

FÖRHANDLINGS PROTOKOLL

ORIGINAL

Datum 2011-05-06 m.fl. datum

Ärende Uppgörelse för anställda inom bransch D - Företagshälsovård från och med den 1 januari 2011 tillsvidare.

Parter Föreningen Vårdföretagarna
Legitimerade Sjukgymnasters Riksförbund (LSR) m.fl.*

Närvarande för arbetsgivarparten
Sten Lycke
Christer Johansson

Maria Lerner
Louise Sundelius
Lars Hjalmarsson
Tina Tornling
Lena Tuvene

För arbetstagarparten
Per Lowén, LSR
Peter Sparrfors, Akademikerförbundet SSR

Plats Almegas förhandlingslokaler, Stockholm

* Utöver de i kollektivavtalet nämnda förbunden gäller förhandlingsordningen även för Förbundet Sveriges
Arbets terapeuter, FSA, och Sveriges Ingenjörer.

- § 1 Parterna träffar överenskommelse om löner och allmänna villkor för anställda inom bransch D- Företagshälsovård för tiden från och med den 1 januari 2011 tillsvidare.
- Avtalet kan sägas upp av part senast den 30 september att upphöra den 31 december samma år, tidigast från och med år 2012.
- Parterna är överens om att eventuella yrkanden om villkorsändringar ska kunna göras under pågående avtalstid i samband med att parterna träffas vid s.k. avstämning.
- § 2 Uppgörelse om löner m.m. för perioden framgår av bilaga 1.
- Om det är möjligt är parterna överens om att genomföra insatser för att implementera det nya löneavtalet, t.ex.

Handwritten initials and a signature mark in the bottom right corner.

partsgemensamma avtalskonferenser/utbildningar eller företagsanpassade genomgångar och ta fram ett gemensamt stödmaterial för tillämpning av avtalet.

Anmärkning:

Det åvilar parterna gemensamt att tillse att det behov av utbildningsinsatser som erfordras genomförs och att löneavtalets efterlevnad står i relation till detta.

- § 3 Parterna är ense om att prolongera gällande avtal om allmänna anställningsvillkor tillsvidare.

Avtalet ändras enligt bilaga 2.

- § 4 En partsgemensam grupp rörande utveckling av kollektivavtalets arbetstidsregler, utveckling av branschens synsätt på arbetstid och utveckling av goda exempel för branschen att följa inrättas (se bilaga 3).

- § 5 Det konstateras att överenskommelser om att skapa kompetenskonton har träffats på andra avtalsområden. Parterna har där anvisat medel, 0,2 % på lönesumman att avsättas när överenskommelser om teknik härför föreligger.


Parterna i denna överenskommelse skall gemensamt följa utvecklingen. I den mån avtal om kompetenskonton eller andra lösningar träffas på dessa områden förbinder sig parterna att uppta förhandlingar för att avsätta motsvarande materiella resurser och att anpassa system för Företagshälsovårdens förutsättningar. Avsättningen sker fr. o.m. att ett sådant system sätts i tillämpning.

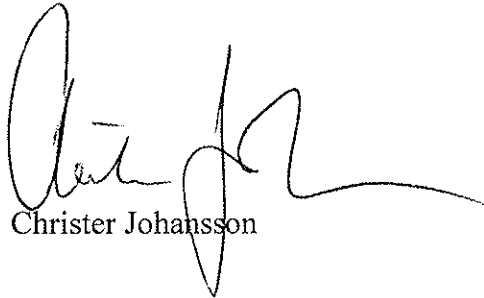
- § 6 Reglerna i kollektivavtalet om s.k. förberedelse- och avslutningsarbete i 4.1.2 och 4.2.2 och 3.1 i arbetstidsavtalet anser parterna inte spegla branschens synsätt och tillämpning på arbetstidens förläggning. Skulle dessa regler försätta någon medarbetare i medlemsföretag i sådan situation att denne systematiskt arbetar utan ersättning är arbetsgivarpart skyldig att på arbetstagarpartens anmodan diskutera tillämpningen av nu nämnda regler.

R
CJW
8/00


§ 7 Nytt reviderat statistikavtal träffas senast den 30 juni 2011.

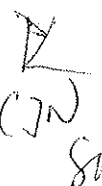
Vid protokollet:

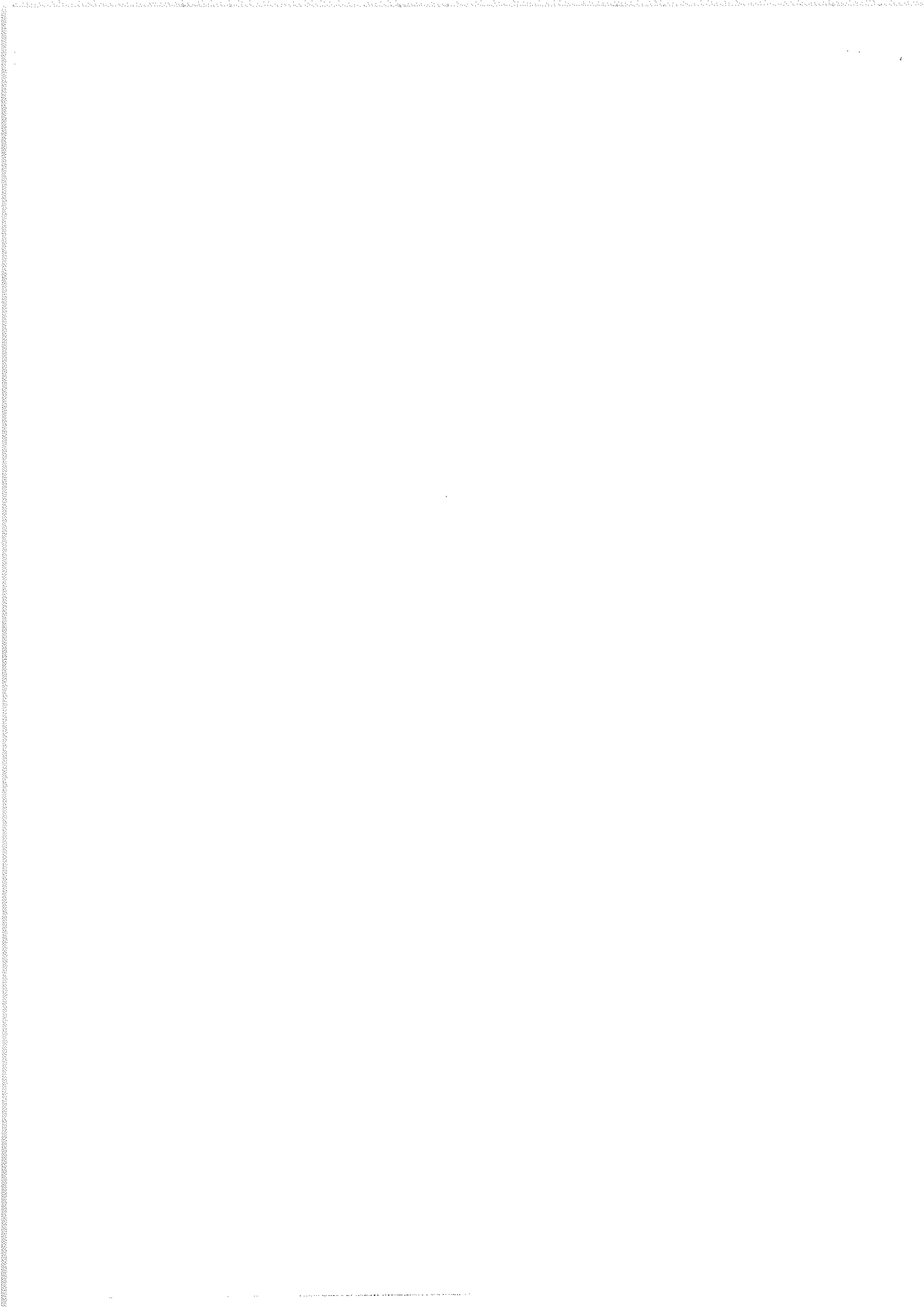

Sten Lycke


Christer Johansson

Justeras:


Per Lowén


CJN
81



Avtal om lokal lönebildning mellan Föreningen Vårdföretagarna och LSR m.fl.

1. Avtalets omfattning

Avtalet gäller för medlemmar i ovanstående förbund som är anställda i företag anslutna till Föreningen Vårdföretagarna, om de lokala parterna inte kommer överens om annat.

2. Övergripande mål för lönebildningen

Det är parternas gemensamma uppfattning att god lönsamhet, produktivitet och utvecklingskraft i företagen samt stabila och förtroendefulla relationer mellan företagsledning, medarbetare och lokala fackliga företrädare utgör avgörande förutsättningar för värdeökning och tillväxt.

Lönebildningen kopplas till företagets övergripande mål och sker mot bakgrund av företagets ekonomiska och marknadsmässiga förutsättningar, främst produktivitetsutvecklingen, och medarbetarnas bidrag till denna. Detta ställer krav på definierade och kommunicerade mål för verksamheten och medarbetarna som grund för en konstruktiv dialog om lönebildningen och löneutvecklingen vid företaget.

Genom att stimulera till bättre prestationer och ökad kvalitet kan lönebildningen vara en positiv kraft i företagets verksamhet som stärker den produktivitets- och intäktsskapande processen. Det är parternas uppfattning att detta avtal därmed bör generera bättre löneutveckling för de anställda i företaget än ett avtal med centralt fastställda nivåhöjningar.

Företagets resultat och utveckling är en effekt av tydliga mål för verksamheten och för medarbetaren. Företagets chefer har därför ett särskilt ansvar för att mål sätts upp och att uppföljning av resultat sker.

Avtalets inriktning är att knyta samman medarbetarens prestation och uppnådda resultat med den individuella löneutvecklingen. Medarbetarnas utbildning, erfarenhet och kompetensutveckling är av stor betydelse för företagets produktivitet och förnyelse.

3. Lönesättningsprinciper

Den individuella lönen och löneutvecklingen grundas på

– verksamhetens krav

YL
CJN
Sv

- arbetsuppgifternas innehåll, svårighetsgrad och ansvar
- uppnådda resultat jämförda med uppsatta mål
- individuell kunskap och kompetens samt engagemang
- förmåga att utveckla verksamheten

Lönekriterier med utgångspunkt i ovanstående principer ska finnas på företagsnivå. Dessa ska vara kända och inte i något avseende diskriminerande. Lönesättningen och lönestrukturen i företaget ska upplevas som sakligt grundad. Osakliga löneskillnader ska elimineras.

Även föräldralediga och sjukskrivna omfattas av lönerrevisionen. Medarbetare som har varit eller är föräldralediga ska inte, på grund av föräldraledigheten, ha en ogynnsam löneutveckling i förhållande till övriga tjänstemän i företaget.

4. Den lokala lönebildningsprocessen

Lönebildningsprocessen avseende medarbetarna sker på företagsnivå. Denna process ska kopplas till företagets övriga processer för verksamhetsplanering, till exempel målprocessen, budgetprocessen. Lönerrevisionstidpunkt bör därmed anpassas till företagets verksamhetsår. Lönerrevisionstidpunkt ska senast vara den 1 juli.

Löneprocessen ska bedrivas utan onödigt dröjsmål i följande steg:

Steg 1:

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

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

Kan parterna inte uppnå en gemensam syn på hur avtalet ska tillämpas på företaget, kan de centrala parterna kontaktas i syfte att klargöra avtalets principer och hur avtalet är tänkt att tillämpas (central konsultation).

Steg 2:

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

Su CIN
PL

Steg 3:

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

Steg 4:

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

Om lokal facklig organisation saknas ska ovanstående steg ske direkt med de anställda.

Anmärkning:

För att kunna göra utvärdering, strukturöversyn och kontrollera löneutfallet har den lokala fackliga företrädaren rätt att ta del av lön respektive utfall för sina medlemmar.

5. Det individuella samtalet om resultat och lön

Det årliga samtalet om individens resultat och lön är ett viktigt led i företagets lönebildningsprocess. Löne/resultatsamtalet, som sker direkt mellan lönesättande chef och den anställda, ska vara en väl genomtänkt dialog om individens resultat, arbetssituation och föreslagen ny lön. Varje medarbetare ska få en individuell återkoppling på sina prestationer. Inför samtalet bör medarbetaren göra en egen bedömning av sina prestationer. Löneutvecklingen ska grunda sig på hur medarbetaren har uppfyllt sina individuella mål och utgå från de lönekriterier som tagits fram inom företaget i enlighet med lönesättningsprinciperna i avsnitt 3. Lönekriterierna ska vara kända för både chef och den anställde.

Samtalet om resultat och lön är både en uppföljning av det gångna året och framåtsyftande. Utifrån vad som framkommit under samtalet meddelar chefen den nya lönen och motiveringen till denna.

Om en medarbetare får ringa eller ingen lönehöjning i samband med lönerrevision i företaget, ska särskilda överläggningar mellan chef och medarbetare föras om vad som krävs för en god löneutveckling.

6. Förstärkt lönesamtal

Om kvaliteten på lönesamtalet eller motiveringen till ny lön inte varit tillfredsställande och medarbetare därför inte accepterar denna, kan medarbetaren begära ett förstärkt lönesamtal. Vid sådant förstärkt lönesamtal bistås medarbetaren av lokal facklig företrädare och lönesättande chef om möjligt av ytterligare arbetsgivarrepresentant. Det förstärkta lönesamtalet ska begäras skriftligen av medarbetaren inom en vecka från det

FL
CJW 82

att ny lön meddelats och innehålla en motivering till varför ett förstärkt lönesamtal önskas.

7. Central konsultation

Om någondera parten anser att den lokala processen inte fungerar tillfredsställande kan begäran om central konsultation göras hos Lönebildningsgruppen i syfte att klargöra avtalets intentioner. Efter central konsultation försöker de lokala parterna återuppta den lokala löneprocessen.

8. Förhandlingsordning

Det ligger i avtalets anda att de lokala parterna vinnlägger sig att leva upp till avtalets intentioner.

Om enighet inte kan uppnås kring den lokala lönebildningsprocessen kan central förhandling begäras av endera parten, under förutsättning att central konsultation ägt rum dessförinnan. Central förhandling ska påkallas senast tre veckor efter den centrala konsultationen, eller senast vid annan tidpunkt som de centrala parterna enas om.

9. Upphörande av fredsplikt och fastställande av central löneökning

Om någon av de centrala parterna anser att avtalets intentioner inte har följts på ett visst företag, trots genomförd central konsultation och central förhandling, kan respektive part frånträda den lokala lönebildningsprocessen på företaget för innevarande år. Sådant besked ska lämnas inom tre veckor efter avslutad central förhandling, dock senast den 31 oktober respektive år, eller senast vid annan tidpunkt som de centrala parterna enas om.

En nivå för löneökning för innevarande år ska då fastställas av de centrala parterna, att gälla för den grupp av medarbetare som omfattas av detta löneavtal på berörda företag. De centrala parterna fastställer även datum för lönerevisionen.

De centrala parterna ska snarast efter den 31 oktober inleda förhandling enligt ovan. Central part kan under pågående förhandling med en veckas varsel upphäva fredsplikten på berörda företag. Besked härom ska omgående lämnas till Föreningen Vårdföretagarna eller LSR.

10. Uppföljning och utvärdering

De centrala parterna ska senast den 30 november varje år göra en uppföljning och utvärdering av det centrala avtalet inför kommande kalenderår.

Se CJA

Anmärkning:

Mellan de centrala parterna gäller ett separat statistikavtal, enligt vilket företagen årligen ska rapportera in underlag för lönestatistik för tjänstemän inom branschen. Detta är av stor vikt för att kunna följa löneutvecklingen inom de branscher som tillämpar lokal lönebildning.

11. Lönebildningsgrupp

De centrala parterna tillsätter en gemensam Lönebildningsgrupp. Gruppens uppgift är att vid behov stödja den lokala lönervisionsprocessen genom sina kunskaper och erfarenheter. Gruppen ska även utvärdera statistikavtalet med avseende på kvalitet, detaljeringsgrad m m.

12. Giltighetstid

Detta avtal gäller fr.o.m. den 1 januari 2011 tillsvidare. Avtalet kan sägas upp senast den 30 september att upphöra den 31 december samma år, dock tidigast år 2012.

PL
CJN
M

Allmänna anställningsvillkor bransch D - Företagshälsovård

Kollektivavtalet om allmänna anställningsvillkor prolongeras tillsvidare med följande ändringar (kursiverade):

§ 10 SJUKLÖN M M

Mom 10.5.1 Medarbetaren har fyllt 60 år

Momentet utgår den 1 januari 2011.

Mom 10.5.3 Inte lämnat friskintyg

Momentet utgår den 1 januari 2011.

§ 11 LEDIGHET

11.1 Permission, kort ledighet med lön

Till momentet tillfogas följande anmärkning

Anmärkning 2

Ledighet kan beviljas för besök hos läkare eller annan hälso- och sjukvårdsinrättning i syfte att bibehålla eller återställa full arbetsförmåga.

11.5 Föräldralön

11.5.1 Villkor för föräldralön

En medarbetare som är tjänstledig på grund av graviditet eller i samband med barns födelse eller adoption, har rätt till föräldralön från arbetsgivaren om

- medarbetaren har varit anställd hos arbetsgivaren under minst ett år i följd, och

- medarbetarens anställning fortsätter under minst tre månader efter tjänstledigheten.

Med begreppet i samband med avses att tjänstledigheten ska äga rum inom 18 månader

DL
CJN
Sw

11.5.2 Föräldralönens storlek

Föräldralöneavdraget beräknas olika beroende på om medarbetarens månadslön över- eller understiger en viss lönegräns. Denna **lönegräns** beräknas som

$$\frac{10 \times \text{prisbasbeloppet (pbb)}}{12}$$

Exempel 2011:

Pbb: år 2011 42 800 kr

Lönegränsen blir därför:

$$\frac{10 \times 42\,800 \text{ kr}}{12} = 35\,666 \text{ kr för 2011}$$

För medarbetare med månadslön som uppgår till högst lönegränsen görs föräldralöneavdrag per dag med:

$$\frac{90 \% \times \text{Månadslönen} \times 12}{365}$$

För medarbetare med månadslön över lönegränsen görs sjukavdrag per dag:

$$\frac{90 \% \times 10 \times \text{pbb}}{365} + \frac{10 \% \times (\text{Månadslönen} \times 12) - (10 \times \text{pbb})}{365}$$

Med månadslön avses, utöver vad som anges i 10.3.5 även förmåner i form av kost eller bostad värderade enligt Skatteverkets anvisningar.

*Om medarbetaren har varit anställd i ett men inte två år i följd utgörs föräldralönen av
– två månadslöner minus 60 föräldralöneavdrag beräknat per dag enligt denna paragraf.*

*Om medarbetaren har varit anställd i två men inte tre år i följd utgörs föräldralönen av
– tre månadslöner minus 90 föräldralöneavdrag beräknat per dag enligt denna paragraf.*

*Om medarbetaren har varit anställd i tre men inte fyra år i följd utgörs föräldralönen av
– fyra månadslöner minus 120 föräldralöneavdrag beräknat per dag enligt denna paragraf*

Om medarbetaren har varit anställd i fyra eller fler år i följd utgörs föräldralönen av

825

– fem månadslöner minus 150 föräldralöneavdrag beräknat per dag enligt denna paragraf.

Föräldralön utges enbart för en sammanhängande ledighetsperiod. Om tjänstledigheten skulle bli kortare än en, två, tre, fyra respektive fem månader utges föräldralön inte för längre tid än ledigheten omfattar.

PL
(JN
82

Avtal om kompetensutveckling

1. Inriktning

Konkurrensförmågan hos företagen inom handels- och tjänstesektorn blir allt mer beroende av kvalificerade medarbetare. För att verksamheten ska utvecklas är det även viktigt med en kontinuerlig och planerad kompetensutveckling av medarbetarna.

Utvecklingen kan i hög grad ske direkt på arbetsplatsen genom en flexibel och stimulerande arbetsorganisation där teori och praktik blandas, *härmed kan bl.a. olika former av erfarenhetsutbyte avses men även egen inläsning.*

En fortlöpande utveckling av företag och medarbetare skapar förutsättningar för lönsamhet och tryggare anställning.

2. Rätt och ansvar

Alla medarbetare har såväl rätt till som eget ansvar för att kontinuerligt utvecklas i arbetet. Kvinnor och män ska ges samma möjlighet till kompetensutveckling.

3. Utforma i samverkan

Utformningen av kompetensutvecklingen är en ledningsuppgift. Kompetensutveckling utgår från en långsiktig verksamhetsanalys, genomförd av företaget efter samråd med den lokala fackliga organisationen/fackligt ombud i företaget. I analysen förutsätts varje medarbetares medverkan och engagemang.

Planer för kompetensutveckling utformas och följs upp kontinuerligt med hänsyn till konkurrens- och omvärldssituationen.

Kartläggningen av den enskilde medarbetarens utvecklingsbehov och planeringen av de åtgärder som är lämpliga sker i samverkan med medarbetaren.

Regelbundna utvecklingssamtal och arbetsplatsträffar rekommenderas som grund för planering av kompetensutvecklingen.

4. Kostnader

I de fall medarbetare deltar i kompetensutveckling på företagets initiativ betraktas detta som arbete och ska ersättas enligt gällande kollektivavtal, om inte annat avtalats.

CJN
SK

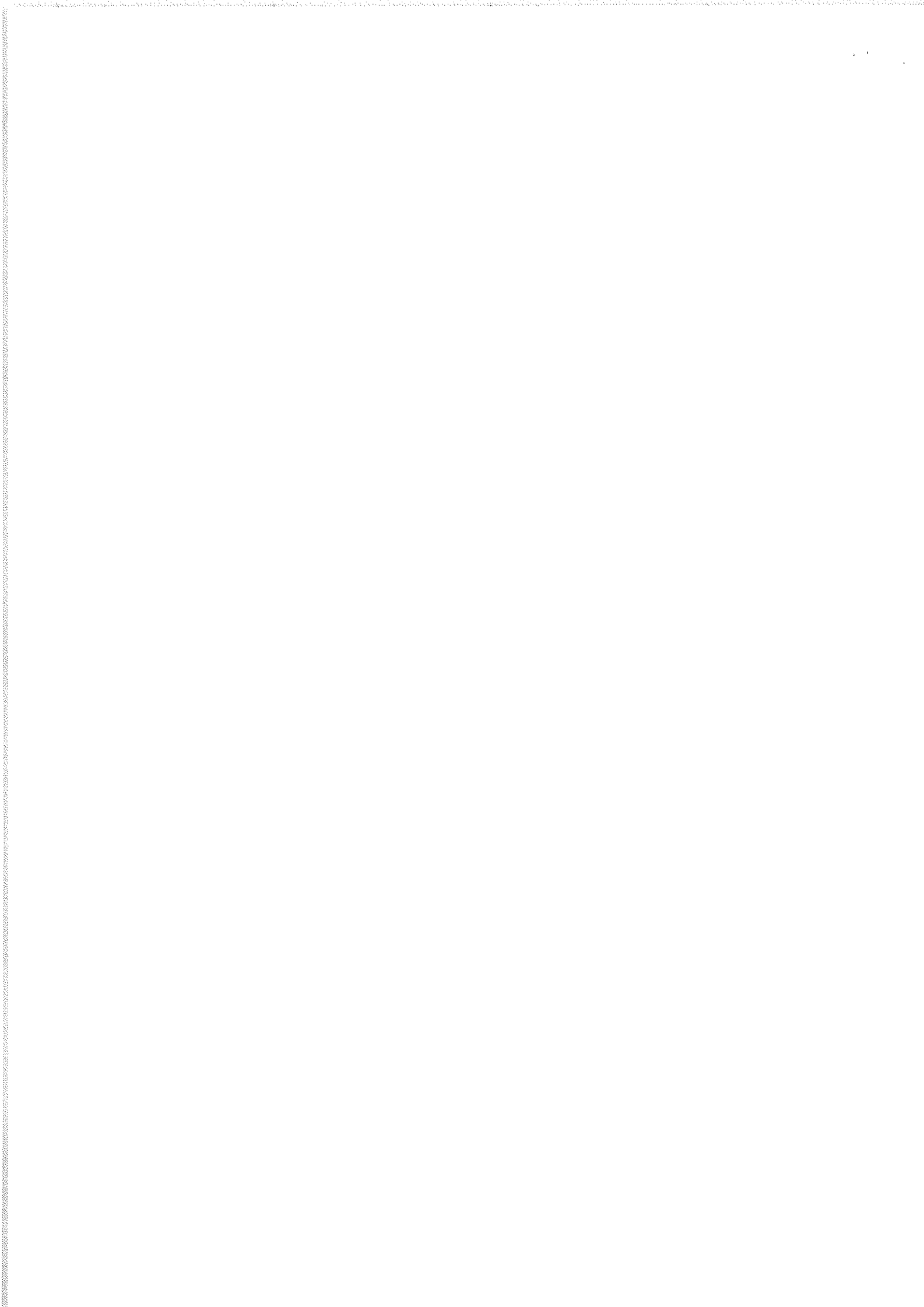
5. Stimulera och premiera

Kompetensutveckling måste uppmärksammas, stimuleras och premieras. Vid lönesättningen bör det vara naturligt att koppling sker till resultat och kompetens.

"Utvecklingsavtalet" skapar förutsättningar för lokal utveckling av företag och anställda.

Parterna vill också uppmärksamma möjligheterna att genom lokala överenskommelser erhålla ekonomisk stimulans för kompetensutveckling. Detta kan ske med externa medel såväl som internfinansierad kompetensutveckling.

PL
CIN
SW



Partsammansatt arbetstidsgrupp

Inledning

Parterna har i samband med kollektivavtalsförhandlingarna 2010/2011 diskuterat behovet av att reformera arbetstidsreglerna i kollektivavtalet samt tillse att branschens behov av att optimera förläggningen av arbetstiden tillgodoses för att öka produktivitet och effektivitet, i samklang och med hänsynstagande av en god arbetsmiljö. För att möta framtidens utmaningar i denna del inrättas en partgemensam grupp.

Syfte

Gruppens syfte är att förutsättningslöst gemensamt göra en översyn av arbetstidsreglerna i kollektivavtalet i syfte att göra avtalet lättillgängligare och modernare. Gruppen skall dessutom utreda och undersöka möjligheterna att tillföra anpassade arbetstidsregler – ramavtal för årsarbetstid eller individuella årsarbetstidsregler. Slutligen skall gruppen utreda, undersöka och till och med praktiskt pröva nya modeller för arbetstidens förläggning.

Sammansättning

Gruppen består av en tjänsteman och en förtroendevald per part.

R
CWN
Su

