



Arbetsrättsliga villkor för lön, semester och arbetstid för personal som arbetar på särskilt boende för äldre, permanent plats, somatik och demensinriktning

Nivåerna för lön, semester och arbetstid baseras på kollektivavtalet Äldreomsorg. Kollektivavtalet har utarbetats mellan Kommunal och Almega Vårdföretagarna. Kollektivavtalets giltighetstid är 2023-06-01 till och med tidigast 2025-05-31, eller när nytt kollektivavtal har träffats.

Följande arbetsrättsliga villkor ska tillämpas

Anställda arbetstagare som omfattas av leverantörens åtagande avtalsvillkoren för arbetsrättsliga villkor ska vid avtalets utförande minst ges de villkor som anges nedan i punkt 1-3.

Mer förmånliga villkor får alltid erbjudas.

Följande arbetstagare omfattas av Villkoren:

- den personal som är direkt kopplad till tjänsten med endast gymnasieutbildning eller motsvarande.

1. Lön

Lönesättningen ska vara individuell och utgå från Leverantörens lönepolicy och lönekriterier som premierar kompetens och, yrkesutveckling, vilket i sin tur bidrar till verksamhetens mål sett över tid.

Nedanstående lönekriterier är generella och behöver anpassas till Leverantörens förutsättningarna. Kriterierna ska belysa vad som är viktigt för verksamheten och tydliggöra vilka krav medarbetaren bedöms efter. Kriterierna ska vara kända, sakliga och inte diskriminerande.

- Service, bemötande och samarbetsförmåga
- utbildning, yrkesutveckling och erfarenhet
- ansvar och ansvarsförmåga
- engagemang
- prestation och resultat

1.1 Lägsta lön

För arbetstagare som saknar relevant utbildning och/eller erfarenhet ska nedan lägsta lön minst erhållas. Därefter ska lönen öka i takt med att arbetstagaren utvecklas i arbetet, enligt de ovan angivna löneprinciperna.

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
20 849 kr	1 december 2023
21 537 kr	1 december 2024

För arbetstagare som under avtalsperioden fyller 19 år ska lönebeloppet ovan gälla kalendermånaden efter det att arbetstagaren fyllt 19 år.

Lägstalönerna gäller för heltidsanställda. För deltidsanställda ska lägstalönen stå i proportion till sysselsättningsgraden.

1.2 Ob-ersättning

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

Ob A- Storhelger	Fr.o.m. 2023-06-01	Fr.o.m. 2024-06-01
Tid från kl. 18.00 dag före långfredagen till kl. 07.00 dagen efter annandag påsk.	119,90 kr	123,90 kr
Tid från kl. 18.00 dag före midsommarafton till kl. 07.00 vardag närmast efter helgdagsaftonen.	119,90 kr	123,90 kr
Tid från kl. 18.00 dag före julafton eller nyårsafton till kl. 07.00 vardag	119,90 kr	123,90 kr

utom lördag närmast efter helgdagsaftonen.		
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 jämställs med helgdag.	58,00kr	59,90 kr
Tid från kl. 16.00 till kl. 24.00 vardag närmast före trettondag jul, första maj, Kristi himmelsfärdsdag, nationaldagen eller Alla helgons dag.	58,00kr	59,90 kr
Tid från kl. 19.00 till kl. 24.00 fredag som inte omfattas av ob-tilläggs tid ovan.	58,00kr	59,90 kr
O-tilläggs tid C natt vardagar (inte i fall som avses med o-tilläggs tid A eller B)	49,60 kr	51,20 kr
Ob D - Kväll på vardagar , om inte Ob A eller B ska tillämpas.		
För ordinarie arbetstid och mertid förlagd till tid från kl. 19.00 till kl. 22.00 på vardag.	23,40 kr	24,20 kr

Ob-ersättning erhålls inte vid arbete på övertid.

Ob-ersättning kan efter individuell överenskommelse mellan leverantören och arbetstagaren bytas ut mot ett fast tillägg per månad. Sådan överenskommelse gäller tills vidare och kan revideras vid nästa lönerevision. Överenskommelse ska vara skriftlig. Av överenskommelsen ska framgå hur medarbetaren kompenseras vid tjänstgöring på obekväm arbetstid. Part som vill att överenskommelsen ska upphöra ska underrätta den andra parten senast två månader dessförinnan. Det åligger den part som vill ingå överenskommelsen att klargöra för den andra parten vad överenskommelsen innebär. Det vill säga vad som avtalats och eventuellt avtalats bort.

Ob-ersättning inkluderar semesterlön och semesterersättning.

1.3 Mertidersättning

Deltidsanställda har rätt till mertidersättning för arbete som är utfört utöver ordinarie arbetstidens längd, enligt punkt 3.6, om mertidsarbetet har beordrats.

Mertidersättningen ska ges per överskjutande timme inklusive semesterlön och/eller semesterersättning enligt följande:

Månadslönen
3,5 x deltidstiden per vecka

Med månadslön avses här arbetstagarens aktuella fasta deltidslön per månad.

1.3.1 Kompensationsledighet istället för mertidersättning

Efter skriftlig överenskommelse mellan leverantören och arbetstagaren kan mertid istället för kontant ersättning ersättas med kompensationsledighet och erhålls då med en timme per arbetad mertidstimme.

1.4 Övertidsersättning

Heltidsanställda arbetstagare har rätt till övertidsersättning för arbete som är utfört utöver ordinarie arbetstidens längd, enligt punkt 3.5, om övertidsarbetet har beordrats på förhand eller där beordrande på förhand inte kunnat ske så har övertidsarbetet har godkänts i efterhand av leverantören.

Deltidsanställda arbetstagare har rätt till övertidsersättning vid beordrat arbete beordrat arbete på arbetsfri söndag eller helgdag. Med helgdag likställs i detta avseende även påskafton, midsommarafton, julafton och nyårsafton. Vid beräkning av ersättning enligt nedan ska deltidslön räknas upp så att den motsvarar heltidslön.

Övertidsersättning ska ges per arbetad timme inklusive semesterlön enligt följande:

För övertidsarbete under de två första timmarna utöver för en heltidsanställning gällande ordinarie dagliga arbetstidens längd.	Månadslön för heltid/94
För övertidsarbete därutöver och för övertidsarbete på arbetsfri dag.	Månadslön för heltid/72

Kompensation för övertidsarbete erhålls inte i de fall individuell överenskommelse mellan leverantören och arbetstagaren har träffats om undantag från bestämmelsen. Sådan överenskommelse ska gälla tillsvidare och kan revideras vid nästa lönerevision. Överenskommelse ska vara skriftlig. Av överenskommelsen ska framgå hur arbetstagaren ska kompenseras för övertidsarbete. Vill leverantören eller arbetstagaren att överenskommelsen ska upphöra ska den underrätta den andra parten senast två månader dessförinnan. Om individuell överenskommelse sker ska den part som vill ingå överenskommelsen förklara överenskommelsens innebörd. Det vill säga vad som avtalats och eventuellt avtalats bort.

Både ob- och övertidsersättning kan inte erhållas för samma tid.

1.4.1 Kompensationsledighet istället för övertidsersättning

Övertidsarbete kan istället för kontant ersättning kompenseras, efter skriftlig överenskommelse mellan leverantören och arbetstagaren, i form av kompensationsledighet.

Kompensationsledighet för övertidsarbete ska erhålla enligt följande:

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

1.5 Ersättning för förskjuten arbetstid

Arbetstagare med förskjuten arbetstid enligt 3.3, ska ersättas för den arbetstid som förläggs utanför tiderna för det gamla schemat med ett lönetillägg under 10 dagar från tillsägelsedagen med:

Kronor/timme	Från och med
21,80 kr	2023-06-01
22,50 kr	2024-06-01

Ersättning för förskjuten arbetstid inkluderar semesterlön och semesterersättning.

1.6 Ersättning för jour

När arbetstagare utför jour, enligt 3.4, har arbetstagare rätt till ersättning.

Ersättningen ska erhållas per jourtimme enligt följande:

$$\frac{\text{månadslön}}{600}$$

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 utgår ersättning per jourtimme med följande:

$$\frac{\text{månadslön}}{300}$$

Ersättningen för jour inkluderar semesterlön. Med månadslön avses den fasta kontanta månadslönen. Vid beräkning av ersättning ska deltidslön räknas upp så att den motsvarar heltidslön. Ersättning erhålls inte för tid då arbete utförts, inte heller då ersättningen uttryckligen ingår i lönen eller kompensation erhålls i form av ledighet, förkortning av arbetstiden eller om leverantören och arbetstagaren träffat individuell överenskommelse om ersättning för jour. Sådan överenskommelse gäller tills vidare och kan revideras vid nästa lönerevision. Överenskommelse ska vara skriftlig. Av överenskommelsen ska framgå hur medarbetaren kompenseras för juren. Vill leverantören eller arbetstagaren att överenskommelsen ska upphöra ska den underrätta den andra parten senast två månader dessförinnan.

1.7 Ersättning för arbetad tid under jour

När arbetstagaren utför arbete under tiden för jour ska arbetstagaren erhålla kompensation enligt reglerna om övertid och mertid, enligt 1.3 och 1.4, om inte kompensation för detta uttryckligen ingår i lönen alternativt om inte leverantören och arbetstagaren träffat särskild skriftlig överenskommelse om ersättning för arbetad tid.

Vid beräkning av längden av utfört övertids- eller mertidsarbete vid arbetad tid under jour ska, i ersättningshänseende, påbörjad halvtimme ersättas som fullgjord halvtimme vid en sammanlagd beräkning av den utförda arbetstiden under jourpasset.

1.8 Ersättning för arbete under beredskapstid

När arbetstagaren utför arbete under tiden för beredskap ska arbetstagaren erhålla ersättning enligt villkoren om övertid och mertid enligt 1.3 och 1.4, 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) och med följande ändringar eller tillägg.

2.1 Semesterledighet

Rätt till semesterledighet ska minst vara i enlighet med 3a – 6 §§, 9 – 15 §§ samt 18 - 21 §§ semesterlagen.

Antalet semesterdagar ska överenskommas individuellt och ska minst utgöras enligt ovan. Har en skriftlig överenskommelse inte träffats om annat utgör antalet semesterdagar från och med det år arbetstagaren fyller 40 år 31 dagar och från och med det år arbetstagaren fyller 50 år 32 dagar.

2.2 Semesterlön

Rätt till semesterlön ska minst vara i enlighet med 7 – 8 §§, 16 – 17b §§ samt 22 – 26a §§ semesterlagen med följande ändringar eller tillägg.

Månadsavlönade arbetstagare

Semesterlönen ska utgöras av den aktuella månadslönen och semestertillägg, som för varje betald semesterdag utgör 0,6 % av arbetstagarens vid semestertillfället aktuell månadslön.

Om arbetstagaren under intjänandeåret haft annan sysselsättningsgrad än vid semestertillfället ska den vid semestertillfället aktuella månadslönen

proportioneras i förhållande till andelen av full ordinarie arbetstid vid arbetsplatsen under intjänandeåret.

Om sysselsättningsgraden ändras under löpande kalendermånad ska vid beräkningen användas den sysselsättningsgrad som har gällt det övervägande antalet kalenderdagar av månaden.

Timavlönande arbetstagare

Semesterlön beräknas enligt följande:

$$\frac{(\text{totalt intjänad lön} \times 12 \%) \times \text{antal semesterdagar, enligt 2.1}}{25}$$

2.3 Semesterersättning

Rätt till semesterersättning ska minst vara i enlighet med 28 – 30 §§ semesterlagen med följande ändringar eller tillägg.

Semesterersättning ska utgöra 5,2 % av aktuell månadslön per outtagen betald semesterdag. Semesterersättning för sparad semesterdag beräknas som om den sparade dagen tagits ut det semesterår anställningen upphörde.

3. Arbetstid

3.1 Ordinarie arbetstid

Ordinarie arbetstid ska vara i enlighet med 5 § arbetstidslagen med följande ändringar eller tillägg.

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

Är arbetstagaren schemalagd att arbeta söndags- och helgar var fjärde söndag/helgdag eller mindre frekvent ska den genomsnittliga arbetstiden den aktuella veckan uppgå till 40 timmar. Vid arbete på söndag alternativt helgdag ska arbetstiden reduceras med 3 timmar.

Ordinarie arbetstid som är förlagd till såväl vardagar som sön- och helgdagar är vid heltidsanställning i genomsnitt 37 timmar per vecka.

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

För medarbetare med proportionerad deltid ska arbetstidsreduktionen proportioneras i motsvarande mån.

3.2 Förläggning av ordinarie arbetstid

Förläggning av ordinarie arbetstid, raster och pauser samt dygns- och veckovila ska vara i enlighet med 12-17 §§ arbetstidslagen med följande ändringar och tillägg.

Ett arbetstidsschema ska upprättas efter samråd mellan leverantören och arbetstagaren med angivande av arbetstidens början och slut samt rasters

förläggning. Nytt arbetstidsschema ska bestämmas senast två veckor innan det träder ikraft om inte annat överenskommes med berörda medarbetare.

Arbetstidsschema ska omfatta en schemaperiod om högst 16 veckor.

Vid arbetstidsförläggning bör det, utifrån verksamhetens behov, eftersträvas att arbetstiden är sammanhållen.

3.2.1 Veckovila

Arbetstagarnas rätt till veckovila ska vara enligt 14 § arbetstidslagen. Om tillfällig avvikelse görs av veckovilan ska den sammanhängande veckovilan minst uppgå till 24 timmar.

3.3 Förskjuten arbetstid

När arbetstagare som arbetar enligt visst schema beordras att arbeta enligt annat schema blir det senast fastställda schemat ordinarie arbetstid. Detsamma gäller om ordinarie arbetstid förskjuts genom tidigare- eller senareläggning av arbetstiden genom ändrad fridagsförläggning.

Vid förskjuten arbetstid ska ersättning ges till arbetstagaren enligt 1.5.

3.4 Jour

Med jour avses att arbetstagare utöver fastställd ordinarie arbetstid står till leverantören förfogande på arbetsstället för att vid behov utföra arbete. Jour bör schemaläggas i samråd mellan arbetstagaren och leverantören.

3.5 Övertidsarbete

Förläggning av övertidsarbete ska minst vara i enlighet med 7 - 9 §§ arbetstidslagen med följande ändringar och tillägg.

När leverantören anser att förhållandena kräver att arbete utförs även under annan tid än ordinarie arbetstid, ska arbetstagaren utföra sådant arbete mot fastställd ersättning, enligt 1.4. Meddelande om sådant arbete ska om möjligt lämnas senast fyra timmar före den ordinarie arbetstidens slut. Framför arbetstagaren vägande skäl för befrielse från sådant arbete ska leverantören om möjligt hänsyn tas till detta.

När arbetstagare på grund av risk för den enskildes hälsa och/eller säkerhet inte kan avsluta sitt arbetspass på förutbestämd tid, ska tiden hanteras enligt villkor om övertid/mertid, enligt 1.3 och 1.4. Sådant arbete ska rapporteras till leverantören snarast, dock senast dagen efter arbetet utförts.

I de fall en arbetstagare regelbundet utför arbete enligt ovan ska schemaläggningen för denna arbetstagare ses över.

Förlängd arbetstid som inte är beordrad exempelvis på grund av vikariat, förskjuten arbetstid eller byte av arbetspass utgör inte övertid.

Vid beräkning av längden av utfört övertidsarbete medräknas endast fulla halvtimmar.

Om övertidsarbetet har utförts såväl före som efter den ordinarie arbetstiden viss dag, ska de båda övertidsperioderna sammanräknas.

För deltidsanställda avses övertid för arbetstid som överstiger arbetstidsmåttet per dag respektive vecka för heltidsanställd i motsvarande befattning.

3.6 Mertidsarbete

Förläggning av mertid ska minst vara i enlighet med 10 och 10a §§ arbetstidslagen med följande ändringar och tillägg.

Vid beräkning av längden av överskjutande arbetstid medräknas endast fulla halvtimmar. Om mertidsarbetet har utförts såväl före som efter den för deltidsanställningen gällande arbetstiden, en viss dag, ska de båda tidsperioderna sammanräknas.