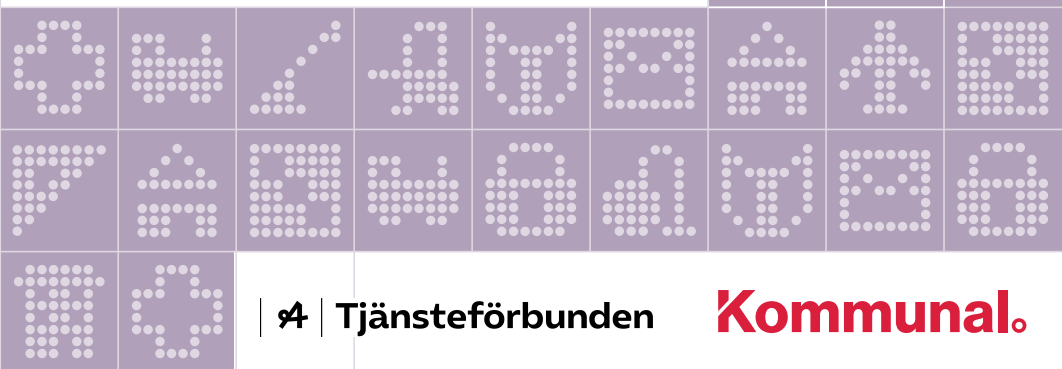
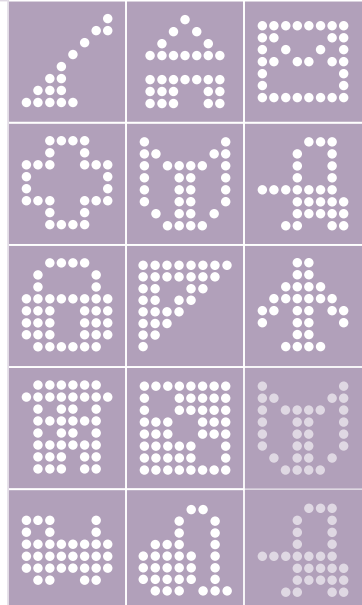


KOLLEKTIVAVTAL Hemserviceföretag

2023-2025

Giltighetstid: 2023-10-01 – 2025-09-30



|  Tjänsteförbunden

Kommunal.



Innehållsförteckning

§ 1	Arbets tid.....	3
§ 2	Bisyssla m m.....	5
§ 3	Semester.....	5
§ 4	Anställnings ingående och upphörande.....	7
§ 5	Månadslön och timlön.....	9
§ 6	Sjuklön.....	10
§ 7	Tillägg för natt samt sön- och helgdag.....	13
§ 8	Övertidsarbete.....	13
§ 9	Reseersättning.....	14
§ 10	Permission och tjänstledighet.....	14
§ 11	Föräldradighetstillägg.....	16
§ 12	Arbetskläder.....	16
§ 13	Försäkringar m m.....	16
§ 14	Förhandlingsordning.....	16
§ 15	Avtalets giltighetstid.....	17
Bilaga 1	Överenskommelse angående deltidsarbete.....	18
Bilaga 2	Överenskommelse om uppbörd av fackföreningsavgifter.....	19
Bilaga 3	Förteckning över överenskommelser mellan Almega Tjänsteförbunden och Svenska Kommunalarbetareförbundet.....	20
Bilaga 4	Löner och löneprinciper.....	21
Bilaga 5	Barnpassning i hemmet.....	24

KOLLEKTIVAVTAL

mellan

Almega Tjänsteförbunden och Kommunal avseende
hemserviceföretag anslutna till Almega Tjänsteförbunden.

Avtalet omfattar servicearbete som utförs i hemmiljö.

§ 1 Arbetstid

Mom 1 Ordinarie arbetstid

Den ordinarie arbetstiden utgör 40 timmar i genomsnitt per helgfri vecka och år. Arbetstagare som är i tjänst dagen innan och dagen efter den helg, då nationaldagen infaller på en lördag eller söndag, ska erhålla annan ledig dag utan löneavdrag. Dagen förläggs under aktuellt år i samråd mellan arbetsgivaren och arbetstagaren, och proportioneras för deltidsanställd i förhållande till sysselsättningsgraden. Ledighet som inte uttagits under kalenderåret förfaller.

Anmärkning

Med uttrycket att vara i tjänst avses att arbetstagaren har en anställning och erhåller lön från arbetsgivaren, eller har semesterlönegrundande frånvaro.

Mom 2 Arbetstidens förläggning

Arbetstidens förläggning, ändring av arbetstid, eller inte oväsentlig förändring av arbetsområde eller arbetsinstruktion bestäms i enlighet med medbestämmandelagens regler.

Meddelande om förändring ska lämnas 7 dagar i förväg.

Mom 3 Mertid

Med mertid avses sådan tid som överstiger arbetstagarens ordinarie arbetstidsmätt enligt anställningsavtalet vid deltidsanställning.

Mom 4 Arbetsfria dagar

Lokal överenskommelse kan träffas om att ordinarie arbetstid förläggs på arbetsfri dag. Kompensation skall utges i ledig tid.

Följande dagar utgör arbetsfria dagar:

Nyårsdagen, trettondagen, långfredagen, annandag påsk, 1 maj, Kristi himmelfärds dag, nationaldagen, midsommarafton, julafton, juldagen, annandag jul och nyårsafton.

Mom 5 Förflyttningstid

Vid arbete på flera objekt betraktas förflyttningstid som arbetad tid.

Mom 6 Avtal om annan begränsningstid, annan ordinarie arbetstid

För det fall företag önskar tillämpa annan begränsningsperiod och/eller annan ordinarie arbetstid kan lokal överenskommelse träffas enligt reglerna i detta moment. Träffas sådan överenskommelse sker en förkortning av den gällande årsarbetstiden med 48 timmar.

I anslutning till Arbetstidslagen gäller följande.

Anmärkning

Arbetstidsförkortning om 48 timmar gäller endast vid årsarbetstid.

6.1 Tidsbank

Lokal överenskommelse om tidsbank kan träffas där arbetstidens förläggning samt uttag av ledig tid kan regleras.

Inom viss verksamhet, ex med säsongvariation, krävs olika arbetstid under året. I dessa fall kan en längre ordinarie arbetstid per dag än den normala för företaget tillämpas och "överskjutande" timmar placeras i en tidsbank. Tidsbankens timmar ska tas ut i form av ledig tid när behov av arbete inte föreligger.

6.2 Definition av övertid

Som övertid räknas utförd arbetstid utöver medarbetarens årsarbetstidsmått.

Avräkning och avstämning mot årsarbetstiden ska ske vid minst två tidpunkter per år som beslutas lokalt. Arbetstagare kan efter överenskommelse flytta "överskjutande" tid från en avräkningsperiod till nästa. Fullgjord tid utöver det överenskomna tidsmåttet ersätts enligt § 8.

6.3 Ersättning natt, sön- och helgdag

Ersättning för fullgjort arbete under natt, sön och helgdag sker enligt § 7.

6.4 Ersättning vid jour

Vid verksamhet som kräver jour skall lokal överenskommelse träffas.

§ 2 Bisyssla m m

En arbetstagare får inte bedriva verksamhet som konkurrerar med arbetsgivaren eller åta sig uppdrag som kan inverka menligt på arbetet hos arbetsgivaren.

§ 3 Semester

Mom 1 Semester enligt lag

Semesterns längd är 25 dagar.

Semester utgår enligt lag.

Parterna kan lokalt överenskomma om annan förläggningsregel än lagens huvudregel.

Mom 2 Lokala överenskommelser

Kollektivavtalets semesterbestämmelser utgör ej hinder att lokalt träffa kollektiva eller individuella överenskommelser i sådana fall där semesterlagen förutsätter att sådana överenskommelser skall kunna träffas.

Mom 3 Semester vid månadslön

Beräkning av semesterlön och semesterersättning för arbetstagare avlönad med tidlön beräknad för vecka eller längre tidsenhet.

Mom 3:1 Semesterlön

Semesterlönen utgör 13,2 % på den under intjänandeåret upplupna lönen med korrigerings för semesterlönegrundande frånvaro.

Mom 3:2 Obetalda semesterdagar

För varje uttagen obetald semesterdag görs avdrag från den aktuella månadslönen med 4,6 % av månadslönen.

Mom 3:3 Utbetalning av semesterlön

Semesterlön utbetalas vid det ordinarie löneutbetalningstillfället i samband med eller närmast efter semestern.

Anmärkingar:

- 1. Dagsavdrag för månadslön om 4,6 % ska ske innan semesterlön per dag enligt procentregeln utbetalas.*
- 2. Avdrag för obetald semester kan ske med 4,6 % per dag på aktuell månadslön.*
- 3. Vid utbetalning av semesterlön för sparad semesterdag skall hänsyn tas till sysselsättningsgraden det år då semestern sparas.*

Mom 4 Semesterlön för timavlönade

Från det intjänandeår som börjar den 1 april 2007 skall semesterlön och semesterersättning utgöra 13,2 % av semesterlöneunderlaget.

Semesterunderlaget skall för varje semesterlönegrundande frånvarotimme ökas med ett belopp motsvarande den genomsnittliga arbetsinkomsten per timme i anställningen under intjänandeåret. I arbetsinkomsten inräknas ej semesterlön, permitteringslön med anledning av driftsuppehåll för samtidig semester samt kostnadsersättningar.

Vid tidsberäkning gäller för timavlönade arbetade timmar.

Mom 5 Utbetalning av semesterlön

Såvida inte annat överenskommes lokalt utbetalas semesterlönen vid det ordinarie löneutbetalningstillfälle som följer närmast efter semesterledigheten.

Arbetstagare som önskar spara semesterdagar skall underrätta arbetsgivaren senast den 30 april. Underrättelse behöver dock icke lämnas förrän arbetstagaren fått veta hur många semesterdagar med lön han har eller kan beräknas få rätt till.

Mom 6 Beräkning av semesterlön för sparad semester

Vid intjänandeårets slut framräknas värdet av de semesterdagar som skall sparas uttryckt i kronor per sparad dag. Beloppet

erhålls genom att den totala semesterlönen divideras med antalet betalda semesterdagar som förvärvats under intjänandeåret.

Vid uttag av sparad semesterdag uppräknas det sålunda framräknade dagsbeloppet med de procenttal som motsvarar den centralt överenskomna avtalsmässiga löneökningen mellan den 1 april sparandeåret och den 1 april det semesterår den sparade semestern uttas.

§ 4 Anställnings ingående och upphörande

I anslutning till lagen om anställningsskydd gäller följande särskilda bestämmelser.

Mom 1 Ingående och upphörande av provanställning

Avtal om anställning för viss tid i form av provanställning kan enligt 6 § LAS träffas mellan arbetsgivare och arbetstagare (enligt LAS högst sex månader). Om arbetstagaren varit frånvarande under provperioden, eller det av andra skäl är svårt att göra en bedömning, kan dock lokala parter träffa överenskommelse om en förlängd provanställningstid.

Besked (LAS § 6)

Vill arbetsgivaren avbryta provanställning i förtid skall han ge arbetstagaren **besked** om detta senast **sista anställningsdagen**.

Underrättelse (LAS § 31)

En arbetsgivare som avser att lämna besked enligt ovan skall **underrätta** arbetstagaren om detta **minst två veckor** i förväg.

Varsel (LAS § 31)

Är arbetstagaren fackligt organiserad skall arbetsgivaren samtidigt med underrättelsen **varsla** arbetstagarens lokala fackliga organisation.

Vill arbetstagare avbryta provanställning i förtid skall han **underrätta** arbetsgivaren härom **minst två veckor i förväg**.

Mom 2 Tidsbegränsade anställningar

Om visstidsanställning ska upphöra före den tid som avsetts vid anställningstillfället upphör anställningen 14 kalenderdagar efter det att någondera parten lämnat skriftlig underrättelse. Från

arbetsgivarens sida får sådan underrättelse inte lämnas efter det att sex månader förflutit från anställningens tillträde. Kopia av underrättelsen ska skickas till den lokala arbetstagarorganisationen.

Om en arbetstagarare har haft såväl allmän visstidsanställning som vikariat i sammanlagt mer än 3 år under en 5-årsperiod övergår anställningen till en tillsvidareanställning.

I övrigt gäller regler för tidsbegränsade anställningar enligt 5 § LAS.

Mom 3 Arbetsgivarintyg

Parterna är överens om att arbetsgivaren är skyldig att utfärda arbetsgivarintyg enligt formulär utfärdat av IAF. Efter arbetstagararens begäran ska arbetsgivaren utan onödigt dröjsmål under eller efter det att anställningen avslutas, utfärda arbetsgivarintyg för arbetslöshetskassa.

Mom 4

Anställningsbevis kan, vid högst två veckor långa tidsbegränsade anställningar, utgöras av ett anställningsbevis där anställningstiden vid varje enskilt tillfälle dokumenteras i bilaga. När den enskilde så begär överlämnas ett komplett anställningsbevis med aktuell bilaga.

Mom 5

Arbetstagarare, som uteblivit från arbetet 15 kalenderdagar utan att till arbetsgivaren utan laga förfall ha anmält förhinder att arbeta, anses ha slutat sin anställning utan iakttagande av uppsägningstid. När anställning på detta sätt upphör skall arbetsgivaren lämna underrättelse till arbetstagararen härom. Underrättelse skall ställas till arbetstagararens senast angivna adress. Kopia av underrättelsen skall tillställas den lokala arbetstagarorganisationen.

Anmärkning

Arbetsgivaren skall under arbetstagararens frånvaro vidta aktiva åtgärder för att undersöka arbetstagararens skäl till frånvaron.

Mom 6

Arbetstagarare, som slutar sin anställning utan iakttagande av bestämd uppsägningstid, förlorar inestående lön motsvarande det

antal dagar av uppsägningstiden som ej iakttagits, dock till ett belopp motsvarande maximalt 14 dagslöner.

Anmärkning

Observera att beneficium-besked från Kronofogdemyndigheten i det län där arbetstagaren är bosatt måste inhämtas, och att avräkning ej får göras avseende inestående semesterförmåner.

§ 5 Månadslön och timlön

Mom 1 Tillämpning

Lägsta utgående månadslön för anställda som fyllt 20 år är från och med:

1 oktober 2023: 23 667 kr (140,88 kr/tim)

1 oktober 2024: 24 517 kr (145,93 kr/tim)

Mom 2 Ungdomslöner (för anställda under 20 år)

För ungdomar fyllda 18 och 19 år är lönen 90 % av lägsta utgående månadslön.

För ungdomar fyllda 16 och 17 år är lönen 80 % av lägsta utgående månadslön.

Mom 3 Månadslöneform

Månadslöneformen innebär att lönen utgår med visst belopp per kalendermånad oberoende av därunder inträffade helgdagar och avtalsenliga fridagar.

Under anställningens första sex månader kan timlön tillämpas.

Mom 4 Lön per dag och timme

Lön per dag utgör $\frac{\text{månadslönen} \times 12}{365}$

Lön per timme utgör $\frac{\text{månadslönen}}{168}$

Vid annan arbetstid än 40 timmar per vecka i genomsnitt per kalenderår anpassas talet 168 i proportion härtill.

Mom 5 Lön för del av löneperiod

Om anställning påbörjas eller avslutas under löpande kalendermånad utges lön per arbetad timme.

§ 6 Sjuklön

Mom 1 Rätt till sjuklön

Sjuklön från arbetsgivaren under de första 14 kalenderdagarna i sjukperioden utges enligt lagen om sjuklön (SjLL) med tillägg i mom 2 tredje stycket. Den närmare beräkningen av sjuklönens storlek är angiven i mom 3-5.

Mom 2 Anmälan om sjukdom m m

Vid frånvaro på grund av sjukdom eller olycksfall skall arbetstagaren omgående göra sjukanmälan till arbetsgivaren. Arbetstagaren bör dessutom så snart som möjligt uppge beräknad tidpunkt för återgång i arbete. Arbetstagaren skall också lämna arbetsgivaren sådan skriftlig försäkran som avses i sjuklönelagen om att han varit sjuk och i vilken omfattning hans arbetsförmåga varit nedsatt på grund av sjukdomen. Sjuklön skall som huvudregel inte utges för tid innan arbetsgivaren fått anmälan om sjukdomsfallet.

Arbetsgivaren är skyldig att utge sjuklön fr o m den sjunde kalenderdagen efter dagen för sjukanmälan endast om arbetstagaren styrker nedsättningen av arbetsförmågan och sjukperiodens längd med läkarintyg (8 § andra stycket SjLL).

Om arbetsgivaren så begär skall arbetstagaren styrka nedsättningen av arbetsförmågan med läkarintyg från tidigare dag. Kostnaden för begärt intyg betalas av arbetsgivaren.

Har arbetsgivaren begärt intyg från viss läkare är han inte skyldig att ersätta kostnaden för intyg från annan läkare.

Vid sjukdom utomlands gäller krav på läkarintyg fr o m första dagen.

Mom 3 Beräkning av sjuklön

Mom 3:1 Timavlönade:

Sjuklön betalas för sådan tid som arbetstagaren skulle ha utfört arbete under ordinarie arbetstid om han ej varit sjuk, enligt a – c nedan:

- a) För sjukfrånvaro upp till 20 % av genomsnittlig veckoarbetstid (karens) utbetalas ingen sjuklön.
- b) För sjukfrånvaro överstigande 20 % av genomsnittlig veckoarbetstid till och med dag 14 i sjukperioden utges sjuklön med 80 % arbetstagarens timlön.
- c) För arbetstagare med regelmässigt ob-arbete utges sjuklön efter karenstid med 80 procent av den ersättning för arbete på obekvämtid som arbetstagaren skulle ha erhållit om han varit i arbete.

Anmärkning 1:

Med medarbetares genomsnittliga veckoarbetstid avses veckoarbetstiden i timmar för en normalvecka enligt gällande arbetstidsmåt.

Anmärkning 2:

För medarbetare som är berättigad till sjuklön (enligt 3 § Sjuklönelagen) och arbetar varierande utan schema eller fast arbetstidsmåt beräknas den genomsnittliga veckoarbetstiden över en representativ period så att genomsnittet på ett rättvisande sätt speglar medarbetarens arbetstidsförhållande.

Anmärkning 3:

Av Mom 4 framgår att sjukperiod som börjar inom 5 kalenderdagar från att en tidigare sjukperiod upphört ska betraktas som en fortsättning på tidigare sjukperiod. Det innebär att fortsatt karensavdrag kan behöva göras intill 20 procent av genomsnittlig veckoarbetstid i den fortsatta sjukperioden.

Mom 3:2 Månadsavlönade:

Den sjuklön som arbetsgivaren ska utge till arbetstagaren beräknas genom att avdrag görs från månadslönen enligt a) nedan. Härutöver utges sjuklön på ersättning för arbete på obekvämtid enligt b) nedan.

Mom 3:2.1 Sjukdom t o m 14 kalenderdagar per sjuktilfälle:

Sjukavdrag görs per timme på den fasta kontanta månadslönen:

För sjukfrånvaro upp till 20 % $\frac{\text{månadslönen} \times 12,0}{52 \times \text{veckoarbetstiden}}$
av genomsnittlig veckoarbetstid (karens) i sjukperioden

För sjukfrånvaro överstigande 20 % av genomsnittlig veckoarbetstid till och med dag 14 i sjukperioden $\frac{20 \% \times \text{månadslönen} \times 12,0}{52 \times \text{veckoarbetstiden}}$

Med arbetstagarens *genomsnittliga veckoarbetstid* avses veckoarbetstiden i timmar för en normalvecka utan helgdag. För arbetstagare med intermittent eller oregelbunden tjänstgöring beräknas ett snitt över en representativ period.

b) För arbetstagare med regelmässigt ob-arbete utges sjuklön efter karens-tid med 80 procent av den ersättning för arbete på obekvämtid som arbetstagaren skulle ha erhållit om han varit i arbete.

Anmärkning:

Av Mom 4 framgår att sjukperiod som börjar inom 5 kalenderdagar från att en tidigare sjukperiod upphört ska betraktas som en fortsättning på tidigare sjukperiod. Det innebär att fortsatt karensavdrag kan behöva göras intill 20 procent av genomsnittlig veckoarbetstid i den fortsatta sjukperioden.

Mom 3:2.2 Sjukdomsfall längre än 14 dagar. Avdrag fr o m 15:e dagen

Avdrag görs för varje kalenderdag frånvaron omfattar med:

$$\frac{\text{månadslönen} \times 12,0}{365}$$

Vid frånvaro med kalenderdagsavdrag hel kalendermånad görs avdrag med hela månadslönen.

Mom 4 Återinsjuknande m m

Ny sjukperiod som börjar inom fem kalenderdagar efter det att en tidigare sjukperiod upphört ska betraktas som fortsättning på den tidigare sjukperioden.

Det innebär att fortsatt karensavdrag kan behöva göras intill 20 procent av genomsnittlig veckoarbetstid i den fortsatta sjukperioden.

§ 7 Tillägg för natt samt sön- och helgdag

Om inte lokal överenskommelse träffas om annan lösning utges tillägg enligt nedan.

Vid arbete som förläggs till följande tider utges tillägg med nedan angivna beloppen i **kr/timme** enligt nedan.

- a) **Kvälls- och nattid kl 18-06**, såvida icke högre belopp anges i b) eller c)

1 oktober 2023	22,45 kr/tim
1 oktober 2024	23,19 kr/tim

- b) **Sön- och helgdagstid** räknad från kl 06 lördag och kl 18 dag före helgdag till kl 06 dagen efter sön- och helgdagen, såvida icke högre belopp anges i c)

1 oktober 2023	47,32 kr/tim
1 oktober 2024	48,88 kr/tim

- c) **Storhelgstid** från kl 06 nyårsafton till kl 06 den 2 januari från kl 18 skärtorsdag till kl 06 dag efter annandag påsk från kl 06 midsommarafton till kl 06 dagen efter midsommardagen från kl 06 julafton till kl 06 dag efter annandag jul

1 oktober 2023	102,42 kr/tim
1 oktober 2024	107,13 kr/tim

§ 8 Övertidsarbete

Mom 1 Övertidsarbete

Arbetstagaren är skyldig att, om arbetsgivaren så fordrar, utföra arbete utöver den fastställda ordinarie arbetstiden. Meddelande om sådant arbete ska lämnas i så god tid som möjligt.

Befrielse från sådant arbete bör inte förvägras då bärande skäl härför föreligger och framställning om sådan befrielse görs i samband med tillsägelse om arbetet ifråga.

Mom 2 Övertidstillägg

Om inte lokal överenskommelse träffas om annan lösning utges ersättning enligt nedan.

Mom 2:1

Arbetstagare som utför beordrat arbete utöver 40 timmar per vecka, erhåller utöver den ordinarie betalningen enligt § 5 nedanstående tillägg i **kr/timme**. Vid beräkning av utfört övertidsarbete medräknas faktiskt arbetad övertid per övertidstillfälle.

a) Vardagar

1 oktober 2023 66,17 kr/tim

1 oktober 20224 68,35 kr/tim

b) Sön- och helgdagtid räknad från kl 06 lördag och kl 18 dag före helgdag till kl 06 dagen efter sön- och helgdagen.

1 oktober 2023 82,29 kr/tim

1 oktober 20224 85,01 kr/tim

§ 9 Resersättning

Vid resor i tjänsten med egen bil utges milersättning enligt Skatteverkets regler om lokal eller enskild överenskommelse inte kan nås om annat.

§ 10 Permission och tjänstledighet

Mom 1 Permission

Med permission förstås kort ledighet med bibehållen lön under högst en dag. Vid nära anhörigs begravning kan permissionen dock också omfatta nödvändiga (högst två) resdagar.

Permission kan även beviljas vid förstagångsbesök hos läkare/sjukgymnast vid akut sjukdom eller olycksfall samt högst en dag vid eget bröllop och vid egen 50-årsdag.

Mom 2 Tjänstledighet

Tjänstledighet kan beviljas om arbetsgivaren finner att så kan ske utan olägenhet för verksamheten vid företaget.

Mom 2:1 Frånvaro del av dag

Avdrag görs med lön per timme för varje frånvarotimme.

Mom 2:2 Frånvaro om högst 5 arbetsdagar

Avdrag görs med lön per timme för varje frånvarotimme.

Vid frånvaro utan giltig orsak i samband med helg- och avtalsenlig fridag görs härutöver avdrag med lön per dag för helg- och avtalsenlig fridag.

Mom 2:3 Frånvaro mer än 5 arbetsdagar

Avdrag görs med lön per dag för varje kalenderdag som frånvaron omfattar. Arbetsfria dagar som inleder en frånvaroperiod, samt sön- och helgdagar som avslutar en frånvaroperiod, räknas ej som frånvarodagar.

Mom 2:4 Frånvaro hel kalendermånad

Avdrag med hela månadslönen görs oberoende av om frånvaron inleds och/eller avslutas på arbetsfri dag.

Mom 3 Frånvaro på grund av tillfällig vård av barn

Vid frånvaro på grund av tillfällig vård av barn görs avdrag per timme enligt nedan med för varje frånvarotimme oavsett frånvarotidens längd.

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

Mom 4 Föräldraledighet

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

Anmärkning:

Skyldigheten gäller inte vid föräldraledighet utan föräldrapenning enligt 5 § föräldraledighetslagen.

§ 11 Föräldraledighetstillägg

Denna paragraf upphörde att gälla från och med den 1 januari 2014 då försäkringen om Föräldrapenningtillägg (FPT) började att gälla efter överenskommelse mellan Svenskt Näringsliv och LO.

§ 12 Arbetskläder

Arbetsgivaren tillhandahåller säsonganpassade arbetskläder. Det åligger arbetstagaren att använda och väl vårda kläderna.

§ 13 Försäkringar m m

Arbetsgivaren ska hos Fora teckna och vidmakthålla de vid varje tidpunkt gällande pensions- och försäkringsavtal som tecknas mellan Svenskt Näringsliv och LO, enligt nedanstående:

- Avtalsgruppsjukförsäkring (AGS)
- Avtalspension SAF-LO (ASL)
- Försäkring om föräldrapenningtillägg (FPT)
- Omställningsförsäkring
- Trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA)
- Tjänstegrupplivförsäkring (TGL)

§ 14 Förhandlingsordning

Mom 1

Uppstår meningsskiljaktigheter mellan arbetsgivaren och arbetstagare rörande i detta avtal överenskomna bestämmelser skall därom förhandlas först mellan parterna själva och därefter, såvida ej enighet uppnåtts, mellan parternas organisationer.

Mom 2

Uppstår tvist av annan anledning får sådan tvist icke omedelbart föranleda något som helst störande ingrepp i arbetets gång vare sig genom strejk, blockad, lockout eller dylikt utan skall därom förhandlas först mellan de tvistande parterna själva och därefter, såvida enighet ej uppnåtts, mellan parternas organisationer.

Mom 3

I tvist/fråga, som ej kan uppklaras vid diskussion på arbetsplatsen mellan arbetsledaren och arbetstagaren eller klubben-/arbetsplatsombudet (**arbetsplatsöverläggning**), ska på endera

partens begäran **lokal förhandling** äga rum mellan representant från företaget och Svenska Kommunalarbetareförbundets lokala avdelning. Om enighet ej kan uppnås vid lokal förhandling, ska utan tidsdräkt central förhandling äga rum om endera parten begär det.

I de fall vare sig klubb eller arbetsplatsombud finns ska lokal förhandling äga rum med avdelningen/sektion.

Därest enighet ej kan uppnås vid lokal förhandling, ska utan tidsdräkt central förhandling äga rum om endera parten begär det.

Anmärkning 1:

Lokal part är Svenska Kommunalarbetareförbundets avdelning.

Anmärkning 2:

Rörande behandling av tvister, preskription och rätt att vidta stridsåtgärder gäller härutöver vad som är föreskrivet i kap II i huvudavtalet mellan SAF och LO.

§ 15 Avtalets giltighetstid

Detta avtal gäller från och med 1 oktober 2023 t o m 30 september 2025.

Avtalet prolongeras för ett år i sänder om begäran om förhandling ej framställts senast tre månader före den 30 september 2025. Om begäran om förhandling framställts före nyss nämnda tidpunkt gäller avtalet för tid efter 30 september 2025 med sju dagars ömsesidig uppsägningstid.

Bilaga 1

Överenskommelse angående deltidarbete

Företagen skall tillse att den deltidanställdes arbetstid och arbetsförtjänst blir så jämn som möjligt. För stadigvarande deltidarbete skall arbetstidsschema upprättas, såvida icke arbetsuppgifterna särskilda beskaffenhet omöjliggör detta.

På sådant arbetstidsschema skall all regelbundenhet återkommande arbetstid angivas.

Sociala förmåner enligt lag och avtal är i vissa fall beroende av arbetstidens längd och förläggning. En arbetstid understigande 16 timmar per vecka medför sålunda att rätten till avgångsbidragsförsäkring och gruppliv-försäkring reduceras. Vidare kan de avtalsenliga AGS-förmånerna minskas i vissa fall och pensionsförmånerna påverkas om arbetstiden understiger 208 timmar per kalenderkvartal. Den årliga arbetsinkomsten måste överstiga ett visst belopp - basbeloppet - för att arbetstagaren skall tillgodoräknas pensionspoäng för ATP.

Den deltidanställda skall informeras om dessa bestämmelser liksom om de övriga anställningsvillkor som gäller vid deltidarbete. Där så är praktiskt möjligt och i fall där den anställde så önskar skall arbetstiden för den deltidanställda bestämmas så att den anställde blir berättigad till de ovan angivna sociala förmånerna.

Vid utökad arbetskraftsbehov skall i första hand deltidanställda erbjudas ett högre antal timmar.

Parterna är ense om att tvist rörande tillämpning av denna överenskommelse avgörs av SAF och LO.

Bilaga 2

Överenskommelse om uppbörd av fackföreningsavgifter

1. Uppbörd av fackföreningsavgifter

Parterna är ense om att arbetsgivare medverkar vid uppbörd av ordinarie fackföreningsavgifter. Rutiner för uppbörd och inbetalning av avgifter kan upprättas av parterna lokalt.

2. Giltighetstid

Denna överenskommelse gäller för samma tid som kollektivavtalet för branschen.

Bilaga 3

Förteckning över överenskommelser mellan Almega Tjänsteförbunden och Svenska Kommunal- arbetareförbundet

Utvecklingsavtal

Jämställdhetsavtal

Överenskommelse om facklig förtroendemans ställning på arbets-
platsen

Avtal om AMF-försäkringar

Överenskommelse om permitteringslön

Överenskommelse om särskilda regler vid in- och uthyrning av
arbetskraft

Bilaga 4

Löner och löneprinciper

1 Gemensamma värderingar

Alla medarbetare bidrar till tillväxten i ett företag. En förutsättning för en framgångsrik verksamhet i företaget är en värdefull och engagerad insats av medarbetare på alla nivåer i företaget.

Lönebildningen ska vara en positiv kraft i företagets verksamhet och skapa förutsättningar för att individer utvecklas och stimuleras till goda insatser. Härigenom kan lönebildningen bidra till ökad produktivitet, effektivitet och lönsamhet. För att möjliggöra en positiv löneutveckling och trygghet i anställningen fordras att alla medarbetare bidrar genom en aktiv medverkan i företagets förändringsarbete.

Medarbetarens utbildning och kompetensutveckling är en betydelsefull del av företagets långsiktiga planering och produktivitetsutveckling samt utgör ett led i utvecklingen av arbetsprocesser och medarbetare. Det är därför angeläget att alla medarbetare aktivt medverkar i sin utbildning och utveckling.

Ett förtroendefullt samarbete mellan chef och medarbetare är av stor betydelse för lönebildningen och för medarbetarnas personliga utveckling.

2 Löneprinciper

Lönesättningen ska vara individuell och differentierad, med hänsyn till verksamhetens krav, arbetsuppgifternas art och innehåll, individuell kompetens och duglighet. Ökad erfarenhet, mångkunnighet och mer ansvarskrävande arbetsuppgifter bör ge utslag i den individuella lönesättningen.

Medarbetarsamtal mellan chef och medarbetare skall ske där individens mål relateras till verksamhetens. I sådana samtal ska även resultatuppföljning och lönesättning diskuteras och motiveras.

Lokal överenskommelse ska träffas om lönekriterier. Exempel på kriterier kan vara:

- arbetsuppgiftens svårighetsgrad
- ledningsförmåga
- omdöme
- initiativförmåga
- ekonomiskt ansvar
- samarbetsförmåga
- service- och kvalitet
- kundrelationer

Samma värderingar och tillämpning av ovanstående principer gäller för alla medarbetare, vilket medför att eventuella osakliga löneskillnader, exempelvis på grund av kön och ålder, ska elimineras.

3 Förhandlingsordning

Överenskommelse om löner skall träffas i förhandling mellan lokala parter. Endera parten kan dock påkalla central förhandling, vilket i så fall ska ske senast en månad efter det att den lokala förhandlingen avslutats.

4 Lönehöjningar 2023 och 2024

Enas inte de lokala parterna om annat bildas ett löneutrymme om 750 kr per heltidsanställd den 1 oktober 2023 samt 800 kr per heltidsanställd den 1 oktober 2024. En del av löneutrymmet utges som generell löneökning, medan resterande löneutrymme utgör en lönepott för fördelning i lokala förhandlingar:

Lönereglering	1 oktober 2023	1 oktober 2024
Generell löneökning/månad	300 kr	320 kr
Lönepott/månad	450 kr	480 kr

Lägsta utgående månadslön efter genomförd lönerrevision är:

23 667 kr fr.o.m. den 1 oktober 2023 samt

24 517 kr fr.o.m. den 1 oktober 2024

För ungdomar fyllda 18 och 19 år är lönen 90 % av lägsta utgående månadslön.

För ungdomar fyllda 16 och 17 år är lönen 80 % av lägsta utgående månadslön.

Beloppen avser heltidsanställda. För deltidsanställda proportioneras beloppen ovan i förhållande till tjänstgöringsgraden.

Anmärkning

Parterna är överens om att företaget ska, på skriftlig begäran från Kommunal, uppvisa aktuell lön för medlem i förbundet. För övriga anställda på avtalsområdet skall företaget, på skriftlig begäran från Kommunal, i samband med löneredovisning redovisa en sammanställning som styrker att den totala löneökningen vid löneredovisning – generellt samt pott – lagts ut på företagets anställda inom avtalsområdet.

5 Branschvana

Branschvanetillägg erhålles vid löneredovisning enligt följande:

Branschvanetillägg utges med 200 kronor/månad efter 3 års branschvana.

Beloppen avser heltidsanställning, vid deltidsanställning proportioneras beloppen i förhållande till sysselsättningsgraden.

Tillägget avstämms i samband med löneredovisning. Kraven för branschvanetillägget måste vara uppfyllda vid angivet datum för löneredovisning.

Den dokumenterade branschvanan ska kunna visas av medarbetaren och fastställas vid anställningens ingående. Branschvana intjänas från och med 18 år. En förutsättning för tillgodoräknande av branschvana är att den anställde har haft en faktisk arbetad tid i Sverige om i genomsnitt minst 15 timmar per vecka, under en beräkningsperiod om 12 månader.

Arbetet ska ha utförts i ett företag som har kollektivavtal.

Övergångsbestämmelse:

Branschvanetillägget införs vid löneredovisningstidpunkten 2024 (1 oktober 2024), då medarbetarens branschvana ska vara fastställd och dokumenterad av arbetsgivaren, innebärande att branschvana kan tillgodoräknas från och med 1 oktober 2021.

Bilaga 5

Barnpassning i hemmet

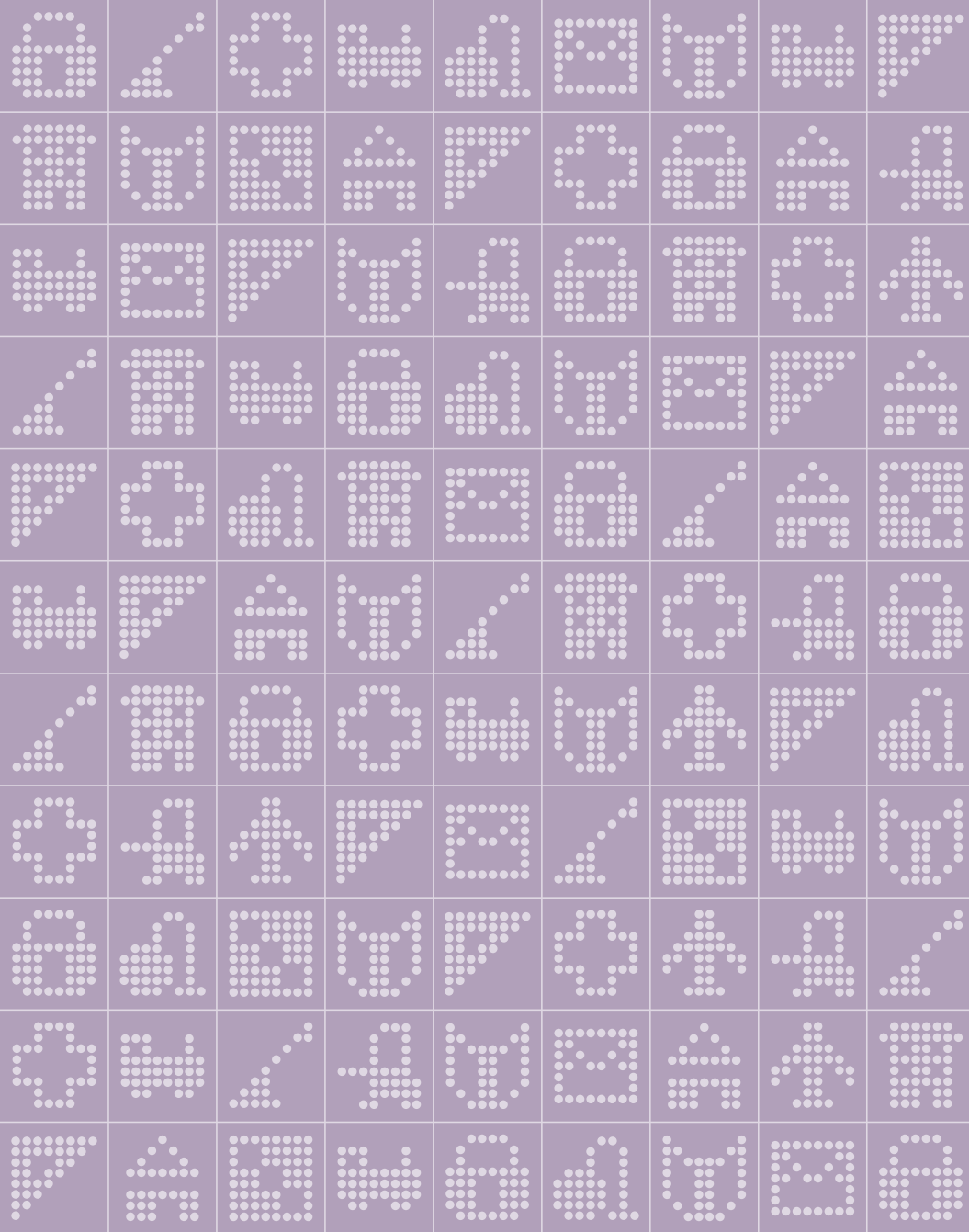
Mom 1

Denna bilaga är tillämplig för arbetstagare som i huvudsak är anställd för barnpassning i privata hushåll.

Mom 2 Ersättning för arbete 06 - 22

Ersättning för arbete som utförs mellan klockan 06.00 och 22.00 måndag till söndag utges enligt gällande avtal om inte individuell överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetstagare träffats om annat. Avtalets lägsta lön exklusive tillägg ska beaktas. Information om sådana överenskommelser ska på begäran tillsändas lokal facklig organisation.

För arbete på tid därutöver samt ersättning för nattvila utges enligt gällande avtal om inte överenskommelse om annan ersättning träffas mellan arbetsgivaren och den lokala fackliga organisationen.



**Avtalet finns för nedladdning
i Arbetsgivarguiden.se**

Artikelnr: 6098-2310

**Frågor om innehåll:
arbetsgivarguiden.se
Tel: 08-762 69 00**

