

## FÖRHANDLINGSPROTOKOLL

**Ärende:** Överenskommelse om allmänna anställningsvillkor och löner för tiden 2020-11-01 – 2023-09-30 för anställda som omfattas av avtalet för Personlig assistans

**Parter:** Arbetsgivarföreningen KFO (KFO)  
Svenska Kommunalarbetareförbundet (Kommunal)

**Tid och plats:** På KFO samt via Teams m fl datum i oktober t.o.m. 10 december 2020

**Närvarande för**

**KFO:** Björn Jidéus, Carina Ekblad, Hans-Erik Stierna jämte delegerade

**Kommunal:** Marie Boström, Lia Scheduling, Lars-Sture Johansson jämte delegerade

---

### § 1 Allmänna anställningsvillkor

Parterna träffar överenskommelse om nytt avtal om allmänna anställningsvillkor för perioden 2020-11-01 – 2023-09-30 med de ändringar och tillägg som framgår av bilaga 1.

### § 2 Löner

KFO och Kommunal träffar överenskommelse om löner för perioden 2020-11-01 – 2023-09-30 enligt bilaga 2.

Parterna konstaterar att för det fall arbetsgivare år 2020 redan utgett generella och/eller individuella lönehöjningar, ska dessa avräknas mot vad arbetstagaren erhåller vid tillämpning av löneavtalet om inte uttrycklig lokal överenskommelse träffats om annat.

### § 3 Partsgemensam arbetsgrupp om månadsavlöning

Enligt § 5 mom 2.1 och 2.2 i kollektivavtalet kan en personlig assistent anställas med månadslön eller timlön. För den personliga assistenten är förtjänsten mer förutsebar vid månadslön. Kommunal har därför yrkat på att månadslön ska vara kollektivavtalets normala löneform.

Då assistansersättningen utges per utförd timme har arbetsgivaren svårt att kunna tillämpa månadslön utan betydande merkostnader. Parterna har därför kommit överens om att tillsätta en partsgemensam arbetsgrupp som ska utreda vilka problem som finns, vilka förutsättningar som behöver finnas och vilka fördelar det skulle vara om månadslön görs till den normala löneformen i kollektivavtalet.

Arbetsgruppen ska bedriva arbetet i nära samarbete och kontakt med lokala företrädare från både arbetsgivare och Kommunal inom branschen, och som ett led i utredningen kommer medlemsföretag i KFO införa månadslön för att ha ett underlag för gruppens arbete.

Syftet för arbetsgruppen är att formulera en plan för hur parterna ska hantera kollektivavtalets löneformer månadslön och timlön i samband med kommande avtalsförhandlingar. Arbetet ska inledas 2022-09-01 och vara klart senast 2023-09-30.

#### **§ 4 Partsgemensam arbetsgrupp om jour**

Enligt § 8 mom 5 andra stycket i kollektivavtalet framgår, att vid beräkning av längden av utfört arbete under jour medräknas endast arbetade hela halvtimmar. Det framgår vidare, att flera korta arbetstillfällen under ett jourpass ska sammanräknas. Detta innebär bl a att om en anställd arbetar 29 minuter under ett jourpass, så utgår ingen ersättning för arbetad tid. Kommunal har därför yrkat att fullgjorda halvtimmar ska ersättas med påbörjade halvtimmar.

Förslaget om en ny överenskommelse om ersättning för arbetad tid under jour är komplicerad och problematisk utifrån flera aspekter, bl a utifrån assistansersättningen. Parterna är överens om att nuvarande regler för jourersättning/jourtjänstgöring behöver ses över och har därför kommit överens om att tillsätta en partsgemensam arbetsgrupp som ska utreda vilka problem som finns, vilka förutsättningar som behöver finnas och vilka fördelar det skulle vara att få till stånd en central överenskommelse om förändringar av reglerna om arbetad tid under jour.

Arbetsgruppen ska bedriva arbetet i nära samarbete och kontakt med lokala företrädare från både arbetsgivare och Kommunal inom branschen.

Förslag till skrivning ska vara klart senast 2021-06-30, för att kunna införa eventuella förändringar i kollektivavtalet per 2021-10-01.

#### **§ 5 Partsgemensam arbetsgrupp om timbaserad semester**

Enligt § 13 mom 3:3 i kollektivavtalet kan arbetsgivare och lokal arbetstagarorganisation träffa avtal om timbaserad semester.

Parterna är överens om att tillsätta en gemensam arbetsgrupp som ska utforma villkor för en central reglering i kollektivavtalet om tillämpning av timbaserad semester så som eventuellt val av huvudregel samt om valmöjligheten ska finnas på företagsnivå eller för enskilda arbetstagare.

Förslag till skrivning ska vara klart senast 2021-06-30, för att kunna införa eventuella förändringar i kollektivavtalet per 2022-01-01.

#### **§ 6 Arbetsmiljö**

Centrala parter är överens om att under avtalsperioden ta fram ett partsgemensamt stödmaterial till arbetsgivare och skyddsombud om hur sexuella trakasserier på arbetsplatsen ska motverkas och förebyggas.

Vidare är parterna överens om att ett viktigt syfte med stödmaterialiet är att betona arbetsgivarens ansvar när denne får kännedom om att en arbetstagare anser sig, i samband med arbetet, ha blivit utsatt för trakasserier eller sexuella trakasserier av tredje man och i förekommande fall vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra trakasserier i framtiden.

Arbetet beräknas vara klart senast 2022-12-31.

#### **§ 7 Ändrad lagstiftning**

Om Socialförsäkringsbalken, annan sociallagstiftning, 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 KFO/Fremia tar fram förslag till förändringar.

**§ 8 Övergång till ny organisation**

Parterna är överens om att eftersom KFO byter namn till Fremia innebär detta att part på kollektivavtalet ändras till Fremia från och med den 1 januari 2021.

**§ 9** Parterna enades om att detta protokoll ska bifogas avtalstrycket.

**§ 10 Skrivfel**

Parterna är ense om att uppenbara skrivfel till följd av revideringen av avtalet om allmänna anställningsvillkor kan rättas till under avtalsperioden.

**§ 11 Överenskommelse giltighet - Fredsplikt**

Överenskommelsen träder i kraft först sedan alla parter undertecknat överenskommelsen alternativt skriftligen meddelat att man accepterat densamma. Avtalen innebär att fredsplikt gäller för såväl de lokala som centrala parterna för de frågor som regleras i avtalen.

**§ 12** Överenskommelsen är preliminär tills den antagits av Kommunals förbundsstyrelse.

**§ 13** Förhandlingen förklarades avslutad.

**Vid protokollet**

**Justeras**

Björn Jidéus

Marie Boström

## Bilaga 1

**Avtalet om allmänna anställningsvillkor för personlig assistans ändras så att angivna §§ erhåller ny lydelse enligt följande:**

### **FÖRTECKNING ÖVER AVTAL OCH ÖVERENSKOMMELSER**

#### **Kooperationens avtalspension (KAP) Gemensam tjänstepension (GTP)**

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

#### **Omställningsavtal**

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

### **§ 2 ANSTÄLLNINGS INGÅENDE OCH UPPHÖRANDE**

#### **4.3 Uppnådd pensionsålder**

~~Om inte annat följer av pensionsbestämmelser är arbetstagaren skyldig att utan uppsägning/besked från arbetsgivaren lämna sin anställning vid utgången av den kalendermånad under vilken arbetstagaren fyller 67 år.~~

Utgår, med anledning av ändring i lagen (2019:529) om anställningsskydd.

#### **Mom 5.2, tillägg nytt sista stycke till anmärkningen**

I de fall där assistenten inte längre fungerar tillsammans med brukaren ska arbetsgivaren undersöka att möjliggöra anställning hos annan brukare hos arbetsgivaren inom avtalsområdet.

#### **5.3 Uppnådd pensionsålder**

~~Om inte annat följer av pensionsbestämmelser är arbetstagaren skyldig att utan uppsägning/besked från arbetsgivaren lämna sin anställning vid utgången av den kalendermånad under vilken arbetstagaren fyller 67 år.~~

Utgår, med anledning av ändring i lagen (2019:529) om anställningsskydd.

### **§ 4 ARBETSTID**

#### **Mom 2 Längre arbetstid del av år**

Momentet utgår i sin helhet.

#### **Mom 3 Arbetstidsschema – andra stycket**

Nytt arbetstidsschema *ska* fastställas i god tid dock senast två veckor innan det träder i kraft om inte annat överenskommes mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. Sådant besked kan lämnas kortare tid i förväg, om verksamhetens art eller händelser som inte har kunnat förutses ger anledning till det.

#### **Mom 5 punkten 4**

kan den sammanlagda arbetstiden enligt **10b** § respektive arbetstiden för nattarbetande enligt 13a § ~~kan~~ beräknas i genomsnitt under en period om högst sex månader.

#### **Mom 5 punkten 7**

Punkten utgår i sin helhet.

## **Mom 5 punkten 8**

- 5 § andra stycket ATL om längre begränsningsperiod (högst 12 månader),

## **Nytt mom 6 Utbildning**

För utbildningar som arbetsgivaren är skyldig att tillhandahålla eller ålägger den anställde, ansvarar arbetsgivaren för löne- och samtliga andra kostnader. Om utbildningen är förlagd till tid utanför ordinarie schemalagd arbetstid utgår lön, timme för timme, och i förekommande fall aktuell ersättning enligt avtal. Dock ska reglerna om dygnsvila beaktas.

## **§ 5 LÖNEBESTÄMMELSER**

### **Mom 3 Lägstlön, ändras enligt följande:**

Den fasta kontanta lönen för arbetstagare som fyllt **18 år** ska exkl semesterlön uppgå till lägst

**19 620 kr/månad eller 114:07 kr/timme till och med 2021-12-31.**

**20 209 kr/månad eller 117:49 kr/timme från och med 2022-01-01.**

**20 694 kr/månad eller 120:31 kr/timme från och med 2023-01-01.**

Timlönen erhålls genom att dividera heltidsmånadslönen med talet 172.

För deltidsanställda beräknas beloppen proportionellt.

## **§ 6 ÖVERTIDS- OCH MERTIDSKOMPENSATION**

### **Mom 2 Undantag från övertidsersättning – kompensation utges inte**

#### **Nytt sista stycke läggs till:**

Vid månadslön ersätts sådan arbetstid med 1/153 per arbetad timme, inklusive semesterersättning, av den anställdes överenskomna månadslön.

### **Anmärkning**

Vid tillämpningen av divisorn 153 ska arbetstagarens deltidslön uppräknas till lön motsvarande full ordinarie arbetstid.

### **Mom 7.1 Kontant ersättning – timlön**

#### **Ny första mening:**

Kontant ersättning per överskjutande timme inklusive semesterlön utges med...

## **§ 7 BEREDSKAP**

### **Mom 3 Beredskapsersättningens storlek**

Ersättning för beredskap utges per timme, inkl semesterlön, enligt följande:

t o m **2020-12-31** 16:47 kronor

fr o m **2021-01-01** 16:77 kronor

fr o m **2022-01-01** 17:07 kronor

fr o m **2023-01-01** 17:38 kronor

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 per timme, inkl semesterlön, enligt följande:

t o m **2020-12-31** 32:51 kronor

fr o m **2021-01-01** 33:10 kronor

fr o m **2022-01-01** 33:70 kronor

fr o m **2023-01-01** 34:31 kronor

## § 8 JOUR

### Mom 3 Kontant ersättning

Ersättning för jour utges per timme, inkl semesterlön, enligt följande:

t o m 2020-12-31	36:32 kronor
fr o m 2021-01-01	36:86 kronor
fr o m 2022-01-01	37:41 kronor
fr o m 2023-01-01	37:97 kronor

För jour eller del därav som infaller mellan klockan 22.00 dag före lördag/helgdagsafton och klockan 06.00 dag efter sön- och helgdag utges ersättning per jourtimme, inkl semesterlön, enligt följande:

t o m 2020-12-31	72:75 kronor
fr o m 2021-01-01	73:84 kronor
fr o m 2022-01-01	74:95 kronor
fr o m 2023-01-01	76:07 kronor

## § 9 ARBETE PÅ OBEKVÄM TID

### Mom 2 Kontant ersättning

Ersättning per timme inklusive semesterlön/-ersättning:

		t o m 2020-12-31	fr o m 2021-01-01	fr o m 2022-01-01	fr o m 2023-01-01
Vardagar	19.00-22.00	21:90	22:29	22:69	23:10
	22.00-06.00	44:16	44:95	45:76	46:58
Fredag	19.00-24.00	54:48	55:46	56:46	57:48
Lördag och söndag	00.00-24.00	54:48	55:46	56:46	57:48
Måndag och dag efter helgdag	00.00-07.00	54:48	55:46	56:46	57:48
Vardag närmast före trettondag jul, första maj, Kristi himmelfärdsdag, nationaldagen (6 juni) och Alla helgons dag	18.00-24.00	54:48	55:46	56:46	57:48
Tid från kl 18.00 på dag före långfredagen till kl 07.00 på dagen efter annandag påsk		109:13	111:09	113:09	115:13
Tid från kl 18.00 på dag före pingstafton, midsommarafton, julafton eller nyårsafton till kl 07.00 på vardag utom lördag närmast efter helgdagsaftonen		109:13	111:09	113:09	115:13

## § 12 SJUKLÖN

### Mom. 4 Sjuklönens storlek

#### Mom. 4.1 Sjukdom t o m 14:e kalenderdagen per sjukperiod

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

#### Timavlönad

Karensavdragets omfattning utgör 20% av den avtalade genomsnittliga veckoarbetstiden (ordinarie arbetstid), dock inte mer än den faktiska sjukfrånvaron (maximalt 8 timmar).

Tid efter karensavdrag till och med dag 14 utges 80 % av bortfallen lön.

### **Månadsavlönad**

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

För sjukfrånvaro upp till 20% av den avtalade genomsnittliga veckoarbetstiden (karens) i sjukperioden, dock inte mer än den faktiska sjukfrånvaron (maximalt 8 timmar):

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

För sjukfrånvaro överstigande 20% av den avtalade genomsnittliga veckoarbetstiden till och med dag 14 i sjukperioden:

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

### **Arbetstagare anställd per arbetad timme, "vid behov"**

Karensavdraget utgör varje timme som arbetstagaren skulle ha arbetat under insjuknandepasset, men är frånvarande på grund av sjukdom (maximalt 8 timmar).

Tid efter karensavdrag till och med dag 14 utges 80 % av bortfallen lön.

### **Anmärkning**

För arbetstagare som arbetar under arbetstider som ger rätt till rörliga ersättningar ska karensavdrag göras även på de rörliga ersättningarna (t ex ob-, jour- eller beredskapstillägg). Efter karensavdrag till och med dag 14 erhåller arbetstagaren 80 procent av den ersättning de gått miste om.

Om arbetstagaren har oregelbunden arbetstid kan veckoarbetstiden beräknas i genomsnitt över en representativ period så att genomsnittet på ett rättvisande sätt speglar arbetstagarens arbetstidsförhållande.

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

### **Undantagen kvarstår oförändrade.**

### **§ 13 SEMESTER**

#### **Mom 4 Semesterlön vid timlön (Ny lydelse och tillägg fr o m 2023-01-01)**

Träffas överenskommelse om timlön, kan enligt § 5 mom 2 lönen inkludera eller exkludera semesterlön. ***För timavlönade arbetstagare som enligt mom. 3:1 har rätt till 31 respektive 32 semesterdagar ska semesterlönen utgöra 13 % respektive 14 % av ordinarie timlön.***

Om timlönen exkluderar semesterlön, ska semesterlönen utbetalas i samband med huvudsemestern om inte annat skriftligen avtalats.

**Särskilt om borttagande av möjligheten att i den överenskomna lönen inkludera ersättningar för övertid, restid, beredskap, jour och/eller ob.**

Bestämmelsen i kollektivavtalet (§ 5 mom 1.2) om att den överenskomna lönen efter överenskommelse även kan inkludera ersättningar för övertid, restid, beredskap, jour eller ob tas bort från och med **2021-06-01** med de ändringar och tillägg som framgår nedan i §§ 5 till och med 10.

Skriftliga överenskommelser som inkluderar rörliga ersättningar och är träffade före 2021-06-01 fortsätter gälla med två månaders ömsesidig uppsägningstid. Av en sådan överenskommelse ska framgå hur arbetstagaren kompenseras för ob, övertid, restid, jour och/eller beredskap. En sådan överenskommelse ska revideras i samband med de årliga lönerevisionerna.

**§ 5 mom 1.2 Lönesättning**

Lön för nyanställd fastställs efter överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren varvid hänsyn bland annat kan tas till ansvaret i arbetet, arbetsuppgifternas svårighetsgrad, arbetstagarens utbildning, tidigare erfarenhet m fl kriterier.

Den överenskomna lönen kan efter överenskommelse även inkludera ersättningar för övertid, beredskap, jour, ob eller restid (*upphör att gälla från och med 2021-06-01*).

Arbetsgivare och arbetstagare kan, utöver fastställd lön, överenskomma om ett fast tillägg per månad för särskilt utökat uppdrag som personlig assistent. Av överenskommelsen ska det framgå hur arbetstagaren kompenseras för övertid, beredskap, ob och/eller restid.

Sådan överenskommelse ska vara skriftlig, får inte innebära en försämring av de kollektivavtalade ersättningarna och ska revideras i samband med de årliga lönerevisionerna. Överenskommelsen gäller tillsvidare med en månads ömsesidig uppsägningstid om förutsättningarna väsentligt förändrats eller om annat överenskommit.

**Anmärkning**

*Bestämmelsen om att den överenskomna lönen efter överenskommelse även kan inkludera ersättningar för övertid, beredskap, jour, ob eller restid upphör att gälla från och med 2021-06-01.*

*Skriftliga överenskommelser som inkluderar rörliga ersättningar och är träffade före 2021-06-01 fortsätter gälla med två månaders ömsesidig uppsägningstid. Av en sådan överenskommelse ska framgå hur arbetstagaren kompenseras för övertid, beredskap, jour, ob och/eller restid. En sådan överenskommelse ska revideras i samband med de årliga lönerevisionerna.*



### **§ 6 mom 2 Undantag från övertidsersättning – kompensation utges inte**

Kompensation för övertidsarbete utges inte i de fall det överenskommit om att ersättningen utgår som ett fast tillägg per månad vid särskilt utökat uppdrag som personlig assistent (§ 5 mom 1.2).

Ej beordrad förlängd arbetstid enligt s k frivilliglista på grund av vikariat, byte av arbetspass eller arbete på extrapass, utgör inte övertid/mertid (se § 4 mom 5 femte strecksatsen).

### **§ 7 mom 2 Beredskapsersättning utges inte**

Ersättning för beredskap utges inte för tid då arbete utförts, inte heller då kompensation härför utgår i form av ledighet eller avkortning av arbetstiden samt i de fall det överenskommit om att ersättningen utgår som ett fast tillägg per månad vid särskilt utökat uppdrag som personlig assistent (§ 5 mom 1.2).

### **§ 7 mom 4**

Momentet utgår i sin helhet.

### **§ 7 mom 5 Arbetad tid under beredskap**

För arbetad tid under beredskap utgår kompensation enligt reglerna om övertid och mertid samt i de fall det överenskommit om att ersättningen utgår som ett fast tillägg per månad vid särskilt utökat uppdrag som personlig assistent (§ 5 mom 1.2).

Vid beräkning av längden av utfört arbete under beredskap medräknas endast arbetade hela halvtimmar. Flera korta arbetstillfällen under ett beredskapspass ska sammanräknas.

### **§ 8 mom 2 Jourersättning utges inte**

Ersättning för jour utges inte för tid då arbete utförts, inte heller då kompensation härför utgår i form av ledighet eller avkortning av arbetstiden samt om arbetsgivaren och arbetstagaren träffat särskild överenskommelse om ersättning för jour\*.

*\*) En sådan överenskommelse är utöver fastställd tim- eller månadslön. Överenskommelsen ska vara skriftlig och gäller tillsvidare med en månads ömsesidig uppsägningstid om förutsättningarna väsentligt förändrats eller om annat överenskommit.*

### **§ 8 mom 4**

Momentet utgår i sin helhet.

### **§ 8 mom 5 Arbetad tid under jour**

För arbetad tid under jour utgår kompensation enligt reglerna om övertid och mertid om inte arbetsgivaren och arbetstagaren träffat särskild överenskommelse om ersättning för arbetad tid under jour\*.

Vid beräkning av längden av utfört arbete under jour medräknas endast arbetade hela halvtimmar. Flera korta arbetstillfällen under ett jourpass ska sammanräknas.

*\*) En sådan överenskommelse innebär att den arbetade tiden under jour ingår i det fastställda arbetstidsmåttet och är ett i förväg beräknat genomsnitt av behovet av aktiva insatser. Överenskommelsen ska vara skriftlig och gäller tillsvidare med en månads ömsesidig uppsägningstid om förutsättningarna väsentligt förändrats eller om annat överenskommit.*

### **§ 9 mom 1 Allmänt**

Arbetstagare som tjänstgör på obekvämtid erhåller tillägg till lönen per fullgjord halvtimme.

Vid overtidsarbete, arbete under beredskap och jour utges ej ob-tillägg. Inte heller i de fall det överenskommit om att ersättningen utgår som ett fast tillägg per månad vid särskilt utökat uppdrag som personlig assistent (§ 5 mom 1.2) eller om arbetsgivaren och arbetstagaren träffat särskild överenskommelse om ersättning för arbete på obekvämtid\*.

*\*) En sådan överenskommelse är ett fast tillägg per månad utöver fastställd tim- eller månadslön. Överenskommelsen ska vara skriftlig och gäller tillsvidare med en månads ömsesidig uppsägningstid om förutsättningarna väsentligt förändrats eller om annat överenskommit.*

### **§ 9 mom 3**

Momentet utgår i sin helhet.

### **§ 10 mom 1**

Arbetstagare som har en befattning som normalt medför tjänsteresor i betydande omfattning, har inte rätt till särskild restidsersättning om arbetsgivaren och arbetstagaren inte träffat särskild överenskommelse om att det ska utgå.

Restidsersättning utgår inte heller i de fall det överenskommit om att ersättningen utgår som ett fast tillägg per månad vid särskilt utökat uppdrag som personlig assistent (§ 5 mom 1.2) eller om arbetsgivaren och arbetstagaren träffat särskild överenskommelse om restidsersättning\*.

*\*) En sådan överenskommelse är ett fast tillägg per månad utöver fastställd tim- eller månadslön. Överenskommelsen ska vara skriftlig och gäller tillsvidare med en månads ömsesidig uppsägningstid om förutsättningarna väsentligt förändrats eller om annat överenskommit.*

### **§ 15 PENSIONER OCH FÖRSÄKRINGAR**

- pensionsförsäkring enligt ~~KAP~~-GTP-planen,
- omställningsavtal (ny sjätte punkt)

### **§ 16 GILTIGHETSTID**

Första stycket ändras enligt följande:

Detta avtal gäller från och med den **2020-11-01** till och med den **2023-09-30**.

## Bilaga 2

### Löneavtal 2020-11-01 – 2023-09-30

#### Avtalsområde Personlig assistans

##### 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 härtill. Lönesättningen ska vara en del av en kvalitetshöjande process och stimulera till ökade insatser och ökad kvalitet.

Lönesättningen ska 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, idériakedom 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 ska åtgärdsplan upprättas.

Samma principer för lönesättningen ska 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 varje år 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 KFO den **31 mars 2021** respektive den **31 augusti 2022** och vars arbetstagare börjat sin anställning senast den **31 mars 2021** respektive den **31 augusti 2022**.

##### 3.2 Undantag av vissa kategorier

Löneavtalet omfattar ej arbetstagare som den **31 mars 2021** respektive den **31 augusti 2022**

– 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 ska lönen bestämmas efter samma normer som gäller för övriga arbetstagare hos arbetsgivaren enligt detta avtal.

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

### **3.3 Arbetstagare som slutat sin anställning**

Om en arbetstagare har slutat sin anställning den **1 april 2021** respektive den **1 september 2022** eller senare och inte fått lönehöjning enligt punkt 4 och 5, ska arbetstagaren anmäla sina krav på lönehöjning till arbetsgivaren senast den **30 april 2021** respektive den **30 september 2022**.

### **3.4 Anställningsavtal**

Om arbetsgivare och arbetstagare den **1 januari 2021** eller senare respektive den **1 januari 2022** har träffat avtal om anställning och de vidare uttryckligen har överenskommit att den avtalade lönen ska gälla oberoende av lönerevisionen respektive år, ska arbetstagaren inte omfattas av lönerevisionen aktuellt år.

### **3.5 Redan genomförd lönerevision**

Om arbetsgivaren i avvaktan på detta löneavtal under **2020** redan har utgett generella och/eller individuella lönehöjningar ska dessa avräknas mot vad arbetstagaren erhåller vid tillämpning av punkt 4 såvida ej uttrycklig lokal överenskommelse om annat har träffats.

## **4. Löneutrymme för individuella höjningar den 1 april 2021 respektive den 1 september 2022**

Ett löneutrymme per heltidsanställd och månad om lägst **728 kr (4,23 kr/tim.)** den **1 april 2021** fördelas individuellt på respektive arbetstagare. För deltidsanställda beräknas beloppet proportionellt.

Ett löneutrymme per heltidsanställd och månad om lägst **582 kr (3,38 kr/tim.)** den **1 september 2022** fördelas individuellt på respektive arbetstagare. För deltidsanställda beräknas beloppet proportionellt.

## **5. Förhandlingsordning**

### **5.1 Arbetsgivarens förslag på ny lön**

Arbetsgivaren ska i lönesamtal senast den **28 februari 2021** respektive den **31 juli 2022** lämna förslag på nya löner till de anställda.

### **5.2 Lokal förhandling**

Kommunal kan begära lokal förhandling om fördelning av löneutrymmet senast den **15 mars 2021** respektive den **15 augusti 2022**. Sådan förhandling ska 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 ska genomföra lönesamtal med samtliga arbetstagare som omfattas av löneavtalet. Eventuell lokal förhandling ska därför ske först sedan lönesamtalen genomförts.

### **5.3 Central förhandling**

Begäran om central förhandling ska ske skriftligen hos KFO 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 ska 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, ska höjningen inte vara pensionsmedförande. Om anställningen har upphört på grund av pensionsfall ska emellertid lönehöjningen vara pensionsmedförande.

### **7.2 Anmälan om pensionsmedförande lön**

Arbetsgivaren ska såsom pensionsmedförande lön till Pensionsvalet anmäla lönen efter lönehöjning enligt punkt 4 från och med den **1 april 2021** respektive den **1 september 2022** 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 KFO utser två ledamöter och Kommunal två ledamöter. KFO 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. KFO och Kommunal utser då gemensamt en opartisk ordförande.

Stockholm den **14 december 2020**

KFO

Kommunal

Björn Jidéus

Marie Boström