

Cirkulär

NR. 10/23

Stockholm
28 september 2023

Handläggare
Nicklas Nilsson

Till
Regioner
Branschavdelningar
Klubbar Samhall
Arbetsplatsombud Samhall
Anställda

Avtalsinformation Samhall

Förbundsstyrelsen har antagit förslaget den 25 september 2023 till nytt kollektivavtal avseende Samhall inom Fremia. Överenskommelsen gäller löner och allmänna anställningsvillkor för perioden 1 oktober 2023 till och med 30 september 2025.

Grundlön

Lönerna höjs den 1 oktober 2023 med 1 020 kr på grundlön och 330 kr på arbetsuppgiftstillägg 1.

Lönerna höjs den 1 oktober 2024 med 931 kr på grundlön.

Grundlön fr o m 2023-10-01: 23 912 kr

Grundlön fr o m 2024-10-01: 24 843 kr

Arbetsuppgiftstillägg 1 fr o m 2023-10-01: 1 205 kr

Tillägg för övertidsersättning, obekväm arbetstid och skiftarbete samt gränsvärdet för semesteruppfyllnad räknas upp med avtalsvärdet vid samma tidpunkt som vid uppräknings av grundlön; år 1: 4,1 % och år 2: 3,3 %.

Grundlön LFU

Lönerna höjs den 1 oktober 2023 med 1 020 kr

Lönerna höjs den 1 oktober 2024 med 638 kr

Grundlön LFU fr om 2023-10-01: 20 423 kr

Grundlön LFU fr om 2024-10-01: 21 061 kr

§3 Nytt mom 8

Om en arbetare avser att åta sig en bisyssla av mer omfattande slag ska arbetaren först informera arbetsgivaren. Arbetaren äger rätt att delta i samhällslivet.

§4 mom 6 ändras

Nuvarande näst sista stycke ska ändras till:

Ledighet ska tas ut i sin helhet under året efter intjänandeåret. Med år avses perioden 1 april – 31 mars. Ledighet som begärs i god tid ska beviljas.

Parterna är överens om att med ”i god tid” avses normalt 14 dagar.

Som näst sista stycke tillförs:

Ledighet som inte tagits ut under året efter intjänandeåret, äger arbetare rätt att avsätta som premie i pensionsförsäkring/deltidspensionspremie. Arbetaren ska skriftligen anmäla detta till arbetsgivaren senast 31 mars samma år.

Överföring av intjänad arbetstidsförkortning till delpensionspremie beräknas för varje timme intjänad arbetstidsförkortning som 108 % av timlön. Om pensionsadministratören tar ut en extra avgift för inbetalning av engångspremie ska kostnaden för detta bäras av arbetsgivaren.

§6 tillförs och ändras:

Som ett nytt sista stycke i Mom 7 tillförs:

Vid arbete under hel eller del av kalenderdag under kalendermånad då arbetaren är föräldraledig eller är ledig på annan lagstadgad grund utges lön per timme.

Anmärkningen till Mom 9 justeras till att lyda:

Önskemål om förskott ska anmälas senast femte arbetsdagen. Förskottet utbetalas så tidigt som möjligt dock senast fem arbetsdagar efter att förutsättningarna uppfyllts och nödvändiga underlag inkommit.

§10 mom 1 ändras.

Nuvarande regel om permission vid hastigt påkommande sjukdomsfall ändras till;

E

Skäl: Hastigt uppkommande sjukdomsfall som avser nära anhörig.

Tid: Högst 1 arbetsdag per tillfälle och högst 4 arbetsdagar per år.

Sista meningen inom parentes utgår;

~~(d v s om man har samma mantalsskrivningsadress eller sammanbor och har hemmavarande barn).~~

§11 mom 4:5 ändras

Anmärkning

För betalda semesterdagar under huvudsemestern utbetalas semestertillägget om 0,85 % samt den "extra semesterutfyllnaden" vid det ordinarie avlöningstillfället i juni månad.

För semesterdagar som sparats innan den 1 april 2025 utbetalas semestertillägget i samband med utbetalning av semesterlön.

§13 ersätts i sin helhet

Paragrafen i sin helhet ersätter nuvarande § 13 och byter namn.

§ 13 Arbetsmiljö

Mom 1

A. Arbetsgivaren ansvarar enligt lag och detta avtal för en säker och tillfredsställande arbetsmiljö. Det innebär bl.a. att arbetsgivaren ska organisera och planera arbetet så att arbetstagaren inte utsätts för fysisk eller psykisk belastning som kan medföra ohälsa eller olycksfall.

B. Anser en facklig förtroendevald eller lokal facklig organisation att arbetsgivaren inte fullgjort sina skyldigheter enligt punkt A ska skriftlig anmälan omedelbart göras till arbetsgivaren.

C. Arbetsgivaren ska snarast möjligt överlägga med den fackliga organisationen om vilka åtgärder som ska vidtas. I normalfallet ska överläggningen påkallas snarast men senast inom fem och genomföras inom tio dagar. Kan enighet inte uppnås vid denna överläggning kan skyddsombud vända sig till Arbetsmiljöverkets för slutligt avgörande av frågan.

D. Underlåtenhet att fullgöra skyldigheterna enligt punkt C samt Arbetsmiljöverkets slutliga avgörande utgör kollektivavtalsbrott. Om en arbetsgivare har drabbats av straff eller annan påföljd enligt arbetsmiljölagen på grund av sådan underlåtenhet ska allmänt skadestånd dock inte utgå.

Mom 2

Skyddsutrustning och arbetskläder m m

Företaget tillhandahåller den personliga skyddsutrustning som föreskrivs i aktuella arbetarskyddsbestämmelser. Dessutom tillhandahålls erforderliga och lämpliga arbetskläder, vilka ska utlämnas med nyttjanderätt under arbetstid.

Tvätt och erforderlig efterbehandling ombesörjs och bekostas av företaget.

Anmärkning som står i förhandlingsprotokollet.

Parternas gemensamma uppfattning är att regleringen ska syfta till ett ökat ansvarstagande för arbetsmiljön på Samhall. Ansvariga chefer och fackligt förtroendevalda ska gemensamt uppmärksamma och systematiskt hantera de risker som identifieras. Hanteringen bör i normalfallet användas i stället för en anmälan i enlighet med 6 kap. 6 a § arbetsmiljölagen.

Med punkten D avses att inte ställa upp i överläggningar efter anmälan i enlighet med punkt B, att inte medverka till slutligt avgörande av anmäld fråga eller vidta överenskommen åtgärd som parterna enats om. Särskild begränsning av skadestånd framgår av punkt D.

Överläggningen sker i ett steg utan central medverkan. Arbetsgivaren ska i överläggningen redovisa vilka åtgärder som vidtagits och/eller lägga fram förslag på frågans lösning i enlighet med arbetsmiljölagens och i förekommande fall föreskriftens inriktning. Vid överläggningen upprättas protokoll som justeras. Vid enighet är arbetsgivaren skyldig att verkställa överenskommen åtgärd.

Begreppet ”annan påföljd” syftar på de påföljder och övriga sanktioner som anges i Arbetsmiljölagen, dock inte föreläggande av vite.

§17 ändras

Första stycket i Mom 3 ändras till:

Arbetare är skyldig att avgå från och med sista dagen i den månad som hen fyller 66 år* eller dessförinnan erhåller ålderspension enligt socialförsäkringsbalken eller då arbetare erhåller hel sjukersättning och bedöms att inte kunna utföra något arbete.

*2023 enligt 67 kap. 4 § socialförsäkringsbalken.

Nytt Moment tillförs:

Mom 4

Arbetaren har möjlighet att ansöka om deltidspension i enlighet med bilaga 4.

Nuvarande Mom 4 blir nytt Mom 5.

Det tillförs en ny bilaga ” Kollektivavtalad deltid i pensioneringssyfte”

Deltid i pensioneringssyfte (deltidspension)

Arbetare kan ansöka om rätt till deltidspension från och med den månad arbetaren fyller 60 år. Om deltidspension beviljas är anställningen från det att deltidspensionen börjar gälla, en deltidstjänst med den sysselsättningsgrad som följer av deltidspensionen.

Anmärkning

Parterna är överens om att avtalet ska anpassas till vid var tid gällande författningsregler rörande pension, till exempel skatteregler avseende uttag av pensionsförsäkring.

Ansökan om underrättelse

Arbetaren ska hos arbetsgivaren skriftligt ansöka om deltidspension sex kalendermånader före det att deltidspensioneringen ska börja gälla. Av ansökan ska tydligt framgå vilken sysselsättningsgrad som avses.

Samtidigt som ansökan lämnas till arbetsgivaren ska arbetstagaren underrätta lokal facklig organisation (avdelning, klubb, region eller sektion). Senast två månader från det att arbetsgivaren mottagit ansökan ska arbetsgivaren skriftligen till arbetaren och lokal facklig organisation meddela svar om ansökan beviljats eller inte, för de fall inte uppskov överenskommit med arbetaren. Att inte svara i rätt tid utgör ett brott mot ordningsföreskrift och har därmed inte innebörden att ansökan ska anses beviljad. För de fall ansökan inte senare beviljas ska arbetsgivaren i förekommande fall betala 2 000 kronor* för åsidosättandet av ordningsföreskriften till den berörda arbetaren.

Arbetsgivaren kan avslå ansökan om deltidspensionen om ett beviljande vid en objektiv bedömning skulle medföra en beaktansvärd störning i verksamheten.

*) Beloppet räknas fr.o.m. 2024 årligen upp med KPI

Förhandling och tvist

Om ansökan om deltidspension har avslagits och arbetaren vill få ansökan prövad i förhandlingsordningen ska arbetaren underrätta lokal facklig organisation som har att begära lokal förhandling. Tvisten ska då anses gälla deltidspension med sysselsättningsgraden 50 procent och ska behandlas enligt följande.

Frågan om deltidspension ska beviljas kan behandlas i lokal förhandling och därefter, om frågan inte lösts, slutligt i central förhandling.

Om parterna varken i lokal eller central förhandling kan komma överens i frågan om deltidspension enligt avtal kan beviljas utan beaktansvärd störning i verksamheten, ska lokal facklig organisation om arbetaren vill driva saken vidare, begära lokal förhandling om skyldighet för arbetsgivaren att betala skadestånd för felaktig avtalstillämpning.

Övertidsersättning och övriga ersättningar

Mom 1 Övertidstillägg

	2023-10-01	2024-10-01
a)	65:60 kr	67:80 kr
b)	91:80 kr	94:80 kr
c)	131:00 kr	135:30 kr

Tillägg för obekvämt arbetstid och skiftarbete

Mom 2 Ob- och skifttillägg	2023
Vardag mellan kl 17:30 och 06:30	38:50 kr
Lördag från kl 06:30 till måndag kl 06:30	48:80 kr
Dag före helgdag från kl 17:30 till kl 06:30 dag efter helg	48:80 kr
Storhelg	97:60 kr

Mom 2 Ob- och skifttillägg	2024
Vardag mellan kl 17:30 och 06:30	39:80 kr
Lördag från kl 06:30 till måndag kl 06:30	50:40 kr
Dag före helgdag från kl 17:30 till kl 06:30 dag efter helg	50:40 kr
Storhelg	100:80 kr

Semesterlöneberäkningar

Om semesterlönen per dag inte uppgår till 1 456 kr fr o m 2023-10-01 respektive 1504 kr fr o m 2024-10-01 betalas en extra semesterutfyllnad per dag motsvarande skillnaden mellan 1 456 kr respektive 1 504 kr och arbetarens semesterlön per dag, beräknad på den aktuella månadslönen (i förekommande fall månadslönen före samordning).

Beloppen ovan går även in i § 11 mom 4:1 sista stycket.

Det tillförs förtydligande i kollektivavtalet vilka övriga gällande avtal och överenskommelser enligt nedan.

1. Överenskommelse om förhandlingsordning vid rättstvister och vid förhandlingar om tecknande av löne- och allmänna villkorsavtal
2. Jämställdhetsavtal mellan kvinnor och män på arbetsmarknaden
3. Medbestämmandeavtal (MBA)
4. Kollektivavtal om omställning Fremia-LO (Hanteras via omställningsstiftelsen CIKO)
5. Utvecklingsavtal Samhall, FREMIA-LO/PTK
6. Avtalsförsäkring Fremia- LO

I avtalsförsäkring Fremia- LO ingår följande delar (hanteras via Pensionsvalet):

1. Grupplivförsäkring, AGL
2. Avtalsgruppförsäkring, AGS
3. Gemensam tjänstepension, GTP
4. Föräldrapenningtillägg, FPT
5. TFA Fremia - LO – PTK
6. Läkekostnadsförsäkring vid utlandstjänstgöring, LFU
7. Premiebefrielseförsäkring, PBF
8. GTP Familjeskydd

För arbetare som den 1 januari 2019 var helt eller delvis sjuk och därefter inte återfått full arbetsförmåga i relation till sin tjänstgöringsgrad, eller som fått partiell sjukersättning beviljad under sin i anställning på Samhall, omfattas i stället av Avtalsförsäkring SAF-LO (hanteras via FORA).

Övrigt

a) Parterna ska uppta förhandlingar samt implementera eventuella förändringar avseende arbetstid i villkorsavtalet under pågående avtalsperiod.

Arbetet ska inledas första kvartalet 2024 och vara slutfört senast den 31 december samma år.

b) Parterna konstaterar att det finns ett fortsatt behov och ömsesidigt intresse av att se över nuvarande lönesystem. Parterna ska därför uppta förhandlingar i syfte att hitta en modell för i första hand lönetillägg, arbetsuppgiftstillägg och mångkunnighetstillägg.

Förhandlingarna ska inledas första kvartalet 2024 och förhandlingarna ska slutföras i så god tid att en eventuell ny modell för lönesättning kan börja tillämpas i nästkommande avtal.

c) Samhall ska fr.o.m. den 1 januari 2024 redovisa inbetalade pensionspremier på lönebeskedet vid varje löneutbetalningstillfälle.



Niklas Nilsson
Avtalsansvarig Ombudsman