omräkningar på utbetalade ersättningar eller gjorda avdrag.

Sker den lokala löne**bildningen översynen** därefter görs retroaktiv omräkning enligt nedan.

5.2.2 Övertidsersättning och dylikt

Övertidsersättningar ska omräknas retroaktivt med den genomsnittliga lönehöjningen för arbetstagare hos arbetsgivaren, såvida inte lokal överenskommelse träffas om att omräkningen ska ske individuellt för varje arbetstagare.

Motsvarande gäller alla ersättningar som beräknas i relation till månadslönen, även semestertillägg.

5.2.3 Tjänstledighetsavdrag

Tjänstledighetsavdrag ska omräknas retroaktivt. Omräkningen ska ske individuellt.

5.2.4 Sjukavdrag m.m.

Sjukavdrag mm ska omräknas retroaktivt. Omräkningen ska ske individuellt.

6 Vissa pensionsfrågor

Om lönehöjning utges till arbetstagare som anges i punkt 5.1.2 och som är pensionsberättigad, ska höjningen inte vara pensionsmedförande. Om anställningen har upphört på grund av pension ska emellertid lönehöjningen vara pensionsmedförande.

6.1 Anmälan om pensionsmedförande lön

Arbetsgivaren ska till Collectum såsom pensionsmedförande lön anmäla lönehöjning enligt punkt 3 fr.o.m. den 1 maj ~~2021~~ 2023 respektive 1 maj ~~2022~~ 2024.

7 Avstämning

Arbetsgivaren och den lokala arbetstagarorganisationen utvärderar den genomförda löneöversynsprocessen.

Löneökningstrymmet beräknas per arbetstagarorganisation. För deltidсанställd ska beloppet räknas ned i proportion till vad deltiden utgör i procent av heltid.

Arbetsgivaren meddelar den lokala arbetstagarorganisationens det totala utfallet för deras medlemmar.

8 Förhandlingsordning

Uppnås inte enighet i **det lönesättande** lönesamtalet kan lokal förhandling begäras inom två veckor efter att **skriftlig dokumentation överlämnats och** oenighet om den nya lönen konstaterats.

Lokal förhandling kan även påkallas om avtalets garanterade utfall inte uppnåtts. Förhandling påkallas senast två veckor efter det att den lokala arbetstagarorganisationen delgetts utfallet.

Central förhandling kan påkallas om resultatet av den lokala förhandlingen avslutats i oenighet.

Central förhandling påkallas senast två veckor efter genomförd avstämning eller förhandling.

9 Löneöversyn

~~3.1~~ **9.1 Formen för genomförande av löneöversyn för Kommunals medlemmar**

Vid överläggningen ska arbetsgivaren och respektive lokal arbetstagarorganisation besluta om löneöversyn ska ske genom lönesättande samtal eller genom förhandling.

Om överenskommelse inte nås om att lön sätts i lönesättande samtal genomförs löneöversyn som förhandling.

Om lokal arbetstagarorganisation inte finns så sker löneöversynen genom individuella lönesättande samtal.

~~3.3.1~~ **9.1.1. Kommunal**

Löneökningstrymmet som ska läggas ut per arbetstagarorganisation utgör följande:

- per den 1 maj ~~2021~~ 2023 med lägst 1138 kr per medlem.
- per den 1 maj ~~2022~~ 2024 med lägst 1049 kr per medlem.

Utrymmet fördelas individuellt

Lägsta lön för arbetstagare som fyllt 19 och som har adekvat gymnasieutbildning ska efter 1 oktober ~~2021~~ 2023 vara ~~22 653~~ 24 456 kr, 1 oktober ~~2022~~ 2024 vara ~~23 106~~ 25 505 kr per månad vid heltidsanställning.

Saknas adekvat gymnasieutbildning ska lägsta lön vara 1 oktober ~~2021~~ 2023 vara ~~20 444~~ 22 203 kr, och 1 oktober ~~2022~~ 2024 ~~20 853~~ 23 252 kr per månad vid heltidsanställning.

Anmärkning

Med adekvat utbildning menas för befattningen ändamålsenlig/yrkesinriktad utbildning.

~~3.2~~ **9.2 Formen för genomförande av löneöversyn för Vision och Akademikerförbunden, Vårdförbundet, Ledarna och Sveriges Läkarförbund**

Löneöversynen sker genom individuella lönesättande samtal.

För Ledarna se Ledaravtalet

~~3.3~~ **9.2.1. Avtalat löneökningstrymme**

Avtalat löneökningstrymme gäller inte lokal arbetstagarorganisation med färre än tre medlemmar.

De centrala parterna är överens om att avtalet inte har någon individgaranti, varken för små eller stora organisationer/verksamheter.

~~Löneökningstrymme respektive år 2021, och 2022~~

För år 2020 gäller följande

- per den 31 december utges en ett engångsbelopp på 6 000 kr med följande villkor:
- summan regleras utifrån arbetstagarens sysselsättningsgrad
- Gäller endast de som har 2019 års löneläge
- Arbetstagare som är sjukskrivnas eller föräldraledig med planerad återgång under 2021 utbetalas engångsbelopp när arbetstagaren är tillbaka och i förhållande till sysselsättningsgraden
- Pensionsgrundande (enbart ITP1 berörs)
- Gäller endast månadsavlönade. Timavlönade lönesätts enligt lokala rutiner hos varje enskild arbetsgivare, vid löneöversyn och löneavtal
- Summan regleras i förhållande till arbetstagarens anställningstid från 1 maj 31 december 2021

3.3.2 9.2.1 Akademikerförbunden, Vårdförbundet, Vision, Sveriges läkarförbund,

Löneökningstrymmet som ska läggas ut per arbetstagarorganisation ska utgöra följande:

- per den 1 maj ~~2021-2023~~ med utrymme om lägst ~~3,4 %~~ **4,1 %** av de fasta kontanta lönerna.
- per den 1 maj ~~2022-2024~~ med utrymme om lägst ~~2,0 %~~ **3,5 %** av de fasta kontanta lönerna.

Utrymmet fördelas individuellt.

Förhandlingsprotokollets bilaga 2

Avtal om allmänna anställningsvillkor

§ 2 Anställning

§ 2 Mom. 2:1 *Eget avstående*

Bestämmelsen i 5 § LAS om tidsbegränsad anställning tillförs följande.
Om en arbetstagare haft en kombination av allmän visstidsanställning och vikariat i sammanlagt mer än 3 år under en 5 årsperiod övergår anställningen till en tillsvidareanställning.

Anmärkning

- 1) Tidsbegränsad anställning i form av allmän visstidsanställning och vikariat kan under en 5-årsperiod uppgå till maximalt 2 år av varje slag i enlighet med 5 § LAS, dock enligt stycket ovan aldrig mer än 3 år sammanlagt.
- 2) Bestämmelsens tillämpning förutsätter att det inte föreligger hinder enligt speciallagstiftning (krav på behörighet, legitimation eller dylikt).
- 3) Oavsett om en arbetstagare har kvalificerat sig för tillsvidareanställning med stöd av 5 § LAS eller detta moment kan arbetstagaren **endast på eget initiativ** avstå från sin rätt till tillsvidareanställning med giltig verkan för perioder om högst 6 månader.

§ 2 Mom. 2 *Utvecklingsanställning*

Vid anställning av arbetstagare med arbetsmarknadspolitiskt stöd som omfattas av LAS kan anställning för viss tid träffas i högst två år hos en arbetsgivare. Anställningen ger inte företrädesrätt till återanställning.

OBS! Utvecklingsanställning i bransch- och löneavtal Vård och Omsorg kan ingås tidigast från och med 1 januari 2024.

Anmärkning

Anställningen kan bara användas av arbetsgivare som är anslutna till Arbetsgivaralliansen samt omfattas av Arbetsgivaralliansens bransch- och löneavtal Vård och Omsorg och som driver sin verksamhet för att genomföra eller stödja ideell, idéburen verksamhet.

Utvecklingsanställning kan bara användas för personer som står mycket långt från arbetsmarknaden och som inte bedöms kunna få ett förvärvsarbete på arbetsmarknaden inom överskådlig tid.

Anställningsformen ska inte användas till ordinarie tjänster där ett anställningsbehov föreligger.

Vid misstanke om missbruk har den fackliga organisationen rätt att få del av samtliga anställningsavtal där utvecklingsanställning träffats avseende den senaste sexmånadersperioden. Om den fackliga organisationen anser att utvecklingsanställning missbrukas kan organisationen efter lokal och central förhandling i saken återkalla möjligheten för arbetsgivaren att fortsättningsvis träffa dylika anställningar.

Om lokal överenskommelse träffats måste denna sägas upp innan den fackliga organisationen kan påkalla förhandling gällande missbruk.

§ 5 Obekväm arbetstid, jour och beredskap

Mom. 1:1 Ersättning för obekväm arbetstid (ob-tillägg)

Vid beräkning av ersättning för ob-tillägg ska en deltidsanställd arbetstagares lön räknas upp till den lön som motsvarar full ordinarie arbetstid.

Om arbetsgivaren och arbetstagaren eller de lokala parterna inte träffar överenskommelse om annan lösning gäller följande.

måndag – fredag

från kl. 19.00 till kl. 22.00

månadslönen*
900

från kl. 22.00 till kl. 06.00

månadslönen*
450

lördag – söndag

från lördag kl. 06.00 till måndag kl. 06.00

månadslönen*
350

Vid följande helger gäller:

från kl. 06.00 på trettondagen, 1 maj,
Kristi himmelfärds dag, 6 juni och
Alla helgons dag till kl. 00.00 första vardagen efter
respektive helg

månadslönen*
200

från kl. 18.00 på skärtorsdagen samt
från kl. 07.00 på pingst-, midsommar-, jul och
nyårsafton till kl. 00.00 första vardagen efter
respektive helg

månadslönen*
200

* Anmärkning Kommunal

Från och med ~~2021~~ 2023-10-01 högst ~~21 629~~ 22 967 kronor/månad.

Från och med ~~2022~~ 2024-10-01 högst ~~22 062~~ 23 771 kronor/månad.

Vårdförbundet, Vision, Sveriges läkarförbund,
Akademikerförbunden

Från och med ~~2021~~ 2023-10-01 högst ~~22 200~~ 23 572 kronor/månad.

Från och med ~~2022~~ 2024-10-01 högst ~~22 644~~ 24 397 kronor/månad

Mom. 2:1 Ersättning för beredskap

Vid beräkning av ersättning för beredskap ska en deltidsanställd arbetstagares lön räknas upp till den lön som motsvarar ~~full-ordinarie-arbets~~tid **heltidsanställning**.

Beredskapsersättning erhålls inte för tid då arbete utförts och övertidsersättning betalats.

För arbetad tid under beredskap utges övertidsersättning, oavsett tjänstgöringsgrad, enligt kollektivavtal om inte arbetsgivaren och arbetstagaren träffat särskild överenskommelse om ersättning för övertid. För störning som inte innebär inställelse på arbetsplatsen utges ersättning för faktiskt utförd arbetstid. Flera korta arbetstillfällen under ett beredskapspass får sammanräknas. Vid beräkning av längden av utfört arbete under ett beredskapspass medräknas varje påbörjad halvtimme.

För ersättning vid fysisk inställelse på arbetsstället se Mom 2:2

Om arbetsgivaren och arbetstagaren eller de lokala parterna inte träffar överenskommelse om annan lösning gäller följande.

Beredskapstjänst ersätts per beredskapstimme med	<u>månadslönen*</u> 1400
---	-----------------------------

Dock gäller följande:

fredag – söndag

från fredag kl. 18.00 till lördag kl. 07.00	<u>månadslönen*</u> 1000
---	-----------------------------

från lördag kl. 07.00 till söndag kl.00.00	<u>månadslönen*</u> 800
--	----------------------------

Vid helger gäller följande:

från kl. 18.00 dagen före till kl. 07.00 trettondagen, 1 maj, Kristi himmels- färds dag, 6 juni och Alla helgons dag	<u>månadslönen*</u> 1100
--	-----------------------------

från kl. 07.00 trettondagen, 1 maj, Kristi himmelsfärds dag, 6 juni och Alla helgons dag till kl. 00.00 första vardagen efter respektive helg	<u>månadslönen*</u> 800
--	----------------------------

från kl. 18.00 på skärtorsdagen samt från kl. 07.00 på pingst-, midsommar-, jul- och nyårsafton till kl. 00.00	<u>månadslönen*</u> 500
--	----------------------------

första vardagen efter respektive helg

Beredskapsersättning betalas per pass för lägst åtta timmar.

Anteckning

~~Lägst 12.500 kronor per månad.~~

Mom 3:1 Ersättning för jourtid

Vid beräkning av ersättning för jourtid ska en deltidsanställd arbetstagares lön räknas upp till den lön som motsvarar ~~full-ordinarie arbetstid~~ **heltidsanställning**.

För arbetad tid under jour utges övertidsersättning, oavsett tjänstgöringsgrad, enligt kollektivavtal om inte arbetsgivaren och arbetstagaren träffat särskild överenskommelse om ersättning för övertid.

Om arbetsgivaren och arbetstagaren eller de lokala parterna inte träffat överenskommelse om annan lösning gäller följande.

Jourtid ersätts per jourtimme med månadslönen*
650

Dock gäller följande:

fredag - söndag

från fredag kl. 18.00 till lördag kl. 07.00 månadslönen*
500

från lördag kl. 07.00 till söndag kl. 00.00 månadslönen*
400

Vid helger gäller följande:

från kl. 18.00 dagen före till kl. 07.00
trettondagen, 1 maj, Kristi himmels-
färds dag, 6 juni och Alla helgons dag månadslönen*
500

från kl. 07.00 trettondagen, 1 maj,
Kristi himmelsfärds dag, 6 juni och
Alla helgons dag till kl. 00.00 första
vardagen efter respektive helg månadslönen*
400

från kl. 18.00 på skärtorsdagen samt
från kl. 07.00 pingst-, midsommar-,
jul- och nyårsafton till kl. 00.00
första vardagen efter respektive helg månadslönen*
250

Jourtid ersättning utges per pass för lägst åtta timmar, i förekommande fall minskat med tid för vilken övertidsersättning betalats.

Anteckning

~~Lägst 12.500 kronor per månad.~~

§ 9 Semester

Mom. 4:7 För mycket uttagen semester

Har en arbetstagare erhållit större semesterlön än vad som motsvaras av intjänad semester ska mellanskillnaden avräknas mot ordinarie lön eller återbetalas.

Anmärkning

Kvittning sker med förbehåll för vad som anges i § 4 i kvittningslagen. Innan kvittning sker ska arbetsgivaren kommunicera avräkningen och pröva behovet av avbetalningsplan vid ett individuellt samtal.

§ 11 Mom. 4 Löneavdrag då rätt till föräldralön inte föreligger

Om en arbetstagare vid föräldraledighet inte har rätt till föräldralön enligt ~~mom. 8~~ mom. 5 görs löneavdrag för varje frånvarodag enligt formeln

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

Vid frånvaro del av dag (ledighetsperioden är kortare än en kalenderdag) görs löneavdrag för varje frånvarotimme enligt formeln

$$\frac{\text{månadslönen}}{175}$$

Vid tillämpning av formeln ska en deltidsanställd arbetstagares lön räknas upp till den lön som motsvarar full ordinarie arbetstid.

12 § Ledighet

Mom. 4 Friskvårdstid

Arbetsgivare uppmuntras erbjuda varje arbetstagare en friskvårdstimme per vecka på betald arbetstid. Friskvårdstiden kan nyttjas till motion eller annan hälsofrämjande aktivitet och erbjuds i den mån det är möjligt utifrån verksamhetens behov.

§ 13 Uppsägning

§ 13 Mom. 2:3 Förlängd uppsägningstid

För arbetstagare, som sagts upp på grund av arbetsbrist och vid uppsägningdagen

uppnått ~~55~~ **59** års ålder och då har tio års sammanhängande anställningstid, förlängs den uppsägningstid som gäller i branschavtalet med ~~sex~~ **fem** månader.

Anteckning

Övergångsregel, för anställd som sagts upp på grund av arbetsbrist före den 1 oktober 2023 gäller istället 55 års ålder och tio års sammanhängande anställningstid och förlängning om sex månader.

Mom 2:4 Uppsägning under ledighet med graviditetspenning

Om en arbetstagare som är ledig med graviditetspenning sägs upp på grund av arbetsbrist och arbetstagaren senast vid inledning av ledighetsperioden har ansökt om föräldraledighet, börjar uppsägningen att löpa vid den tidpunkt då arbetstagaren helt eller delvis återgår i arbete eller enligt sin ansökan om föräldraledighet skulle ha återgått i arbete.”

Första stycket gäller ledighet med graviditetspenning från och med den sextionde dagen före den beräknade tidpunkten för barnets födelse.

Anmärkning

Om arbetstagaren sägs upp på grund av arbetsbrist när den är föräldraledig, innehåller 11 § andra stycket LAS regler om när uppsägningen börjar löpa.

Numrering av momenten från och med § 13 Mom 2:3 konsekvensändras

§ 14 Giltighetstid

Detta avtal gäller ~~2020-05-01 – 2023-04-30.~~ **2023-05-01 – 2025-09-30**

Förhandlingsprotokollet undertecknades ~~2020-12-07.~~ **2023-06-...**

För tiden efter ~~2023-05-30~~ **2025-09-30** gäller avtalet med sju dagars uppsägningstid.

Arbetsgivaralliansen	Vårdförbundet
Branschkommitté	Sveriges Kommunalarbetareförbund
Vård och Omsorg	Vision
	Sveriges läkarförbund
	Ledarna
	Akademikerförbunden *

* Med Akademikerförbunden avses

Akademikerförbundet SSR, Akavia, DIK, Fysioterapeuterna, Sveriges Arbetsterapeuter, Naturvetarna, Sveriges Farmaceuter, Sveriges Ingenjörer, Sveriges Psykologförbund, ~~Sveriges Skolläraryrkeförbund~~ **Sveriges Skolledare**, Sveriges ~~Universitetslärarförbund~~ **universitetslärare och forskare**, Sveriges Veterinärförbund och SRAT. Akademikerförbundet SSR är kontaktförbund för Akademikerförbunden

Bilaga 3 Uppsägningstider enligt LAS och rätt att kvarstå i anställning vid uppnådd ålder för pension enligt LAS

33 §

~~Om en arbetsgivare vill att en arbetstagare skall lämna sin anställning i samband med att arbetstagaren enligt socialförsäkringsbalken får rätt till hel sjukersättning som inte är tidsbegränsad, skall arbetsgivaren skriftligen ge arbetstagaren besked om detta så snart arbetsgivaren har fått kännedom om beslutet om sjukersättning.~~

~~En arbetstagare som har uppnått LAS ålder har inte rätt till längre uppsägningstid än en månad och har inte heller företrädesrätt enligt 22, 23, 25 eller 25 a §.~~

Rätt att kvarstå i anställningen till 69 år

32 a § En arbetstagare har rätt att kvarstå i anställningen till utgången av den månad då han eller hon fyller 69 år, om inte något annat följer av denna lag. *Lag (2019:529).*

Avtalets bilaga 5 Överenskommelse om deltid i pensioneringssyfte

Denna överenskommelse är en del av de allmänna villkoren

Tjänsteman har en förstärkt möjlighet att hos arbetsgivaren ansöka om att gå ner i arbetstid från 62 års ålder (tjänsteman som omfattas av ITP2) respektive 63 års ålder (tjänsteman som omfattas av ITP 1) för att möjliggöra Flexpension. En förutsättning för att överenskommelse ska kunna träffas är att så kan ske med skäligt hänsynstagande till verksamhetens krav och behov.

Tjänsteman som vill utnyttja rätten att ansöka ska göra detta skriftligen. Arbetsgivaren ska skyndsamt pröva ansökan och göra en bedömning av möjligheterna att träffa överenskommelse om deltid.

Kommer arbetsgivare och tjänstemannen överens om att tjänstemannen ska gå ner i arbetstid är anställningen från det att överenskommelsen börjar gälla en deltidstjänst med den sysselsättningsgrad som följer av överenskommelsen.

Träffas inte överenskommelse om nedgång i arbetstid ska arbetsgivaren underrätta tjänstemannen och dennes fackliga organisation (om det finns en lokal klubb/förening vid företaget) därom och om skälen till varför överenskommelse inte kan träffas. Såväl lokal som central förhandling i intressefrågan kan därefter påkallas av den fackliga organisationen kring ansökan och förutsättningarna för denna. Vid förhandling anses tjänstemannens ansökan om att gå ned i tid avse en minskning till 80 procent.

Träffas inte överenskommelse i förhandlingen gäller företagets bedömning även fortsättningsvis. Det förhållandet att överenskommelse inte träffas kan inte prövas rättsligt förutsatt att arbetsgivaren prövat ansökan och motiverat sin bedömning med hänvisning till verksamhetens krav och behov.

För tjänsteman som träffat överenskommelse enligt ovanstående reglering och tillhör ITP 2 ska arbetsgivaren fortsatt till Collectum anmäla inkomst utifrån tjänstemannens tidigare sysselsättningsgrad. Denna skyldighet upphör dock om tjänstemannen tar anställning hos annat företag eller på annat sätt bedriver verksamhet av ekonomisk natur som kan ge tjänstemannen inkomst.

Företrädesrätt till anställning med högre sysselsättningsgrad enligt 25 a § anställningsskyddslagen gäller inte för tjänstemän som har gått ner i arbetstid i pensioneringssyfte.

Anmärkning 1

Parterna är överens om att avtalet ska anpassas till vid var tid gällande författnings-regler rörande pension.

Anmärkning 2

Avseende rörliga lönedelar förutsätts att överenskommelse träffas hur dessa ska anmälas. Överenskommelse träffas med utgångspunkt från tidigare sysselsättningsgrad med beaktande av faktisk förtjänst, ny sysselsättningsgrad och eventuellt förändrat lönesystem.

Förhandlingsprotokollets bilaga 3 Flexpension

Avsättning till Flexpension i Arbetsgivaralliansen

Generella regler

§ 1

Parterna har träffat överenskommelse om ett system för Flexpension i Arbetsgivaralliansens bransch Vård och Omsorg. Denna överenskommelse gäller samtliga tjänstemän som omfattas av allmänna villkorsavtalet och som ITP-avtalets ålderspensionsbestämmelser är eller hade kunnat vara tillämpligt för och innebär en kollektiv avsättning till flexpensionsystemet. Det innebär att arbetsgivaren från och med den 1 maj 2023 för anställda som fyllt 25 men inte 65 år ska betala en kompletterande premie till ITP-planen, i enlighet med punkt 7.2 i avdelning 1 respektive punkt 6.4 i avdelning 2 av ITP-planen. Från och med den 1 januari 2023 betalas kompletterande premier till 66 år för tjänsteman som omfattas av ITP 1.

§ 2

Den kompletterande premien ska inbetalas till Collectum från och med 1 maj 2023 och därefter månatligen. Höjning av den kompletterande premien sker därefter i samband med kommande löneredvisionsstidpunkter i kollektivavtalet och enligt de rutiner som gäller för kompletterande premier till ITP 1 respektive ITPK inom ITP 2. Premien ska komplettera den försäkring för ITP 1 eller ITPK som tjänstemannen har i anställningen hos arbetsgivaren.

Anmärkning

Om branschavtalets löneredvisionsdatum under uppbyggnadsfasen är tidigare än de märkessättande avtalens löneredvisionsdatum, ska höjningen av den kompletterande premien ske vid tidpunkten för de märkessättande avtalens löneredvision.

Collectum ska, så långt det är möjligt, bistås av parterna med uppgifter om vilka arbetsgivare som ska göra avsättning till Flexpension i Arbetsgivaralliansens bransch Vård och Omsorg.

§ 3

Premien till Flexpension i Arbetsgivaralliansens bransch Vård och Omsorg ska från och med 2025 års avtalsförhandlingar successivt byggas ut i förhållande till märkessättande förbunds avtal inom Svenskt Näringsliv. Det innebär att det 2024 görs en avsättning i Flexpension i Arbetsgivaralliansens bransch Vård och Omsorg om 1,3 procent. Parterna är vidare överens om att Flexpension för Arbetsgivaralliansens bransch Vård och Omsorg byggs ut till samma nivå som gäller för märkessättande förbund inom Svenskt Näringsliv med tre års fördröjning, dock totalt max 2 procent. Det betyder att när märkessättande förbund upphör med avsättningar, eller uppnått 2 procent, till Flexpension ska ytterligare avsättningar göras till Flexpension under de tre efterföljande åren så att premie-nivåerna blir lika, dock högst till en premienivå om 2 procent. Parterna konstaterar att premieskillnaden vid införandet av Flexpension är 0,7 procent.

Skulle löneökningstrycket framgent bli väsentligt lägre än det föregående årets löneökningstryck ska parterna ta upp förhandlingar om att helt eller delvis skjuta på det aktuella årets fastställda avsättning.

Anmärkning

Varje år som premienivån i Flexpension i Arbetsgivaralliansens bransch Vård och Omsorg byggs ut minskar löneökningstrycket i förhållande till märkessättande förbunds kostnadsmärke med motsvarande nivå.

Kostnader för premiefrielseförsäkring i Alecta respektive premieöverföringen till Collectum och försäkringsbolagen samt förvaltningskostnader, ska belasta de avsatta premierna.

Ersättning från premiefrielseförsäkringen utbetalas enligt Collectums och Alectas villkor för kompletterande premier till ITP 1 respektive ITPK.

§ 4

Företag som när bundenhet av kollektivavtalet uppstår redan omfattas av annat flexpensionssystem ska fortsätta bygga ut företagets premienivå med de avsättningar som görs enligt Flexpension i Arbetsgivaralliansens bransch Vård och Omsorg till dess företaget når den fullt utbyggda premienivån för Flexpension, så som anges i § 3.

Anmärkning 1

När det av respektive centralt kollektivavtal framgår att del av löneutrymme används för

ytterligare avsättning till Flexpension ska sådana avsättningar istället utges som lön när den fullt utbyggda premienivån om 2 % har uppnåtts i företaget.

Företag som när bundenhet av kollektivavtalet uppstår inte tidigare omfattats av flexpensionssystem gäller utöver vad som anges i § 3 följande:

- 12 månader efter att företaget anslutits till kollektivavtalet ska företaget betala 10 % av den premienivå som var aktuell vid anslutningstillfället.
- 24 månader efter att företaget anslutits till kollektivavtalet ska företaget betala ytterligare 20 %, totalt 30%, av den premienivå som var aktuell vid anslutningstillfället.
- 36 månader efter att företaget anslutits till kollektivavtalet ska företaget betala ytterligare 20 %, totalt 50%, av den premienivå som var aktuell vid anslutningstillfället.
- 48 månader efter att företaget anslutits till kollektivavtalet ska företaget betala ytterligare 25 %, totalt 75 %, av den premienivå som var aktuell vid anslutningstillfället.
- 60 månader efter att företaget anslutits till kollektivavtalet ska företaget betala ytterligare 25 %, totalt 100 %, av den premienivå som var aktuell vid anslutningstillfället.

Utöver ovanstående infasning av premienivån kopplat till anslutningstillfället har företaget även att utge löneökningstrymme enligt gällande löneavtal samt de eventuella ytterligare premieavsättningar till Flexpension som regleras i gällande avtal.

Företaget kan välja att för samtliga tjänstemän vid företaget införa avsättning till Flexpension i Arbetsgivaralliansens bransch Vård och Omsorg i en snabbare takt än vad som anges i denna paragraf, vilket inte får medföra någon avräkning från löneökningstrymmet i gällande löneavtal. Det betraktas inte heller som individuell överenskommelse om ytterligare avsättning inom ramen för flexpensionsavtalet.

Anmärkning 2

Beträffande verksamhet eller del av verksamhet som övergår från en arbetsgivare till en annan genom en sådan verksamhetsövergång som avses i 6b § anställningsskyddslagen gäller följande när förvärvaren är bunden av kollektivavtal om Flexpension och överlåtare och förvärvare har byggt ut respektive premienivå olika: När förvärvarens kollektivavtal blir

tillämpligt på de övertagna tjänstemännen gäller den premienivå till Flexension som framgår av förvärvarens kollektivavtal.

Kompletterande premier till ITP 1

§ 5

Den kompletterande premien ska tidigast betalas fr.o.m. den månad tjänstemannen fyller 25 år och längst t.o.m. månaden före den under vilken tjänstemannen uppnår 66 års ålder.

§ 6

Den kompletterande premien ska beräknas på den pensionsmedförande lönen för pensionsförmåner enligt ITP 1, punkten 6.

Den kompletterande premien debiteras arbetsgivaren av Collectum på samma underlag som ligger till grund för premien för ITP 1. Från den 1 januari 2023 debiteras inte kompletterande premier för lönedelar som för viss månad överstiger 30 inkomstbasbelopp/12

Kompletterande premier till ITPK inom ITP 2

§ 7

Den kompletterande premien ska betalas för tjänsteman som är född 1978 eller tidigare och längst t.o.m. månaden före den under vilken tjänstemannen uppnår 65 års ålder.

§ 8

Den kompletterande premien ska beräknas på den pensionsmedförande lönen för pensionsförmåner enligt ITP 2, punkten 3.

För tjänsteman som beviljats deltid i pensioneringssyfte ska arbetsgivaren även under sådan tid fortsatt anmäla inkomst utifrån tidigare sysselsättningsgrad.

Anmärkning

Avseende rörliga lönedelar förutsätts att överenskommelse träffas hur dessa ska anmälas.

Överenskommelse träffas med utgångspunkt från tidigare sysselsättningsgrad med beaktande av faktisk förtjänst, ny sysselsättningsgrad och eventuellt förändrat lönesystem.

§ 9

Arbetsgivaren har rätt att avanmäla tjänsteman som är föräldraledig. Då sådan tid med föräldrapenning är pensionsgrundande rekommenderar Arbetsgivaralliansen och PTK arbetsgivaren att fortsätta betala premierna till ITP 2 under de första elva månaderna av föräldraledigheten. Avtalsparterna är därför överens om att denna rekommendation även ska gälla kompletterande premier till ITPK.

Utbetalningsregler

§ 10

Uttag av pensionsförsäkring som baseras på de kompletterande premierna för Flexpension sker i enlighet med de villkor som gäller för uttag av ITP 1 respektive ITPK.

§ 11

Frågor avseende tolkning och tillämpning av detta avtal ska hanteras i enlighet med branschavtalets förhandlingsordning. När det gäller frågor där tillämpningen följer av ITP-planens regler bör tolkning och tillämpning av dessa villkor även ske i ITP-nämnden.

Anställda som inte har ITP 1 eller ITPK

§ 12

För tjänstemän som är mellan 25 och 66 år (ITP 1) respektive 65 år (ITP 2) och som ITP-avtalet är eller hade kunnat vara tillämpligt för men som inte har något pågående intjänande av ITP 1 eller ITPK hos arbetsgivaren gäller att arbetsgivaren träffar enskild överenskommelse med den anställde om hur avsättningen till Flexpension ska hanteras utifrån gällande förutsättningar. Sådan överenskommelse kan också träffas mellan arbetsgivaren och lokal facklig organisation.

Överenskommelse om deltid i pensioneringssyfte

Denna överenskommelse är en del av de allmänna villkoren

Tjänsteman har en förstärkt möjlighet att hos arbetsgivaren ansöka om att gå ner i arbetstid från 62 års ålder (tjänsteman som omfattas av ITP2) respektive 63 års ålder (tjänsteman som

omfattas av ITP 1) för att möjliggöra Flexpension. En förutsättning för att överenskommelse ska kunna träffas är att så kan ske med skäligt hänsynstagande till verksamhetens krav och behov.

Tjänsteman som vill utnyttja rätten att ansöka ska göra detta skriftligen. Arbetsgivaren ska skyndsamt pröva ansökan och göra en bedömning av möjligheterna att träffa överenskommelse om deltid.

Kommer arbetsgivare och tjänstemannen överens om att tjänstemannen ska gå ner i arbetstid är anställningen från det att överenskommelsen börjar gälla en deltidstjänst med den sysselsättningsgrad som följer av överenskommelsen.

Träffas inte överenskommelse om nedgång i arbetstid ska arbetsgivaren underrätta tjänstemannen och dennes fackliga organisation (om det finns en lokal klubb/förening vid företaget) därom och om skälen till varför överenskommelse inte kan träffas. Såväl lokal som central förhandling i intressefrågan kan därefter påkallas av den fackliga organisationen kring ansökan och förutsättningarna för denna. Vid förhandling anses tjänstemannens ansökan om att gå ned i tid avse en minskning till 80 procent.

Träffas inte överenskommelse i förhandlingen gäller företagets bedömning även fortsättningsvis. Det förhållandet att överenskommelse inte träffas kan inte prövas rättsligt förutsatt att arbetsgivaren prövat ansökan och motiverat sin bedömning med hänvisning till verksamhetens krav och behov.

För tjänsteman som träffat överenskommelse enligt ovanstående reglering och tillhör ITP 2 ska arbetsgivaren fortsatt till Collectum anmäla inkomst utifrån tjänstemannens tidigare sysselsättningsgrad. Denna skyldighet upphör dock om tjänstemannen tar anställning hos annat företag eller på annat sätt bedriver verksamhet av ekonomisk natur som kan ge tjänstemannen inkomst.

Företrädesrätt till anställning med högre sysselsättningsgrad enligt 25 a § anställningsskyddslagen gäller inte för tjänstemän som har gått ner i arbetstid i pensioneringssyfte.

Anmärkning 1

Parterna är överens om att avtalet ska anpassas till vid var tid gällande författnings-regler rörande pension.

Anmärkning 2

Avseende rörliga lönedelar förutsätts att överenskommelse träffas hur dessa ska anmälas.

Överenskommelse träffas med utgångspunkt från tidigare sysselsättningsgrad med beaktande av faktisk förtjänst, ny sysselsättningsgrad och eventuellt förändrat lönesystem.