

Arbetsrättsliga villkor för lön, semester och arbetstid för personal som arbetar inom särskilt boende för personer över 65 år

Nivåerna för lön, semester och arbetstid baseras på kollektivavtalet Äldreomsorg. Kollektivavtalet har utarbetats mellan Kommunal och Almega Vårdföretagarna.

Kollektivavtalets giltighetstid är 2025-06-01 till och med tidigast 2027-05-31, eller när nytt kollektivavtal har träffats gjorts känt.

Denna bilaga anger minimivillkor för lön, arbetstid och ersättningar för arbetstagare inom hemtjänst. Mer förmånliga villkor får alltid tillämpas.

Villkoren ska tillämpas på:

- arbetstagare som utför arbete gentemot brukare
- personal direkt kopplad till tjänstens utförande med endast gymnasieutbildning eller motsvarande

1. Lön

Lönesättningen ska vara individuell och utgå från Leverantörens lönepolicy och lönekriterier som premierar kompetens, yrkesutveckling och ansvarstagande, vilket bidrar till verksamhetens kvalitet och mål över tid.

Lönekriterierna ska vara sakliga, kända för arbetstagarna, icke-diskriminerande samt tillämpas konsekvent.

Nedanstående lönekriterier ska minst beaktas och vid behov anpassas till verksamhetens förutsättningar:

- Service, bemötande och samarbetsförmåga
- Utbildning, yrkesutveckling och erfarenhet
- Ansvar och ansvarstagande

- Engagemang
- Prestation och resultat

1.1 Lägsta lön

För arbetstagare som saknar relevant utbildning och/eller erfarenhet ska nedan angiven lägsta lön minst erhållas. Därefter ska lönen utvecklas i takt med arbetstagarens kompetens och prestation i enlighet med ovan angivna löneprinciper.

Lön för arbetstagare med fast kontant lön som fyllt 19 år och har en sammanlagd anställningstid överstigande tre månader ska uppgå till lägst:

Kronor/ månad	Från och med
22 675	2025-12-01
23 713	2026-12-01

För arbetstagare som under anställningen fyller 19 år ska ovanstående lönebelopp gälla från och med kalendermånaden efter det att arbetstagaren fyllt 19 år.

Lön för medarbetare som är utbildad undersköterska eller medarbetare med motsvarande yrkesutbildningsnivå, och där arbetsgivaren kräver och medarbetaren har yrkesförberedande gymnasieutbildning samt ett års sammanhängande anställning i yrket efter genomgången utbildning, ska uppgå till lägst.

Kronor/ månad	Från och med
25 861	2025-12-01
26 899	2026-12-01

Lägstalönerna gäller för heltidsanställda. För deltidsanställda ska lönen proportioneras i förhållande till sysselsättningsgraden.

1.2 OB-ersättning

När ordinarie arbetstid utförs har arbetstagare rätt till följande tillägg per timme utöver avtalad minimilön.

	Fr.o.m. 2025-06-01	Fr.o.m. 2026-06-01
Ob A- Storhelger		
Tid från kl. 18.00 dag före långfredagen till kl. 07.00 dagen efter annandag påsk.	128,10 kr	132,00 kr
Tid från kl. 18.00 dag före mid-sommarafton till kl. 07.00 vardag närmast efter helgdagsaftonen.	128,10 kr	132,00 kr

	Fr.o.m. 2025-06-01	Fr.o.m. 2026-06-01
Tid från kl. 18.00 dag före julafton eller nyårsafton till kl. 07.00 vardag utom lördag närmast efter helgdagsaftonen.	128,10 kr	132,00 kr
Ob B - Lördagar, söndagar och helgdagar , om inte Ob-A ska tillämpas.		
Tid från kl. 00.00 till kl. 24.00 lördag, söndag, helgdag eller dag som både föregås och efterföljs av söndag eller helgdag. Jul- och nyårsafton jämföras med helgdag.	61,90 kr	63,80 kr
Tid från kl. 16.00 till kl. 24.00 vardag närmast före trettondag jul, första maj, Kristihimmelsfärdsdag, nationaldagen eller Alla helgons dag.	61,90 kr	63,80 kr
Tid från kl. 19.00 till kl. 24.00 fredag som inte omfattas av ob-tilläggsstid ovan.	61,90 kr	63,80 kr
Ob C - natt vardagar (inte i fall som avses med o-tilläggsstid A eller B)		
För ordinarie arbetstid förlagd till tid från kl. 22.00 till kl. 24.00 måndag till torsdag samt från kl. 00.00 till kl. 06.00 tisdag till fredag.	52,90 kr	54,50 kr
Ob D - Kväll på vardagar , om inte Ob A eller B ska tillämpas.		
För ordinarie arbetstid förlagd till tid från kl. 19.00 till kl. 22.00 på vardag.	25,00 kr	25,80 kr

Ob-ersättning erhålls inte vid overtidsarbete.

Ob-ersättning kan efter individuell överenskommelse mellan leverantören och arbetstagaren ersättas med ett fast tillägg per månad. Sådan överenskommelse ska vara skriftlig och ska tydligt ange hur arbetstagaren kompenseras för arbete på obekvämt arbetstid.

Överenskommelsen gäller tills vidare och kan sägas upp av endera parten med två månaders uppsägningstid.

Ob-ersättning inkluderar semesterlön och semesterersättning.

1.3 Övertidersättning

Arbetstagare har rätt till övertidersättning för arbete som utförs utöver arbetstagarens ordinarie arbetstid, om arbetet har beordrats i förväg eller godkänts i efterhand av leverantören. Övertidersättning gäller för såväl heltids- som deltidsanställda arbetstagare.

För deltidsanställda ska deltidslön räknas upp till motsvarande heltidslön vid beräkning av övertidersättning.

Övertidersättning ska utgå per arbetad timme enligt följande:

För övertidsarbete under de två första timmarna utöver arbetstagarens ordinarie dagliga arbetstid	månadslön för heltid / 94
För övertidsarbete därutöver och för övertidsarbete på arbetsfri dag	månadslön för heltid / 72

1.3.1 Individuell överenskommelse

Övertidersättning kan ersättas genom individuell överenskommelse mellan leverantören och arbetstagaren. Sådan överenskommelse ska vara skriftlig och ska tydligt ange hur arbetstagaren kompenseras för övertidsarbete.

Överenskommelsen gäller tills vidare och kan sägas upp av endera parten med två månaders uppsägningstid.

1.3.2 Kompensationsledighet

Övertidsarbete kan, efter skriftlig överenskommelse, ersättas med kompensationsledighet enligt följande:

För övertidsarbete under de två första timmarna utöver för en heltidsanställning gällande ordinarie dagliga arbetstidens längd	1,5 timmes ledighet per övertidstimme
För övertidsarbete därutöver och för övertidsarbete på arbetsfri dag	2 timmars ledighet per övertidstimme

Anmärkning

Ob-ersättning och övertidersättning får inte utgå samtidigt för samma tid.

1.4 Ersättning för förskjuten arbetstid

Arbetstagare med förskjuten arbetstid enligt punkt 3.3 ska ersättas för den arbetstid som förläggs utanför tiderna för det tidigare fastställda schemat.

Ersättning ska utgå under högst 10 dagar från tillsägelsedagen enligt följande:

Kronor/ timme	Från och med
23,30	2025-06-01
24,00	2026-06-01

Ersättning för förskjuten arbetstid inkluderar semesterlön och semesterersättning.

1.5 Ersättning för jour

När arbetstagare utför jour enligt punkt 3.4 ska ersättning utgå. Ersättning ska erhållas per jourtimme enligt följande:

Månadslön

600

För jour eller del av jour som infaller mellan kl. 22.00 dag före lördag/helgdagsafton och kl. 07.00 dag efter sön- och helgdag ska ersättning utgå per jourtimme enligt följande:

Månadslön

300

Ersättningen för jour inkluderar semesterlön. Med månadslön avses arbetstagarens fasta kontanta månadslön. Vid beräkning av ersättning ska deltidslön räknas upp till motsvarande heltidslön.

Ersättning erhålls inte för tid då arbete faktiskt utförs, om ersättningen ingår i lönen, om compensation ges i form av ledighet eller arbetstidsförkortning eller om särskild skriftlig överenskommelse träffats.

Skriftlig överenskommelse ska tydligt ange hur arbetstagaren kompenseras. Överenskommelsen gäller tills vidare och kan sägas upp av endera parten med två månaders uppsägningstid.

1.6 Ersättning för arbetad tid under jour

När arbetstagaren utför arbete under jourtid ska ersättning utgå enligt bestämmelserna om övertid, om inte ersättningen ingår i lönen, om compensation ges i form av ledighet eller arbetstidsförkortning eller om särskild skriftlig överenskommelse träffats.

Vid beräkning av arbetad tid ska påbörjad halvtimme ersättas som fullgjord halvtimme vid en sammanlagd beräkning av den utförda arbetstiden under jourpasset.

1.7 Ersättning för arbete under beredskapstid

När arbetstagaren utför arbete under tiden för beredskap ska arbetstagaren erhålla ersättning enligt villkoren om övertid enligt 1.3, med följande undantag:

- Om kompensation för detta uttryckligen ingår i lönen
- Om leverantören och arbetstagaren har träffat särskild skriftlig överenskommelse om ersättning för arbetad tid.

2. Semester

Arbetstagaren har rätt till semesterförmåner i enlighet med semesterlagen (1977:480) med de tillägg och avvikelser som anges nedan.

2.1 Semesterledighet

Rätt till semesterledighet ska minst motsvara vad som följer av semesterlagen.

Antalet semesterdagar ska överenskommas individuellt och ska uppgå till minst 25 dagar per semesterår.

Om skriftlig överenskommelse om annat inte träffats ska arbetstagare ha rätt till:

- 31 semesterdagar från och med det kalenderår arbetstagaren fyller 40 år
- 32 semesterdagar från och med det kalenderår arbetstagaren fyller 50 år

2.2 Semesterlön

Rätt till semesterlön ska minst motsvara vad som följer av semesterlagen med nedanstående tillägg och avvikelser.

Månadsavlönade arbetstagare

Semesterlön ska utgöras av aktuell månadslön, samt semestertillägg om 0,6 % av aktuell månadslön per betald semesterdag.

Om arbetstagaren under intjänandeåret haft annan sysselsättningsgrad än vid semestertillfället ska månadslönen proportioneras i förhållande till arbetstagarens genomsnittliga sysselsättningsgrad under intjänandeåret.

Om sysselsättningsgraden ändras under löpande kalendermånad ska den sysselsättningsgrad användas som gällt under det övervägande antalet kalenderdagar i månaden.

Timavlönade arbetstagare

Semesterlön för timavlönade arbetstagare ska beräknas enligt semesterlagens procentregel och uppgå till 12 % av arbetstagarens semesterlönegrundande lön under intjänandeåret.

2.3 Semesterersättning

Rätt till semesterersättning ska minst motsvara vad som följer av semesterlagen med följande tillägg och avvikelser.

Semesterersättning ska uppgå till 5,2 % av aktuell månadslön per outtagen betald semesterdag. För sparade semesterdagar ska semesterersättning beräknas som om den sparade semesterdagen tagits ut under det semesterår anställningen upphörde.

3. Arbetstid

3.1 Ordinarie arbetstid

Ordinarie arbetstid ska minst motsvara vad som följer av arbetstidslagen med nedanstående tillägg och avvikelser.

För heltidsanställda arbetstagare ska ordinarie arbetstid uppgå till i genomsnitt 40 timmar per helgfri vecka.

För arbetstagare som är schemalagda att arbeta såväl vardagar som sön- och helgdagar ska ordinarie arbetstid vid heltidsanställning uppgå till i genomsnitt 37 timmar per vecka.

Vid ständig nattjänstgöring ska ordinarie arbetstid vid heltidsanställning uppgå till i genomsnitt 36 timmar och 20 minuter per vecka.

För deltidsanställda ska arbetstidsmättet proportioneras i förhållande till sysselsättningsgraden.

3.2 Förläggning av ordinarie arbetstid

Förläggning av ordinarie arbetstid, raster, pauser samt dygns- och veckovila ska minst motsvara vad som följer av arbetstidslagen med nedanstående tillägg och avvikelser.

Arbetstidsschema ska upprättas efter samråd mellan leverantören och arbetstagaren och ange arbetstidens början och slut samt raster och viloperioder. Nytt arbetstidsschema ska fastställas senast två veckor innan det börjar gälla, om inte annat överenskommit med berörda arbetstagare.

Schemaperiod ska omfatta högst 16 veckor. Vid arbetstidsförläggning ska det, utifrån verksamhetens behov, eftersträvas att arbetstiden är sammanhållen.

3.2.1 Veckovila

Arbetstagare ska ha rätt till veckovila enligt arbetstidslagen. Veckovilan ska så långt möjligt förläggas sammanhängande.

Om tillfällig avvikelse från veckovilan görs ska arbetstagaren kompenseras med motsvarande sammanhängande viloperiod så snart verksamheten medger det.

Den sammanhängande veckovilan ska dock minst uppgå till 24 timmar

3.2.2 Dygnsvila

Arbetstagare ska ha rätt till dygnsvila enligt arbetstidslagen. Sammanhängande dygnsvila ska som huvudregel uppgå till minst 11 timmar under varje 24-timmarsperiod.

Vid förläggning av ordinarie arbetstid får sammanhängande dygnsvila uppgå till minst 9 timmar, under förutsättning att dygnsvilan under begränsningsperioden uppgår till i genomsnitt minst 11 timmar per 24-timmarsperiod.

Vid tillfälliga avvikelser ska kompensationsvila ges så snart verksamheten medger det.

3.3 Förskjuten arbetstid

När arbetstagare som arbetar enligt fastställt schema beordras att arbeta enligt annat schema ska det senast fastställda schemat anses utgöra ordinarie arbetstid.

Detsamma gäller om ordinarie arbetstid tidigareläggs eller senareläggs genom ändrad förläggning av arbetstid eller fridagar.

Vid förskjuten arbetstid ska ersättning utgå enligt punkt 1.4.

3.4 Jour

Med jour avses att arbetstagaren, utöver ordinarie arbetstid, står till leverantörens förfogande på arbetsstället för att vid behov utföra arbete. Jour bör, så långt verksamheten medger det, schemaläggas i samråd mellan leverantören och arbetstagaren.

3.5 Övertidsarbete

Övertidsarbete ska minst motsvara vad som följer av arbetstidslagen med nedanstående tillägg och avvikelser.

När leverantören bedömer att verksamheten kräver arbete utöver ordinarie arbetstid ska arbetstagaren utföra sådant arbete mot ersättning enligt punkt 1.3.

Meddelande om övertidsarbete ska om möjligt lämnas senast fyra timmar före den ordinarie arbetstidens slut.

Om arbetstagaren framför vägande skäl för befrielse från övertidsarbete ska leverantören, om verksamheten medger det, ta hänsyn till detta.

När arbetstagare på grund av risk för den enskildes hälsa eller säkerhet inte kan avsluta sitt arbetspass på förutbestämd tid ska tiden hanteras som övertid. Sådant arbete ska rapporteras snarast möjligt, dock senast nästföljande arbetsdag. Om behov av sådan övertid uppkommer regelbundet ska schemalaggningsen ses över.

Förlängd arbetstid som inte är beordrad, exempelvis på grund av byte av arbetspass, vikariat eller förskjuten arbetstid, utgör inte övertid. Vid beräkning av övertid ska endast fulla halvtimmar medräknas. Om övertidsarbete utförts både före och efter ordinarie arbetstid samma dag ska tidsperioderna sammanräknas.