



Bilagor till Kollektivavtal Samhall

2025-10-01–2027-09-30



Innehåll

Överenskommelse om lön och allmänna anställningsvillkor för perioden 2025-10-01-2027-09-30.....	4
Överenskommelse om lön och allmänna anställningsvillkor för perioden 2025-10-01-2027-09-30 anställda med lönebidrag för utveckling i anställning (LFU) Samhall.....	11
Överenskommelse om lön och allmänna anställningsvillkor för perioden 2023-10-01-2025-09-30 för arbetstagare anställda i Samhall AB.....	17
Avtal om löner och anställningsvillkor 2020-12-01-2023-09-30.....	28
Protokoll, avtal om löner och anställningsvillkor 2016-10-01-2017-09-30.....	36

© Landsorganisationen i Sverige 2025

Grafisk form: LO

Omslagsfoto: Gunnar Ingemarsson

Produktion: Bantorget Grafiska AB

Tryck: Bantorget Grafiska AB, Stockholm 2025

ISBN 978-91-566-3774-2

LO 25.10 9 000

Överenskommelse, Medbestämmandeavtalet Samhall, 2024-07-01.....	39
Protokoll, Överenskommelse inbyggd verksamhet Samhall AB, 2022-09-15.....	47
Protokoll, Reseavtal, 2022-09-08.....	53
Reseavtal inom Samhall AB.....	54
Protokoll, Hyvlingsregler, 2012-06-15.....	58
Protokoll, Uppsägningar, 2007-03-23.....	61
Utdrag ur Protokoll, Avtal om löner och anställningsvillkor 2007-04-01–2010-06-30 Nationaldagen/Annandag Pingst.....	63
Protokoll, Inrangeringsförhandling 2018-11-12 och bilagor.....	64
Överenskommelse mellan förbunden som är bärare av kollektivavtal Samhall 2014-10-28.....	75
Fastställda riktlinjer för avtalstolkning mellan LO-förbunden om löneöversyn 2023-11-02.....	76
Protokoll, överenskommelse om lönestatistik 1993-01-24.....	77
Antagandehandling om kollektivavtal om omställningsförsäkring för arbetare, 2022-10-01.....	81
Kollektivavtal om omställning, bilaga 2.....	83
Överenskommelse om förhandlingsordning vid rättstvister och vid förhandlingar om tecknande av löne- och allmänns villkorsavtal 2023-03-24.....	89
Sökord.....	93

Förhandlingsprotokoll

Ärende: Överenskommelse om lön och allmänna anställningsvillkor för perioden den 1 oktober 2025 – 30 september 2027

Plats och datum: Fremia, Krukmakargatan 21, och IF Metall, Olof Palmes gata 11, den 2 september 2025 – 21 september 2025

Parter: Fremia
LO-förbunden

Närvarande

Fremia: Rickard Levin Fremia
Johan Falk Fremia
Maria Made Samhall AB

LO-förbunden: Tina Nordling LO
Nicklas Nilsson Fastighetsanställdas Förbund
Susanne Östh IF Metall
Magnus Jonsson Svenska Kommunalarbetareförbundet
Josefin Salminen Handelsanställdas förbund
Jonathan Lundberg GS-facket
Fredrik Damm Seko
Peggy Nyholm Hotell och Restaurangfacket
Magnus Larsson Transportarbetareförbundet

§ 1

Parterna träffar kollektivavtal angående lön och allmänna anställningsvillkor för perioden den 1 oktober 2025 till och med den 30 september 2027 med motsvarande värde som följer av överenskommelserna inom industrin.

§ 2

Lönerna höjs den 1 oktober 2025 med 990 kronor på grundlön.

Lönerna höjs den 1 oktober 2026 med 904 kronor på grundlön.

Grundlön från och med den 1 oktober 2025: 25 833 kronor

Grundlön från och med den 1 oktober 2026: 26 737 kronor

Handwritten signatures and initials in blue ink:
RZ, AN, SP, MK, 15, W, TW, FD, 11

§ 3

Tillägg för övertidsersättning, obekväm arbetstid och skiftarbete samt gränsvärdet för semesteruppfyllnad räknas upp med avtalsvärdet vid samma tidpunkt som vid uppräknning av grundlön för år 1 är 3,4 procent och för år 2 är 3,0 procent. Krontalen framgår av bilaga A.

§ 4

Parterna enas om att § 4 mom 7:2 ändras enligt följande.

Mom 7:2 Definition av övertidsarbete

Arbete på annan tid än den för arbetaren fastställda ordinarie arbetstiden per dag betraktas som övertidsarbete.

Som övertidsarbete betraktas inte tid som tas i anspråk genom ändrad förläggning eller förskjutning av den ordinarie arbetstiden.

§ 5

Parterna är överens om att § 4 mom 4:2 första stycket andra meningen innebär att överenskommelse om nattarbete kan träffas mellan företaget och central arbetstagarpart.

§ 6

Parterna är överens om att § 6 mom 2 första stycket ändras enligt följande.

A. Beroende på vilken arbetsuppgift arbetstagaren till övervägande del av arbetstiden beräknas arbeta med utgår ett arbetsuppgiftstillägg, 1–4 enligt tabell 1.

B. När arbetstagaren utvecklats genom att lära sig minst en annan arbetsuppgift utgår tillsammans med arbetsuppgiftstillägg 1–3 mångkunnighetstillägg enligt tabell 2. Parterna är vidare överens om att de anställda inom Samhall i genomsnitt kommer att ha ett mångkunnighetstillägg.

C. Fastställande av arbetsuppgiftstillägg respektive mångkunnighetstillägg sker efter förhandling med den lokala fackliga organisationen. Sådan förhandling, som påkallas av företaget, sker vid två tillfällen årligen.

§ 7

Parterna är överens om att under kommande avtalsperiod, med början i det första kvartalet 2026, tillsätta två arbetsgrupper avseende en ny lönomodell respektive arbetstidsfrågor.

§ 8

I händelse av ändringar i lagstiftning eller ändringar i beslut hos regering eller riksdag avseende Samhalls uppdrag ska parterna snarast uppta förhandlingar för att i gällande avtal omhänderta de undantag eller begränsningar som följer av lagstiftarens beslut.

Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom right of the page. The signatures are stylized and appear to be initials or names of the representatives of the parties involved.

§ 9

Övriga gällande avtal och överenskommelser mellan parterna finns upptagna i bilaga B.

§ 10

Detta kollektivavtal är preliminärt till dess att det godkänns av LO:s avtalsråd och undertecknande förbunds förbundsstyrelser.

§ 11

Förhandlingen förklaras avslutad.

Vid protokollet:



Rickard Levin

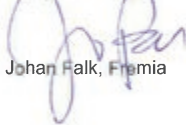


Tina Nordling

Justeras för Fremia:



Rickard Levin, Fremia



Johan Falk, Fremia

Justeras för LO-förbunden:



Nicklas Nilsson, Fastighetsanställdas Förbund



Simon Petersson, IF Metall



Magnus Jonsson, Svenska Kommunalarbetareförbundet



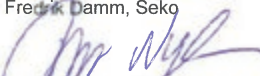
Josefin Salminen, Handelsanställdas förbund



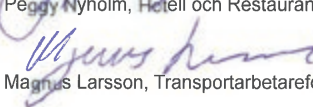
Jonathan Lundberg, GS-facket



Fredrik Damm, Seko



Peggy Nyholm, Hotell och Restaurangfacket



Magnus Larsson, Transportarbetareförbundet

§ 5 Övertidsersättning

Mom 1 Övertidstillägg

	2025-10-01	2026-10-01
a)	70:10	72:20
b)	98:00	101:00
c)	139:90	144:10

§ 8 Tillägg för obekväm arbetstid och skiftarbete

Mom 2 Ob- och skifttillägg

	2025-10-01	2026-10-01
Vardag mellan kl 17.30 och 6.30	41:20	42:40
Såvida inte högre belopp ska utges enligt nedan		
Lördag från kl 6.30 till måndag kl 6.30	52:10	53:70
Dag före helgdag från kl 17.30 till kl 6.30 dag efter helgdag	52:10	53:70
Storhelgstid från kl 6.30 nyårsafton till kl 6.30 den 2 januari, från kl 18.00 skärtorsdag till kl 6.30 dag efter annandag påsk, från kl 6.30 midsommarafton till kl 6.30 dagen efter midsommardagen, från kl 6.30 julafton till kl 6.30 dag efter annandag jul	104:20	107:30

§ 11 Semester

Mom 4:1 Semesterlöneberäkning

Om semesterlönen per dag inte uppgår till 1 555 kr fr o m 2025-10-01 respektive 1 602 kr fr o m 2026-10-01 betalas en extra semesterutfyllnad per dag motsvarande skillnaden mellan 1 555 kr respektive 1 602 kr och arbetarens semesterlön per dag, beräknad på den aktuella månadslönen (i förekommande fall månadslönen före samordning).

Handwritten signatures and initials in blue ink, including "PC", "Z", "M", "FD", "W", "15", "12", "13", "14", "15", "16", "17", "18", "19", "20", "21", "22", "23", "24", "25", "26", "27", "28", "29", "30", "31", "32", "33", "34", "35", "36", "37", "38", "39", "40", "41", "42", "43", "44", "45", "46", "47", "48", "49", "50", "51", "52", "53", "54", "55", "56", "57", "58", "59", "60", "61", "62", "63", "64", "65", "66", "67", "68", "69", "70", "71", "72", "73", "74", "75", "76", "77", "78", "79", "80", "81", "82", "83", "84", "85", "86", "87", "88", "89", "90", "91", "92", "93", "94", "95", "96", "97", "98", "99", "100".

Övriga gällande avtal och överenskommelser mellan parterna.

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

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 anställning hos Samhall AB, omfattas i stället av Avtalsförsäkring SAF-LO (hanteras via FORA).

Handwritten signatures and initials in blue ink, including "AR", "UL", "SP", "IS", "W", "FD", and "TW".



Sv: Avtal 2025 Kokllevktivavtal Samhall

Från Tina Nordling <tina.nordling@lo.se>

Datum Tis 2025-09-23 16:58

Till Rickard Levin <rickard.levin@fremia.se>

Kopia Maria Made <maria.made@samhall.se>; nicklas.nilsson <nicklas.nilsson@fastighets.se>; Magnus Jonsson <Magnus.Jonsson@kommunal.se>; Josefin Salminen <josefin.salminen@handels.se>; Magnus Larsson <Magnus.larsson@transport.se>; Peggy Nyholm <peggy.nyholm@hrf.net>; Fredrik Damm <Fredrik.Damm@seko.se>; joel.snell <joel.snell@gsfacket.se>; Johan Falk <johan.falk@fremia.se>; Susanne Östh <susanne.osth@ifmetall.se>

Hej!

Vi bekräftar härmed överenskommelsen enligt Rickard Levins text.

Med vänliga hälsningar

Tina Nordling

Ombudsman

Mobil: +46 73 046 26 21

Telefonnr: +46 8 796 25 59 eller växel: 08-796 25 00

Email: tina.nordling@lo.se



[Fakturaadress](#)

[Hur LO hanterar personuppgifter](#)

Från: Rickard Levin <rickard.levin@fremia.se>

Skickat: den 23 september 2025 15:31

Till: Tina Nordling <tina.nordling@lo.se>

Kopia: Maria Made <maria.made@samhall.se>; Johan Falk <johan.falk@fremia.se>

Ämne: Avtal 2025 Kokllevktivavtal Samhall

Hej, Tina!

Enligt överenskommelse mejlar jag dig en sammanfattning av den överenskommelse som vi nu har ingått avseende punkterna 1) och 2) nedan, som ett tillägg till Avtal 2025 Kollektivavtal Samhall.

Inom ramen för Avtal 2025 Kollektivavtal Samhall är parterna överens om följande.

1) Förhandlingsprotokollet Kollektivavtal Samhall

Den nya regleringen i kollektivavtalets § 6 mom 2 pkt C, som avser antalet förhandlingstillfällen per år, se § 6 i förhandlingsprotokollet nedan, träder i kraft 2026.

Parterna är överens om att § 6 mom 2 första stycket ändras enligt följande.

A. Beroende på vilken arbetsuppgift arbetstagaren till övervägande del av arbetstiden beräknas arbeta med utgår ett arbetsuppgiftstillägg, 1–4 enligt tabell 1.

B. När arbetstagaren utvecklats genom att lära sig minst en annan arbetsuppgift utgår tillsammans med arbetsuppgiftstillägg 1–3 mångkunnighetstillägg enligt tabell 2. Parterna är vidare överens om att de anställda inom Samhall i genomsnitt kommer att ha ett mångkunnighetstillägg.

C. Fastställande av arbetsuppgiftstillägg respektive mångkunnighetstillägg sker efter förhandling med den lokala fackliga organisationen. Sådan förhandling, som påkallas av företaget, sker vid två tillfällen årligen.

2) Korrekturändring

§ 17 mom 3 Kollektivavtal Samhall ändras enligt följande.

Mom 3 Avgång med pension

Arbetare är skyldig att avgå från och med sista dagen i den månad som hen fyller 67 år* eller dessförinnan erhåller ålderspension enligt socialförsäkringsbalken eller då arbetare erhåller hel sjukersättning och bedöms att inte kunna utföra något arbete.

* enligt 67 kap. 4 § socialförsäkringsbalken (66 år till och med 2025-12-31; 67 år från och med 2026-01-01)

Vänligen bekräfta denna överenskommelse som representant för LO och samtliga LO-förbund som är part i Kollektivavtal Samhall.

Med vänliga hälsningar

Rickard Levin

Rådgivare / Förhandlare

+46 8 702 54 03

Krukmakargatan 21

Box 17011

104 62 Stockholm

fremia.se



Med vänliga hälsningar

Rickard Levin

Rådgivare / Förhandlare

+46 8 702 54 03

Krukmakargatan 21

Box 17011

104 62 Stockholm

fremia.se



Förhandlingsprotokoll

Ärende: Överenskommelse om lön och allmänna anställningsvillkor för perioden den 1 oktober 2025 – 30 september 2027 avseende anställda med Lönebidrag för utveckling i anställning (LFU) Samhall

Plats och datum: Fremia, Krukmakargatan 21, och IF Metall, Olof Palmes gata 11, den 2 september 2025 – den 21 september 2025

Parter: Fremia
LO-förbunden

Närvarande

Fremia: Rickard Levin Fremia
Johan Falk Fremia
Maria Made Samhall AB

LO-förbunden: Tina Nordling LO
Nicklas Nilsson Fastighetsanställdas Förbund
Susanne Östh IF Metall
Magnus Jonsson Svenska Kommunalarbetareförbundet
Josefin Salminen Handelsanställdas förbund
Jonathan Lundberg GS-facket
Fredrik Damm Seko
Peggy Nyholm Hotell och Restaurangfacket
Magnus Larsson Transportarbetareförbundet

§ 1

Förhandling har upptagits i syfte att reglera löner och i det särskilda avtal som gäller arbetstagare med lönebidrag för utveckling i anställning (LFU) inom Samhall.

§ 2

Parterna enas om anställningsvillkor och ändringar som framgår av bilaga A samt regelverk för tillämpning enligt bilaga B.

§ 3

Avtalet följer samma löptid och uppsägningsmöjligheter som gäller för Kollektivavtal Samhall.

I händelse av ändringar i lagstiftning eller ändringar i beslut hos regering eller riksdag avseende Samhalls uppdrag ska parterna snarast uppta förhandlingar för att i gällande avtal omhänderta de undantag eller begränsningar som följer av lagstiftarens beslut.

Handwritten signatures and initials in the bottom right corner, including names like SP, PL, FD, AN, JS, and others.

§ 4

Detta kollektivavtal är preliminärt till dess att det godkänns av LO:s avtalsråd och undertecknande förbunds förbundsstyrelser.

§ 5

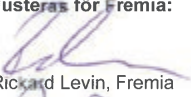
Förhandlingen förklaras avslutad.

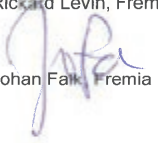
Vid protokollet:


Rickard Levin


Tina Nordling

Justeras för Fremia:

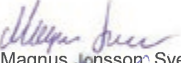

Rickard Levin, Fremia


Johan Falk, Fremia

Justeras för LO-förbunden:


Nicklas Nilsson, Fastighetsanställdas Förbund


Simon Petersson, IF Metall


Magnus Jonsson, Svenska Kommunalarbetareförbundet


Josefin Salminen, Handelsanställdas förbund


Jonathan Lundberg, GS-facket


Fredrik Damm, Seko


Peggy Nyholm, Hotell och Restaurangfacket


Magnus Larsson, Transportarbetareförbundet

Anställningsvillkor avseende anställda med Lönebidrag för utveckling i anställning (LFU) i Samhall

§ 1 Anställningsvillkor för LFU-anställda

För LFU-anställning i Samhall gäller Kollektivavtal Samhall med följande tillägg och ändringar. Detta avtal gäller från och med den 1 oktober 2025. Lön och anställningsvillkor nedan motiveras av att den anställda arbetar 75 % av arbetstiden och att 25 % av anställningstiden utgörs av utvecklingsinsatser av olika slag.

§ 2 Anställningsform m m

Anställningsformen för de personer som anvisas till LFU-anställning i Samhall är visstidsanställning. Under anställningstiden kan endera parten när som helst avbryta anställningen med en månads ömsesidig uppsägningstid. Anställningen kan upphöra i enlighet med Kollektivavtal Samhall § 17 och förhandlingsprotokoll 2007-03-23, Reglering av villkoren för anvisade arbetare som avskedas eller sågs upp av personliga skäl från Samhall AB.

§ 3 Arbetstidsförkortning

Arbetstidsförkortning enligt Kollektivavtal Samhall § 4 mom 6 gäller inte i detta avtal.

§ 4 Lön

LFU-anställning omfattas inte av Kollektivavtal Samhall § 6 mom 1-3. Månadslön vid heltidsanställning utges enligt följande:

21 958 kr 2025-10-01 - - 2026-09-30

22 726 kr 2026-10-01 - - 2027-09-30

§ 5 Semester

Med ändring av reglerna i semesterlagen och i § 11 Kollektivavtal Samhall gäller att semesterår och intjänandeår sammanfaller vilket är löpande kalenderår. Semesterlönen ska inte beräknas enligt § 11 mom 4:1 utan utges med

1 287 kr per dag från och med 2025-10-01

1 326 kr per dag från och med 2026-10-01

Protokollsanmärkning

Semesterlön har uppräknats med avtalets värde, det vill säga 3,4 % från och med den 1 oktober 2025 respektive 3,0 % från och med den 1 oktober 2026.

§ 6 Anställningstid

Anställningstid under LFU-anställning tillgodoräknas inte för beräkning av förmåner enligt andra kollektivavtal i Samhall.

Handwritten notes and signatures:
 OK
 SP
 15
 TW
 2
 3
 4
 5
 6
 7
 8
 9
 10
 11
 12
 13
 14
 15
 16
 17
 18
 19
 20
 21
 22
 23
 24
 25
 26
 27
 28
 29
 30
 31
 32
 33
 34
 35
 36
 37
 38
 39
 40
 41
 42
 43
 44
 45
 46
 47
 48
 49
 50
 51
 52
 53
 54
 55
 56
 57
 58
 59
 60
 61
 62
 63
 64
 65
 66
 67
 68
 69
 70
 71
 72
 73
 74
 75
 76
 77
 78
 79
 80
 81
 82
 83
 84
 85
 86
 87
 88
 89
 90
 91
 92
 93
 94
 95
 96
 97
 98
 99
 100

Regelverk för tillämpning

Anställning med Lönebidrag för utveckling (LFU) Samhall

Bakgrundsbeskrivning

Regeringen uppdrar åt Samhall att genom särskilda anställningar medverka till att bryta långtidsarbetslösheten för personer med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga. Denna satsning sker vid sidan om Samhalls arbetsmarknadspolitiska huvuduppdrag (kärnverksamheten). En förutsättning för detta avtal är att kärnuppdraget bibehålls i nuvarande form och omfattning.

LFU-anställning regleras i förordning (2006:630) om särskilda insatser för personer med funktionshinder som medför nedsatt arbetsförmåga. Syftet med LFU-anställningen är individuell och yrkesinriktad utveckling med arbetsträning under handledning i riktiga jobb i syfte att utvecklas och förbättra sin arbetsförmåga.

Avtlets tillämpning

Anställning med Lönebidrag för utveckling (LFU) sker efter anvisning från Arbetsförmedlingen. Arbetsförmedlingen beslutar utan styrning från Samhall om anvisning ska ske till Samhalls kärnuppdrag eller till anställning med lönebidrag. Samhall ska inför anställning informera Arbetsförmedlingen om de kollektivavtalsregler som gäller för anställning enligt LFU respektive anställning till kärnuppdraget.

Parterna är överens om att målgrupp för anställning med lönebidrag för utveckling i Samhall är personer som är 35 år och yngre med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga. Minst 90 % av anställda med lönebidrag för utveckling ska vid anställningstillfället vara högst 35 år. För resterande 10 % kan lokal överenskommelse träffas om att även personer med funktionsnedsättning som vid anställningen är mellan 36 år och 49 år och som har varit arbetslösa under långa tider kan omfattas av detta avtal.

Förutsättningar för att detta avtal ska få tillämpas på den anställda är:

- att det för varje anställd med lönebidrag för utveckling finns en individuell handlingsplan och handledning,
- att anställningen utgörs av 25 % utvecklingsinsatser, se nedan under "Individuell handlingsplan",
- att den anställda vid anställningstillfället är under 50 år.

Skulle det för någon anställd saknas handlingsplan, handledning och/eller utvecklingsinsatser som understiger 25 % kan facklig organisation begära förhandling. Samhall ska åtgärda påtalade brister. Om så inte sker, ska den anställda omfattas av villkoren i Kollektivavtal Samhall från och med det datum den fackliga organisationen påkallade förhandlingen.

LFU-anställningen ska omfatta ett års anställning med möjlighet till förlängning ytterligare högst ett år, om det finns särskilda skäl. Avtal om kortare anställning än ett år kan träffas med central part.

Samhall ska vid sitt planeringsarbete kring utvecklingsinsatser särskilt beakta och motverka interna undanträngningseffekter.

De centrala parterna kan i undantagsfall bevilja LFU för personer över 50 år. Detta förutsätter en central överenskommelse med det avtalsbärande förbundet. Löner och allmänna villkor följer Kollektivavtal Samhall.

- Villkoret för en sådan anställning är att personen ej varit anställd på den reguljära arbetsmarknaden eller tidigare varit tillsvidareanställd inom Samhall de senaste två åren.

Handwritten notes:
 MLC
 FB
 SP
 15
 21
 20

- LFU kan endast beviljas en gång med en anställning under ett år och med möjlighet till förlängning ytterligare högst ett år om det finns särskilda skäl. Avtal om kortare anställning kan också träffas med central part.

Samhall ska tills vidare inte tillämpa överenskommelse om visstidsanställningar på grund av särskilda arbetsmarknadspolitiska åtgärder för att anställa personer som fyllt 50 år inom ramen för LFU.

Individuell handlingsplan

Samtliga LFU-anställda ska ha en individuell handlingsplan som kontinuerligt följs upp och utvärderas tillsammans med den anställda. Varje LFU-anställd ska ha en namngiven chef som ansvarar för att individuella handlingsplaner tas fram tillsammans med den LFU-anställda. Uppföljningen av handlingsplanen görs gemensamt med den anställda fyra gånger per år.

Utvecklingstid

LFU-anställningen inleds med introduktion och arbetsträning på arbetsplatsen. Beroende på varje anställds förutsättningar innehåller den fortsatta anställningen väsentliga delar av utvecklingsinsatser som exempelvis arbetsförmågebedömning, rehab-tid (träning i att komma upp till närvaro på heltid), utveckling av yrkeskunnande i en eller flera av Samhalls yrkesroller, utbildningar kopplade till yrkesrollerna, praktik inför eventuellt arbete utanför Samhall. I utvecklingstiden ingår även frånvaro som är kopplad till individens handlingsplan och som den anställda anmält till sin chef och som inte beror på misskötsamhet eller sjukdom. Löneavdrag ska inte göras för sådan frånvaro. Genom individanpassad handledning ges kunskap om arbetslivets förutsättningar och krav. Förutsättningar för utveckling och lärande skapas genom träning och arbete i arbetsuppgifter inom Samhall som är lämpliga för individens utveckling.

Arbete

Den LFU-anställda ska arbeta med alla de arbetsuppgifter som förekommer inom ramen för Kollektivavtal Samhall. Övertids-, natt och ensamarbete ska inte förekomma. Med ensamarbete avses här att ett kunduppdrag utförs enbart med LFU-anställda.

Arbetsuppgifter som instruktör, team- och driftledare är inte möjliga inom ramen för LFU-anställningar. Skulle en sådan roll ändå bli aktuell i det enskilda fallet, ska lön utges i enlighet med Kollektivavtal Samhall § 6 Lön och lönebestämmelser.

Introduktion och facklig information

Samhall ska informera lokal facklig part vid anställning i LFU-anställning. I samband med introduktion på Samhall ska lokal facklig part ges möjlighet att lämna facklig information till den LFU-anställda.

Lön och anställningsvillkor

Parterna är överens om särskilda bestämmelser beträffande lön och övriga anställningsvillkor för LFU-anställningar, bilaga.

Tjänstgöringsintyg

Efter anställningens slut ska ett tjänstgöringsintyg utfärdas av arbetsgivaren som innefattar uppgift om anställningstiden och de arbetsuppgifter och utbildningsdelar som den LFU-anställda har utfört. Intyget ska också innefatta ett omdöme, om den LFU-anställda inte särskilt undanber sig det.

Fråge- och ärendehantering

En särskild central funktion finns inrättad i Samhall för att hantera frågor och synpunkter rörande anställning med lönebidrag för utveckling. Till denna funktion kan medarbetare och fackliga företrädare vända sig för att ställa frågor och påtala eventuella missförhållanden kring dessa anställningar. Påtalade brister ska åtgärdas omgående. Detta ersätter inte gällande förhandlingsordning.

Handwritten notes and signatures in the bottom right corner, including "LFU", "15", "ML", "Z", "SP", "TN", and a large signature.

Lokal uppföljning

Samhall ansvarar för att redovisning och uppföljning av dessa anställningar sker i distriktsområden. Vid dessa möten ska bland annat vidtagna åtgärder, ärenden samt frågeställningar som anmälts till funktionen för fråge- och ärendehantering redovisas. Vid behov kan representanter från Arbetsförmedlingen bjudas in.

Central uppföljning

De centrala parterna ska gemensamt två gånger per år följa upp hur avtalet tillämpas och efterlevs. Vid dessa möten ska bland annat vidtagna åtgärder, ärenden samt frågeställningar som anmälts till funktionen för fråge- och ärendehantering redovisas. Frågeställningar kring undanträngningseffekter kan också följas upp under dessa möten. Vid behov kan representanter från Arbetsförmedlingen bjudas in.

Utvecklingsanställning och yrkesintroduktionsanställning

Parterna har i särskild överenskommelse med Kommunal 2013-10-07 (antaget av de parter som i dag är part på avtalet i samband med inrangeringsförhandling den 1 januari 2019) reglerat vad som ska gälla om det blir aktuellt att placera LFU-anställda inom kommunal vård och omsorg där det samtidigt finns personer med yrkesintroduktionsanställning.

I de fall avtal om arbetslivsintroduktion (yrkesintroduktionsanställningar) träffas på annat än Kommunals organisationsområde och där yrkesintroduktionsanställningar och LFU-anställningar kan finnas på samma arbetsplats, ska motsvarande regler som återfinns i överenskommelsen med Kommunal tillämpas även där.

Handwritten notes and signatures in the bottom right corner, including initials like "as", "FD", "ML", "SP", "TN", and a large signature.

Förhandlingsprotokoll

Ärende: Överenskommelse om lön och allmänna anställningsvillkor för perioden 2023-10-01 – 2025-09-30 för arbetstagare anställda i Samhall AB

Datum & plats: IF Metall, Olof Palmes gata, 29 augusti t o m den 21 september

Närvarande

Fremia:

Veronica Johansson
Jesper Neuhaus
Daniel Berg

Fremia
Fremia
Samhall

LO-förbunden:

Tina Nordling
Susanne Östh
Nicklas Nilsson
Magnus Jonsson
Daniel Weglin
Tony Berggren
Joakim Hellmouth
Peggy Nyholm
Magnus Larsson

LO
IF Metall
Fastighetsanställdas Förbund
Svenska Kommunalarbetareförbundet
Handelsanställdas förbund
GS-facket
Seko
Hotell och Restaurangfacket
Transportarbetareförbundet

§ 1

Parterna träffar kollektivavtal angående lön och allmänna anställningsvillkor för perioden 1 oktober 2023 till och med 30 september 2025 med motsvarande värde som följer av överenskommelserna inom industrin.

§ 2

Lönerna höjs den 1 oktober 2023 med 1020 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 23-10-01: 1 205 kr

53

Tillägg för övertidsersättning, oökvad arbetstid och skiftarbete samt gränsvärdet för semesteruppfyllnad räknas upp med avtalsvärdet vid samma tidpunkt som vid uppräknig av grundlön; år 1: 4,1 % och år 2: 3,3 %. Krontalen framgår av bilaga A.

54

Till Kollektivavtal Samhall § 3 tillförs ett nytt moment:

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.

55

Kollektivavtal Samhall § 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.

56

Till Kollektivavtal Samhall § 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.

me on TV by
on the way to

§ 7

Kollektivavtal Samhall § 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 mentalsskrivningsadress eller sammanbor och har hemmavarande barn).~~

§ 8

Kollektivavtal Samhall § 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.

§ 9

I Kollektivavtal Samhall § 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

Handwritten signatures and initials in purple ink, including "ME", "DN", "TU", "Y", "L", "H", "J", "K", "L", "M", "N", "O", "P", "Q", "R", "S", "T", "U", "V", "W", "X", "Y", "Z", "AA", "AB", "AC", "AD", "AE", "AF", "AG", "AH", "AI", "AJ", "AK", "AL", "AM", "AN", "AO", "AP", "AQ", "AR", "AS", "AT", "AU", "AV", "AW", "AX", "AY", "AZ", "BA", "BB", "BC", "BD", "BE", "BF", "BG", "BH", "BI", "BJ", "BK", "BL", "BM", "BN", "BO", "BP", "BQ", "BR", "BS", "BT", "BU", "BV", "BW", "BX", "BY", "BZ", "CA", "CB", "CC", "CD", "CE", "CF", "CG", "CH", "CI", "CJ", "CK", "CL", "CM", "CN", "CO", "CP", "CQ", "CR", "CS", "CT", "CU", "CV", "CW", "CX", "CY", "CZ", "DA", "DB", "DC", "DD", "DE", "DF", "DG", "DH", "DI", "DJ", "DK", "DL", "DM", "DN", "DO", "DP", "DQ", "DR", "DS", "DT", "DU", "DV", "DW", "DX", "DY", "DZ", "EA", "EB", "EC", "ED", "EE", "EF", "EG", "EH", "EI", "EJ", "EK", "EL", "EM", "EN", "EO", "EP", "EQ", "ER", "ES", "ET", "EU", "EV", "EW", "EX", "EY", "EZ", "FA", "FB", "FC", "FD", "FE", "FF", "FG", "FH", "FI", "FJ", "FK", "FL", "FM", "FN", "FO", "FP", "FQ", "FR", "FS", "FT", "FU", "FV", "FW", "FX", "FY", "FZ", "GA", "GB", "GC", "GD", "GE", "GF", "GG", "GH", "GI", "GJ", "GK", "GL", "GM", "GN", "GO", "GP", "GQ", "GR", "GS", "GT", "GU", "GV", "GW", "GX", "GY", "GZ", "HA", "HB", "HC", "HD", "HE", "HF", "HG", "HH", "HI", "HJ", "HK", "HL", "HM", "HN", "HO", "HP", "HQ", "HR", "HS", "HT", "HU", "HV", "HW", "HX", "HY", "HZ", "IA", "IB", "IC", "ID", "IE", "IF", "IG", "IH", "II", "IJ", "IK", "IL", "IM", "IN", "IO", "IP", "IQ", "IR", "IS", "IT", "IU", "IV", "IW", "IX", "IY", "IZ", "JA", "JB", "JC", "JD", "JE", "JF", "JG", "JH", "JI", "JJ", "JK", "JL", "JM", "JN", "JO", "JP", "JQ", "JR", "JS", "JT", "JU", "JV", "JW", "JX", "JY", "JZ", "KA", "KB", "KC", "KD", "KE", "KF", "KG", "KH", "KI", "KJ", "KK", "KL", "KM", "KN", "KO", "KP", "KQ", "KR", "KS", "KT", "KU", "KV", "KW", "KX", "KY", "KZ", "LA", "LB", "LC", "LD", "LE", "LF", "LG", "LH", "LI", "LJ", "LK", "LL", "LM", "LN", "LO", "LP", "LQ", "LR", "LS", "LT", "LU", "LV", "LW", "LX", "LY", "LZ", "MA", "MB", "MC", "MD", "ME", "MF", "MG", "MH", "MI", "MJ", "MK", "ML", "MM", "MN", "MO", "MP", "MQ", "MR", "MS", "MT", "MU", "MV", "MW", "MX", "MY", "MZ", "NA", "NB", "NC", "ND", "NE", "NF", "NG", "NH", "NI", "NJ", "NK", "NL", "NM", "NN", "NO", "NP", "NQ", "NR", "NS", "NT", "NU", "NV", "NW", "NX", "NY", "NZ", "OA", "OB", "OC", "OD", "OE", "OF", "OG", "OH", "OI", "OJ", "OK", "OL", "OM", "ON", "OO", "OP", "OQ", "OR", "OS", "OT", "OU", "OV", "OW", "OX", "OY", "OZ", "PA", "PB", "PC", "PD", "PE", "PF", "PG", "PH", "PI", "PJ", "PK", "PL", "PM", "PN", "PO", "PP", "PQ", "PR", "PS", "PT", "PU", "PV", "PW", "PX", "PY", "PZ", "QA", "QB", "QC", "QD", "QE", "QF", "QG", "QH", "QI", "QJ", "QK", "QL", "QM", "QN", "QO", "QP", "QQ", "QR", "QS", "QT", "QU", "QV", "QW", "QX", "QY", "QZ", "RA", "RB", "RC", "RD", "RE", "RF", "RG", "RH", "RI", "RJ", "RK", "RL", "RM", "RN", "RO", "RP", "RQ", "RR", "RS", "RT", "RU", "RV", "RW", "RX", "RY", "RZ", "SA", "SB", "SC", "SD", "SE", "SF", "SG", "SH", "SI", "SJ", "SK", "SL", "SM", "SN", "SO", "SP", "SQ", "SR", "SS", "ST", "SU", "SV", "SW", "SX", "SY", "SZ", "TA", "TB", "TC", "TD", "TE", "TF", "TG", "TH", "TI", "TJ", "TK", "TL", "TM", "TN", "TO", "TP", "TQ", "TR", "TS", "TT", "TU", "TV", "TW", "TX", "TY", "TZ", "UA", "UB", "UC", "UD", "UE", "UF", "UG", "UH", "UI", "UJ", "UK", "UL", "UM", "UN", "UO", "UP", "UQ", "UR", "US", "UT", "UU", "UV", "UW", "UX", "UY", "UZ", "VA", "VB", "VC", "VD", "VE", "VF", "VG", "VH", "VI", "VJ", "VK", "VL", "VM", "VN", "VO", "VP", "VQ", "VR", "VS", "VT", "VU", "VV", "VW", "VX", "VY", "VZ", "WA", "WB", "WC", "WD", "WE", "WF", "WG", "WH", "WI", "WJ", "WK", "WL", "WM", "WN", "WO", "WP", "WQ", "WR", "WS", "WT", "WU", "WV", "WW", "WX", "WY", "WZ", "XA", "XB", "XC", "XD", "XE", "XF", "XG", "XH", "XI", "XJ", "XK", "XL", "XM", "XN", "XO", "XP", "XQ", "XR", "XS", "XT", "XU", "XV", "XW", "XX", "XY", "XZ", "YA", "YB", "YC", "YD", "YE", "YF", "YG", "YH", "YI", "YJ", "YK", "YL", "YM", "YN", "YO", "YP", "YQ", "YR", "YS", "YT", "YU", "YV", "YW", "YX", "YY", "YZ", "ZA", "ZB", "ZC", "ZD", "ZE", "ZF", "ZG", "ZH", "ZI", "ZJ", "ZK", "ZL", "ZM", "ZN", "ZO", "ZP", "ZQ", "ZR", "ZS", "ZT", "ZU", "ZV", "ZW", "ZX", "ZY", "ZZ".

Skyddsutrustning och arbetskläder m m

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

Tvätt och erforderlig efterbehandling ombesörjs och bekostas av företaget.

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.

§ 10

I Kollektivavtal Samhall § 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.

6 11

Kollektivavtal Samhall § 17 ändras.

(Handwritten notes)

Paragrafen i sin helhet ska ersättas med:

§ 18 Giltighetstid

Detta avtal gäller fr o m den 1 oktober 2023 t o m den 30 september 2025. Därefter löper avtalet tillsvidare med sju dagars ömsesidig uppsägningstid.

§ 12

Kollektivavtal Samhall tillförs en ny bilaga "Kollektivavtalad deltid i pensioneringssyfte" (Bilaga B)

Bilagan införs som "Bilaga 4" med följdändring att nuvarande Bilaga 4 numreras som Bilaga 5 och nuvarande Bilaga 5 numreras som Bilaga 6.

§ 13

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.

§ 14

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.

§ 15

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

§ 16

I händelse av ändringar i lagstiftning eller ändringar i beslut hos regering eller riksdag avseende Samhalls uppdrag ska parterna snarast uppta förhandlingar för att i gällande avtal omhänderta de undantag eller begränsningar som följer av lagstiftarens beslut.

§ 17

Övriga gällande avtal och överenskommelser mellan parterna finns upptagna i bilaga C.

§ 18

Detta kollektivavtal är preliminärt till dess att det godkänts av undertecknandes förbundsstyrelser.

§ 19

Förhandlingen förklaras avslutad.

Vid protokollet



Daniel Berg



Tina Nordling

Justeras:



Jesper Neuhaus, Fremia



Veronica Johansson, Fremia

Justeras:



Susanne Östb, IF Metall



Nicklas Nilsson, Fastighetsanställdas Förbund



Magnus Jonsson, Svenska Kommunalarbetareförbundet



Joakim Hellmouth, Seko



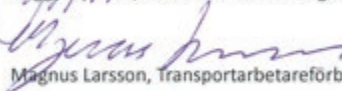
Daniel Weglin, Handelsanställdas förbund



Tony Berggren, GS-facket



Peggy Nyholm, Hotell och Restaurangfacket



Magnus Larsson, Transportarbetareförbundet



§ 5 Övertid ersättning

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

§ 8 Tillägg för obekväm 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

§ 11 Mom 4:1 Semesterlöneberäkning

Om semesterlönen per dag inte uppgår till 1456 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 1456 kr respektive 1504 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.

[Handwritten notes in blue ink:]

Bilaga 4

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 svvsselsättningsgrad 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 överenskommits med arbetaren. Att inte svara i rätt tid utgör ett brott moten 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 äsidosättandet 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 rätt 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.

$\frac{1}{\sqrt{2}}$

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 felaktigt avtalstillämpning.

W
ON
USC
IN
DO
W
W
W
W

Övriga gällande avtal och överenskommelser mellan parterna

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. Premiefrielseförsäkring, 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 istället av Avtalsförsäkring SAF-LO (hanteras via FORA).

Ann-Marie Stenberg

Från: per.graden@almega.se
Skickat: den 1 november 2017 15:34
Till: Ann-Marie Stenberg
Ämne: SV: Beräkningar avtalshöjningar

Hej Ann-Marie,

Det räcker med en mailkorrespondens oss emellan eftersom det är en skriftlig handling.

Hälsningar

Per Gradén | Almegajouren
+46 8 762 69 90

Från: Ann-Marie Stenberg [mailto:ann-marie.stenberg@lo.se]
Skickat: den 1 november 2017 14:55
Till: Gradén, Per <per.graden@almega.se>
Kopia: Kent Ackholt <kent.ackholt@lo.se>
Ämne: Re: Beräkningar avtalshöjningar

Hej Per

Nu har jag fått ok på texten från samtliga förbund, kan du göra en överenskommelsehandling så att alla skriver under den och mejla den till mig

Hälsningar
Ann-Marie

Hämta Outlook för iOS

From: per.graden@almega.se <per.graden@almega.se>
Sent: Friday, October 27, 2017 5:07:17 PM
To: Ann-Marie Stenberg
Subject: Beräkningar avtalshöjningar

Hej Ann-Marie,

Inom kollektivavtalet Almega Samhallförbundet – LO förbunden gör vi i framtiden höjningar på så sätt att varje års höjning avrundas enligt avrundningsreglerna. Därefter beräknas nästa års procentuella höjning med det avrundade värdet.

Per Gradén | Almegajouren
+46 8 762 69 90

Förhandlingsprotokoll

Ärende: Överenskommelse om allmänna anställningsvillkor och löner för perioden 2020-11-01 – 2023-09-30 för arbetstagare anställda i Samhall AB

Datum & plats: T o m 2020-11-26 m fl, Digitalt och fysiskt

Närvarande

Arbetsgivarföreningen KFO:

Per Gradén

Pia Murphy

Jesper Neuhaus

LO-förbunden:

Tina Nordling

Leena Kyhlros

Joakim Oscarsson

Mario Gavran

Suzanne Jensinger

Tony Berggren

Sune Blomkvist

Kent Johansson

Magnus Larsson

LO

IF Metall

Fastighetsanställdas Förbund

Svenska Kommunalarbetareförbundet

Handelsanställdas förbund

GS-facket

SEKO

Hotell och Restaurangfacket

Transportarbetareförbundet

Parterna konstaterade:

att Arbetsgivarföreningen KFO och Arbetsgivarförbundet IDEA kommer från och med den 1 januari 2021 att gå samman i organisationen Fremia. Då avtalet hänvisar till KFO ska med detta avses Fremia från och med detta datum.

§ 1

Parterna träffar kollektivavtal angående lönerna och allmänna anställningsvillkor för perioden 1 december 2020 till och med 30 september 2023 med motsvarande värde som följer av överenskommelserna inom industrin.

§ 2

Grundlönen ska för arbetstagare räknas upp med 495 kr den 1 december 2020, 495 kr den 1 oktober 2021 samt 428 kr den 1 oktober 2022.

§ 3

Tillägg för övertidsersättning, obekväm arbetstid och skiftarbete samt gränsvärde för semesterutfyllnad räknas upp med avtalsvärdet vid samma tidpunkter som uppräknings av grundlönen enligt § 2 ovan. Krontalen framgår av bilaga 1.

§ 4

Parterna är överens om att ordet "synnerliga" i avtalets § 4 mom 4:2 utgår.

§ 5

Parterna konstaterar att § 7 mom 3 omhändertas av Samhalls arbete med uppföljning av sjukfrånvaro i särskild ordning. Vad avser krav på skriftlig försäkras ska momentets första stycke således ersättas med:

9 § SjLL angående skriftlig försäkras gäller ej.

§ 6

Parterna är överens om att för arbetstagare som vid avtalsperiodens början har mer än 25 sparade semesterdagar ska följande undantag från Semesterlagen gälla:

- Arbetstagaren bereds möjlighet att ta ut dessa under perioden 1 jan 2021 till och med den 31 mars 2023.

- Outtagen semester som överstiger 25 dagar den 31 mars 2023 ska istället ersättas kontant med semesterlön som utbetalas den 1 april 2023.

Avtalet tillförs i § 11 mom 5 klargörandet att arbetstagare som under ett semesterår har rätt till mer än 20 semesterdagar med lön, får av överskjutande sådana dagar spara fem till ett senare semesterår. Antalet sparade semesterdagar får sammanlagt inte överstiga 25.

§ 7

Vad avser förändringar av semester enligt § 6 ovan ska Samhall informera arbetstagarna brevlades i samband med utskick av lönespecifikation.

§ 8

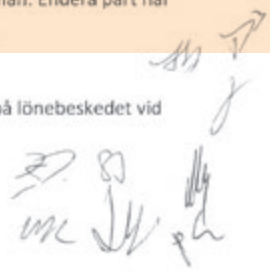
Det är av största vikt att de lokala skyddsombuden har förutsättningar för att kunna fullgöra uppdraget inom sitt skyddsområde. Det ska åligga de lokala arbetsmiljökommittéerna att årligen inventera och kartlägga behovet av kompetensutveckling för de lokala skyddsombuden. Utifrån dessa behov ska skyddsombuden erbjudas kompetensutveckling som motsvarar deras behov. Skyddsombudens kompetens i förhållande till sitt uppdrag ska utgöra en stående punkt på de lokala arbetsmiljökommittéernas dagordning och lokala parter ska tillse att deras rätt till ändamålsenlig kompetensutveckling skrivs in i överenskommelsen kring medbestämmandets form i Samhall AB.

§ 9

Samhall ansvarar för att utreda omständigheter och vidta åtgärder i syfte att förebygga trakasserier eller sexuella trakasserier från tredje man. I samband med detta avtals tecknande enas parterna om att gemensamt undersöka på vilket sätt Samhalls riktlinjer för arbetsmiljöarbetet, samt företagets andra möjligheter och åtgärder, omhändertar frågor om trakasserier från tredjeman. Endera part har möjlighet att vid behov begära överläggning i fråga om hur detta arbete bedrivs.

§ 10

Samhall ska innan avtalsperiodens utgång redovisa inbetalade pensionspremier på lönebeskedet vid varje löneutbetalningstillfälle.



§ 11

Om LO och KFO inte överenskommer om en sänkning av intjänandeåldern för tjänstepension, och denna inte träder i kraft, ska löneutrymmet höjas med partsgemensamt beräknad kostnad för sådan avsättning. Beloppen i § 2 i detta protokoll ska i sådant fall höjas med 5 kr den 1 december 2020 samt 5 kr den 1 oktober 2021, vilket motsvarar ett avtalsvärde på 0,02% respektive 0,02%. I det fall löneutbetalning redan hunnit genomföras hanteras detta genom en retroaktiv utbetalning.

§ 12

I händelse av ändringar i lagstiftning, eller ändrade beslut hos regering eller riksdag avseende Samhalls uppdrag, ska parterna snarast uppta förhandlingar för att i gällande avtal omhänderta de undantag eller begränsningar som följer av lagstiftarens beslut

§ 13

Parterna är överens om att tillsätta en arbetsgrupp avseende översyn av lönesystemet, se bilaga 2

§ 14

Parterna är överens om att tillsätta en arbetsgrupp avseende att utreda möjligheten till att införa skrivningar i nuvarande avtal om Inbyggd verksamhet in i Samhalls Medbestämmandeavtal, se bilaga 3.

§ 15

Parterna är överens om att tillsätta en arbetsgrupp avseende avtalets regleringar vad gäller § 4 mom 3, arbetstidens förläggning, se bilaga 4.

§ 16

Part äger rätt att senast den 31 mars 2022 säga upp avtalet till upphörande vid utgången av 30 september 2022 om syftet är att följa lönenormeringen på svensk arbetsmarknad.

§ 17

Detta kollektivavtal är preliminärt till dess att det godkänts av undertecknandes förbundsstyrelser.

§ 18

Förhandlingen förklaras avslutad.

Vid protokollet



Per Gradén



Justeras:



Pia Murphy, KFO

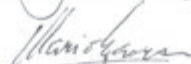
Justeras:



Leena Kyhlros, IF Metall



Joakim Oscarsson, Fastighetsanställdas Förbund



Mario Gavran, Svenska Kommunalarbetareförbundet



Sune Blomkvist, SEKO



Suzanne Jensinger, Handelsanställdas förbund



Tony Berggren, GS-facket



Kent Johansson, Hotell och Restaurangfacket



Magnus Larsson, Transportarbetareförbundet

§ 5 Övertidsersättning

Mom 1 Övertidstillägg

	2020-12-01	2021-10-01	2022-10-01
a)	60:90 kr	62:10 kr	63:00 kr
b)	85:30 kr	87:00 kr	88:20 kr
c)	121,60 kr	124:10 kr	125:80 kr

§ 8 Tillägg för obekväm arbetstid och skiftarbete

	2020
Mom 2 Ob- och skifttillägg	
Vardag mellan kl 17:30 och 06:30	35:80 kr
Lördag från kl 06:30 till måndag kl 06:30	45:40 kr
Dag före helgdag från kl 17:30 till kl 06:30 dag efter helg	45:40 kr
Storhelg	90:70 kr

	2021
Mom 2 Ob- och skifttillägg	
Vardag mellan kl 17:30 och 06:30	36:50 kr
Lördag från kl 06:30 till måndag kl 06:30	46:30 kr
Dag före helgdag från kl 17:30 till kl 06:30 dag efter helg	46:30 kr
Storhelg	92:50 kr

	2022
Mom 2 Ob- och skifttillägg	
Vardag mellan kl 17:30 och 06:30	37:00 kr
Lördag från kl 06:30 till måndag kl 06:30	46:90 kr
Dag före helgdag från kl 17:30 till kl 06:30 dag efter helg	46:90 kr
Storhelg	93:80 kr

§ 11 Mom 4:1 Semesterlöneberäkning

Om semesterlönen per dag inte uppgår till 1353 kr fr o m 2020-12-01, 1380 kr fr o m 2021-10-01 respektive 1399 kr fr o m 2022-10-01 betalas en extra semesterutfyllnad per dag motsvarande skillnaden mellan 1353 kr, 1380 kr respektive 1399 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.

Handwritten signatures and initials:

MS, UC, SJ, PK, and other illegible marks.

Arbetsgrupp – Lön

Parterna har enats om att nuvarande lönesystem behöver ses över med anledning av verksamhetens utveckling likväl som arbetstagarens behov av en ökad transparens. Ett lönesystem behöver ge både verksamhet och arbetstagare möjlighet och incitament att utvecklas.

I syfte att se över nuvarande lönesystem, och komma med förslag på ändringar av detta, tillsätter parterna en arbetsgrupp.

Arbetsgruppen ska rikta särskild uppmärksamhet på frågor rörande avtalets § 6 mom 2 lönetillägg, arbetsuppgiftstillägg och mångkunnighetstillägg.

Det är viktigt att de förändringar som arbetsgruppen föreslår ökar lönesystemets transparens och bidrar till arbetstagarens ökade upplevelse av en rättvis och begriplig lönesättning. Ett lönesystem ska utgå från arbetstagarens arbetsuppgifter och inte hämma arbetsgivarens möjligheter att förlägga schema eller fördela och omfördela arbetsuppgifter. Arbetsgruppen ska undersöka om skriftliga underlag i ett antal strategiskt utvalda distrikt kan användas för att öka förståelsen för lönesystemets faktiska tillämpning.

Arbetet ska redovisas som ett samlat underlag till centrala parter senast den 31 maj 2022.

Arbetsgruppen ska bestå av 3 representanter från vardera parten och en från KFO respektive LO. Parterna kan därutöver utse lokala representanter att vid behov bidra till gruppens arbete.



Arbetsgrupp – Medbestämmande

Parterna ska utreda möjligheten till att införa skrivningar i nuvarande avtal om Inbyggd verksamhet in i Samhalls Medbestämmandeavtal (MB-avtal).

Arbetet ska vara slutfört senast den 31 maj 2022.

Handwritten signatures and initials in the bottom right corner, including "ST", "TJ", "P", "J", "ML", "S", "VH", and "OK".

Arbetsgrupp – Arbetstider

Parterna enas om att tillsätta en arbetsgrupp för att genomlys avtalets regleringar vad gäller § 4 mom 3, arbetstidens förläggning och omfattning för att se över hur regleringen tillgodoser möjligheten att svara upp mot behov hos kund såväl som hos arbetstagare.

Arbetsgruppen ska särskilt beakta Samhalls möjligheter att utöka sin verksamhet till att omfatta nya branscher och uppdrag.

Såväl beräkningsperioder, arbetstidens längd, arbete under dygnets alla timmar, schema och arbetstagarens omställningstid ska omfattas av arbetsgruppens arbete. Parterna understryker vikten av att arbetsgruppen ges möjlighet att bedöma de praktiska applikationerna av schemaläggning och systemstöd.

Om enighet föreligger om att bägge parter intressen är tillgodosedda kan förändringar gällande arbetstid införas under pågående avtalsperiod.

Arbetsgruppen ska bestå av 3 representanter från vardera parten och en från KFO respektive LO. Parterna kan därutöver utse ytterligare representanter att vid behov bidra till gruppens arbete.

Arbetet ska inledas första kvartalet 2021 och vara slutfört senast den 31 maj 2022.

Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page, including "SB. TB", "Z", "MC", "SS", "JK", "MK", and "an".

PROTOKOLL

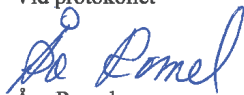
Förbund	Almega Samhallförbundet
Ärende	Avtal om löner och anställningsvillkor 2016-10-01 – 2017-09-30
Parter	Almega Samhallförbundet Fastighetsanställdas Förbund GS Handelsanställdas Förbund Hotell- och restaurangfacket IF Metall SEKO – Facket för Service och Kommunikation Svenska Kommunalarbetareförbundet
Tid	2016-06-07, 2016-06-13, 2016-06-15, 2016-08-25, 2016-08-30, 2016-09-05—6, 2016-09-14—16, 2016-09-19--22, 2016-09-26, 2016-09-29, 2016-10-04—05, 2016-10-11—13
Plats	Almegas lokaler, Stockholm
Närvarande för	Almega Samhallförbundet Åsa Ramel Christian Rimmerfeldt Anders Johansson Janeric Agnemyr jämte delegation Arbetsstagarparten Joakim Oscarsson, Fastighetsanställdas Förbund Tony Berggren, GS Hans-Olof Håkansson, Handelsanställdas Förbund Kent Johansson, Hotell- och Restaurangfacket Leena Kyhlros, IF Metall Michael Kinell, IF Metall Christer Rydh, SEKO – Facket för Service och Kommunikation Annika Ödebrink, SEKO – Facket för Service och Kommunikation Per Svensson, Svenska Kommunalarbetareförbundet Ann-Marie Stenberg Carlsson, LO Kent Ackholt, LO jämte delegation

-
- § 1 Förhandlingen har upptagits i syfte att reglera löner och allmänna anställningsvillkor för tiden efter den 30 september 2016.
- § 2 Parterna är överens om att prolongera gällande kollektivavtal om löner och allmänna anställningsvillkor med de ändringar och tillägg som framgår av bilaga 1. Hyvling, enligt Kollektivavtalet § 14 mom 4, ska endast göras på grundlönehöjningen.

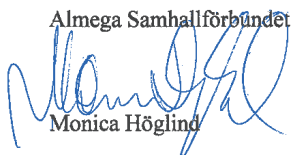
Handwritten signatures and initials in blue ink, including "CR", "JH", "TB", and "JH".

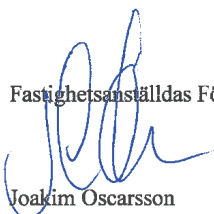
- § 3 Parterna träffar avtal om särskilda villkor för arbetstagare med utvecklingsanställning enligt bilaga 2.
- Parterna är överens om att Samhall varje månad ska skicka listor till LO med uppgifter om vilka personer som är anställda i utvecklingsanställning och vilken ålder de har.
- § 4 Parterna är överens om att tillsätta en arbetsgrupp som under avtalsperioden ska se över nuvarande lönesystem.
- § 5 Samhall ska i sin interna hantering tillämpa § 12 i Kollektivavtal Samhall för besök gällande mammografi och PSA-prov.
- § 6 Parterna är överens om att fortsätta arbetet med att se över och modernisera utvecklingsavtalet som gäller för Samhall.
- § 7 Avtalet gäller under tiden 1 oktober 2016 – 30 september 2017.
- § 8 Avtalet är preliminärt i avvaktan på respektive förbundsstyrelses godkännande.
- § 9 Härfter avslutades förhandlingen.

Vid protokollet


Åsa Ramel

Justeras:

Almega Samhallförbundet

Monica Höglind

Fastighetsanställdas Förbund

Joakim Oscarsson

GS


Tony Berggren

27. 

Handelsanställdas Förbund



Hans-Olof Håkansson

Hotell- och restaurangfacket



Kent Johansson

IF Metall



Leena Kyhlros

SEKO



Christer Rydh

Svenska Kommunalarbetareförbundet



Per Svensson



FÖRHANDLINGSPROTOKOLL

Ärende: Medbestämmandets form i Samhall

Datum: 2024-07-01

Parter: Samhall AB

Ledarna

SACO

Unionen

Fastighetsanställdas Förbund

GS-facket

Handelsanställdas förbund

Hotell- och restaurangfacket

IF Metall

SEKO

Svenska Kommunalarbetareförbundet

Transportarbetareförbundet

§ 1 Överenskommelse

Parterna träffar bilagda överenskommelse om Medbestämmandeavtal (tidigare Medbestämmandets form) i Samhall AB med giltighet fr o m 24-07-01.

Parterna uppmärksammar särskilt den omständighet att Medbestämmandeavtalet omfattar samtliga medarbetare i Samhall AB; direktanställda tjänstemän såväl som tjänstemän och arbetare i kärnuppgiftet.

Parterna är överens om vikten av ett arbetsmiljöarbete med så lokal anknytning som möjligt.

Parterna är överens om att bilagda överenskommelse ersätter tidigare överenskommelser om medbestämmandets form i Samhall AB.

För information finns sedan tidigare överenskommelse om medbestämmande i bolaget träffade 1980-10-15, 1996-09-03, 2002-03-14, 2004-01-16, 2010-09-01, 2015-06-15 och 2018-09-01.

§ 2 Kollektivavtal

Parterna konstaterar att innehåll i gällande kollektivavtal inte påverkas av denna överenskommelse.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including "W", "M", "ME", "TH", "KL", "JH", "S", "T", "L", and "@".

§ 3

Förhandlingsmandat

Begäran om förhandling som gäller fråga inom distrikt ska skickas till distriktschef som har förhandlingsmandat i frågor som rör distriktet. Förhandlingsmandat kan även delegeras till annan utsedd medarbetare i Samhall AB.

§ 4

Central referensgrupp LO

Parterna konstaterar att i samband med den centrala referensgruppen kan behov av övernattningsuppgifter för enstaka facklig företrädare beroende på långa resor.

§ 5

Avslutning

Förhandlingarna förklaras avslutade.

Stockholm 2024-07-01

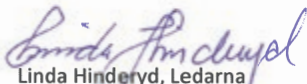
Vid protokollet:



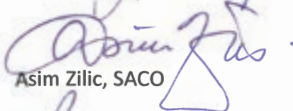
Karin Larshagen, Samhall AB



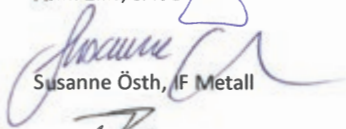
Siwerth Alm, Unionen



Linda Hinderyd, Ledarna



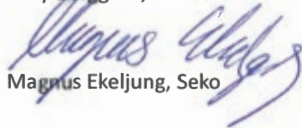
Asim Zilic, SACO



Susanne Östh, IF Metall



Tony Berggren, GS-facket



Magnus Ekeljung, Seko



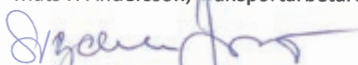
Nicklas Nilsson, Fastighetsanställdas Förbund



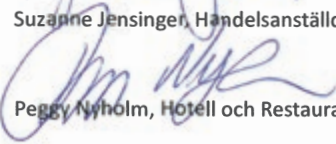
Magnus Jonsson, Svenska Kommunalarbetareförbundet



Mats H Andersson, Transportarbetareförbundet



Suzanne Jensinger, Handelsanställdas förbund



Peggy Nyholm, Hotell och Restaurangfacket

ÖVERENSKOMMELSE

Bilaga till
förhandlingsprotokoll
2024-07-01

Ärende: Medbestämmandets form i Samhall

Parter: Samhall AB

Fastighetsanställdas Förbund
GS-facket
Handelsanställdas förbund
Hotell- och Restaurangfacket
IF Metall
SEKO
Svenska Kommunalarbetareförbundet
Transportarbetareförbundet

Ledarna
Akademikerförbunden
Unionen

§ 1 Information och lokala förhandlingar

Information ges och lokal förhandling förs på tre nivåer i Samhall AB, företagsnivå, regionnivå och distriktsnivå/lokal nivå.

Utgångspunkten är att en fråga förhandlas endast på en nivå inom Samhall AB.

Det förutsätts att fackliga företrädare på respektive nivå har mandat att företräda sitt förbunds medlemmar.

Parternas avsikt är en decentraliserad verksamhet med så få frågor som möjligt på övergripande nivå.

Uppnås inte enighet vid lokal förhandling kan part begära central förhandling enligt bestämmelserna i Utvecklingsavtal Samhall.

§ 2 Företagsnivå

Med företagsnivå avses företagsövergripande frågor som rör alla anställda (till exempel VD-tillsättning, Samhalls budget, personalpolitiska riktlinjer och metodutvecklingsfrågor).

Mom 1 Företagsråd

De fackliga organisationerna utser ett Företagsråd (FR) bestående av fackligt förtroendevalda som är anställda i Samhall. Det fordras att ett förbund har minst 50 medlemmar anställda i Samhall för representation i Företagsrådet.

LO-förbunden representeras med en ledamot vardera från Fastighetsanställdas Förbund, GS, Handelsanställdas förbund, Hotell- och restaurangfacket, IF Metall, SEKO, Svenska Kommunalarbetareförbundet och Transportarbetareförbundet.

PTK-förbunden representeras med en ledamot vardera från: Ledarna, Unionen och Akademikerförbunden.

Förbund som har mer än 3500 medlemmar har rätt till ytterligare en företrädare i Företagsrådet.

Företagsrådet är part i informations- och förhandlingsfrågor på företagsnivå.

I företagsrådet förhandlas chefstjänster i företagsledningen och övriga chefstjänster vid huvudkontoret förhandlas med PTK och med information till LO-facken.

Ledamöterna på LO-området utses av förbunden medan PTK-ledamöterna utses av klubbarna.

Företagsrådet har rätt att påkalla förhandling på företagsnivå.

Parterna konstaterar att i och med att förhandlingar förts i Företagsrådet har Samhall fullgjort sin förhandlingsskyldighet.

Företagsrådet utser och fastställer mandattid för arbetstagarledamöter till Samhalls styrelse.

Mom 2 Central arbetsmiljökommitté

Ledamöterna i den Centrala arbetsmiljökommittén är sex från arbetstagsidan och utses av LO-förbunden respektive klubbarna på PTK-området. Fyra från LO-förbund och två från PTK-förbund.

Den Centrala arbetsmiljökommittén har i uppdrag att diskutera och bereda frågor inom arbetsmiljöområdet. Arbetsmiljörelaterade frågor där Samhall har en förhandlingsskyldighet sker i Företagsrådet.

Arbetsmiljökommittén har följande uppdrag:

- verka för en god och säker arbetsmiljö inom Samhall
- utge strategiska riktlinjer för det lokala och centrala arbetsmiljöarbetet
- bevaka behovet av utbildningar- och informationsmaterial
- behandla frågor om företagshälsövård
- verka för ett väl fungerande systematiskt arbetsmiljöarbete
- sammanställa och utvärdera det lokala och centrala arbetsmiljöarbetet
- kontinuerligt informera företagsrådet om det centrala och lokala arbetsmiljöarbetet samt vid behov ta fram förslag på förändringar i arbetet

Arbetet sker i samverkan mellan parterna, något som inte inskränker arbetsgivarens ansvar enligt arbetsmiljölagen.

Mom 3 Komitee för jämlikhet och inkludering

Ledamöterna i Kommittén för jämlikhet och inkludering är sju ledamöter från arbetstagsidan och utses av LO-förbunden respektive klubbarna inom PTK-området, fyra från LO-förbund och tre från PTK-förbund.

Den centrala kommittén för jämlikhet och inkludering har uppdrag att bereda och ge synpunkter inom arbetet för aktiva åtgärder enligt diskrimineringslagen. Förhandling enligt MBL 11 i jämlikhetsrelaterade frågor för Samhall sker i företagsrådet.

Kommitténs uppdrag är att arbeta med att förebygga och motverka diskriminering samt främja och på annat sätt verka för lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

Kommittén för jämlikhet och inkludering har följande uppdrag:

- Verka för att förebygga och motverka diskriminering.
- Ge synpunkter och förslag på hur Samhall kan främja och på andra sätt verka för lika rättigheter och möjligheter.
- Bidra till dialogen om prioriteringar kopplat till aktiva åtgärder utifrån risker avseende diskriminering, lönekartläggning, och sexuella trakasserier.
- Informera företagsrådet

Följa att Samhall arbetar systematiskt enligt lagkrav med

- Arbetsförhållanden
- Löner och anställningsvillkor
- Rekrytering och befordran
- Utbildning och kompetensutveckling
- En jämn könsfördelning i olika yrken
- Förena arbete och föräldraskap

Kommittén ska utifrån sitt uppdrag bidra med referenser och analys till arbetet med aktiva åtgärder som utgör grund för Samhalls systematiska arbete med likabehandling.

§ 3 Regionråd

Arbetsgivaren samt fackliga organisationer kan vid behov kalla till förhandling i regionråd i fråga som rör hela regionen. De lokala fackliga avtalsbärande organisationer som har medlemmar i regionen utser högst två företrädare per förbund till ett regionråd. PTK utser högst tre företrädare per förbund. Industrin motsvarar här ett regionråd.

Facklig företrädare som utses skall vara anställd i Samhall och ha mandat att företräda förbundets medlemmar i den verksamhet som bedrivs inom regionen.

Regionrådet är part i informations- och förhandlingsfrågor i regionerna. Ledamöterna på LO-området utses av förbunden medan PTK-ledamöterna utses av klubbarna.

Förstärkt lokal förhandling är möjlig.

§ 4 Distriktsnivå / Lokal nivå

Mom 1 Distriktsråd

I Distriktsråd informeras och förhandlas i för distriktet gemensamma frågor. Jämlikhets och inkluderingsfrågor är integrerade i distriktsrådet.

Arbetsmiljöfrågor behandlas i distriktets arbetsmiljökommitté.

De lokala fackliga organisationer som har avtalsrätt i distriktet utser en företrädare per förbund till distriktsråd. Förbund med fler än 400 medlemmar i distriktet har möjlighet att utse ytterligare en företrädare. Facklig företrädare som utses skall vara anställd i Samhall AB och ha mandat att företräda det avtalsbärande förbundets medlemmar i den verksamhet som bedrivs inom distriktet.

För övergripande administrativa funktioner sker förhandlingar i HK-råd (huvudkontorsråd) samt stabsråd i Linköping.

Förstärkt lokal förhandling är möjlig.

Samhall AB tillhandahåller där så är möjligt lokal/expedition för tvärfacklig verksamhet inom distriktet. De lokala fackliga organisationerna ska erbjuda tid att träffas inför lokala MBL-förhandlingar och arbetsmiljöfrågor.

Mom 2 Lokal nivå

Med lokal nivå avses arbetsplats med lokal facklig organisation. Samhall AB kallar berörd lokal facklig organisation med avtalsrätt på arbetsplatsen i fråga som rör arbetsplatsens lokala verksamhet.

Förstärkt lokal förhandling är möjlig.

Mom 3 Lokal arbetsmiljökommitté

I varje distrikt ska det finnas minst en lokal arbetsmiljökommitté

Enligt Arbetsmiljölagen skall det vid arbetsställen, där minst 50 arbetstagare regelbundet sysselsätts, finnas skyddskommitté/arbetsmiljökommitté som är sammansatt av företrädare för arbetsgivaren och arbetstagarorganisationerna. De lokala kommittéerna skall bevaka områdets arbetsmiljö och delta i planering, uppföljning och kontroll av arbetsmiljöarbetet. Det skall också tillses att lokal arbetsmiljökommitté har insyn i de frågor som behandlas centralt.

I den lokala arbetsmiljökommitté behandlas gemensamma arbetsmiljöfrågor. Den Lokala arbetsmiljökommitténs arbete framgår av en fastställd rutinbeskrivning. Exempel på frågor är företagshälsovård, arbetsmiljöutbildning, sjukfrånvaro, arbetsskador och tillbud, handlingsplaner för systematiskt arbetsmiljöarbete etc.

Den lokala arbetsmiljökommittén har i uppdrag att diskutera frågor inom arbetsmiljöområdet och vara en beredande arbetsgrupp inför distriktsrådet. I distriktsrådet sker förhandlingar i arbetsmiljöfrågor som ska förhandlas före beslut.

Varje lokal facklig avtalsbärande organisation som har medlemmar i distriktet/arbetsstället utser en företrädare till lokal arbetsmiljökommitté. Det är i första hand huvudskyddsombud (HSO). Saknas HSO ersätts hen av ett lokalt skyddsombud och i andra hand av lokal facklig företrädare.

Det förbund som har avtalsrätten på organisationsområdet har rätt att i samråd med arbetsledningen låta regionalt skyddsombud få tillträde till arbetsplatsen.

§ 5 Information

Samhall AB ansvarar för att resultatet av genomförd förhandling informeras till de berörda ansvariga och berörda fackliga företrädare.

§ 6 Distriktsregional referensgrupp LO

LO-förbunden har mandat att högst två gånger per år genomföra endagsmöten i regionala referensgrupper. I distriktsregional referensgrupp deltar från LO-förbunden en lokal facklig företrädare per fackförbund och verksamhetsområde.

Kostnaderna ska förankras hos Samhall före genomförande.

Indelningen inom respektive region består av följande distrikt:

Region Nord

Norr	Norrbottn, Västerbotten
Mitt	Västernorrland, Jämtland, Gävledala
Syd	Värmland, Örebro, Östergötland, Sörmland och Gotland

Region Storstockholm Uppsala och Västerås, Stockholm Nord, Stockholm Syd,

Region Syd Jönköping, Sjuhärad, Halland, Kalmar, Bohuslän, Skaraborg, Göteborg, Sydväst, sydost

Industri Norr, Syd

§ 7 Central referensgrupp LO

LO har mandat, att en dag per år genomföra konferens för en Central referensgrupp. I denna referensgrupp deltar från LO-området högst sex fackliga företrädare från respektive förbund som har representation i Företagsrådet.

Vid den Centrala referensgruppen medverkar dessutom från LO-förbunden:

- Företagsrådets ordinarie ledamöter och suppleanter
- Bolagsstyrelsens ordinarie arbetstagarledamöter och suppleanter
- Centrala arbetsmiljökommitténs ledamöter
- Central Jämlikhet och inkluderingskommitté

Huvudansvaret för genomförandet av konferensen har LO centralt tillsammans med de avtalsansvariga på respektive förbund. Kostnaderna ska förankras hos företaget före genomförandet.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including "ME", "TR", "H", and others.

Konferensen ska bland annat ta upp följande:

- Rapport från bolagsstyrelserepresentanter
- Rapport från Företagsrådet
- Rapport från Centrala Arbetsmiljökommittén
- Rapport från Jämlikhet och inkluderingskommitté
- Rapport från Samhalls ledning
- Rapport från LO och de centrala fackliga organisationerna

§ 8 Ledighet och kostnader för fackliga uppdrag

Facklig förtroendemans ledighet för fackliga uppdrag samt kostnader för den fackliga verksamheten regleras i FML och Utvecklingsavtal Samhall.

§ 9 Giltighetstid

Denna överenskommelse gäller från den 2024-07-01 med samma giltighets- och uppsägningstid som gäller för Utvecklingsavtal Samhall.

Överenskommelsen är preliminär i avvaktan på att samtliga förbund har godkänt densamma.

W m PE
AK SJ TB
H @ Yfr

Förhandlingsprotokoll

Ärende Överenskommelse inbyggd verksamhet Samhall AB

Parter Samhall AB
Fastighetsanställdas förbund
Kommunalarbetarförbundet
IF Metall
Handelsanställdas förbund
Hotell och Restaurangfacket
GS förbundet
SEKO
Transportarbetarförbundet

Tid 2022-09-15

Närvarande Tobias Helj Nilsson, Samhall AB
Karin Larshagen, Samhall AB
Irene Olsson, Samhall AB
Jesper Neuhaus, Fremia
Henrik Ekstrand, Fremia

Tina Nordling, LO
Nicklas Nilsson, Fastighets
Suzanne Jensinger, Handels
Mario Gavran, Kommunal
Susanne Östh, IF Metall
Darco Davidovic, IF Metall
Magnus Larsson, transport

- § 1 Komplettering av befintligt avtal Kollektivavtals Samhall gällande inbyggd verksamhet**
Parterna tecknar en överenskommelse gällande inbyggd verksamhet. Överenskommelse ersätter tidigare överenskommelse från 2012-11-23 samt 2018-08-22 och gäller tillsvidare med en ömsesidig uppsägningstid om tre månader.
- § 2 Centrala parter godkännande**
Avtalet förutsätter godkännande från respektive LO-förbunds förbundsstyrelse.
- § 3 Avslutning**
Förhandlingen förklaras avslutad.

Vid protokollet

Karin Larshagen

Justeras

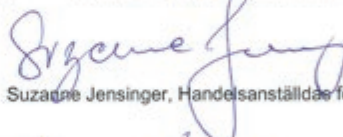

 Tobias Hell Nilsson, Samhall


 Susanne Östh, IF Metall


 Mario Gavran, Kommunalarbetarförbundet


 Nicklas Nilsson, Fastighetsanställdas förbund


 Tony Berggren, GS facket


 Suzanne Jensinger, Handelsanställdas förbund


 Sune Blomqvist, SEKO


 Magnus Larsson, Transportarbetarförbundet


 Peggy Nyholm, Hotell och restaurang

Överenskommelse om Inbyggd verksamhet

Denna överenskommelse ersätter tidigare överenskommelser daterade 2012-11-23 och 18-08-22.

§ 1 Inledning

Denna överenskommelse är en komplettering av befintligt "Kollektivavtal Samhall" och reglerar vissa frågor inom Samhalls inbyggda verksamhet. Den inbyggda verksamheten utgör en definierad avgränsning som fastställs i lokal förhandling. Den är ej att likställas med uthyrning från bemanningsföretag.

En väsentlig del av Samhalls affärsverksamhet sker hos kunden/ samarbetspartnern i s k inbyggd verksamhet. Samhall har som vid alla andra sammanhang det fulla arbetsgivaransvaret och ansvarar därmed för de anställdas utveckling. En nära samverkan mellan inbyggd och övrig verksamhet är därför nödvändig. I detta kan ingå delegation av arbetsledning i den löpande operativa driften till kundföretaget.

Vid arbete i den inbyggda verksamheten kan det uppkomma behov av att vid korttidsfrånvaro hos kundföretaget ordinarie personal ersätts med personal från Samhall. Med korttidsfrånvaro avses frånvaro vid ex. kortare sjukdom eller semester (se § 7).

§ 2 Information och facklig verksamhet

Samhalls material för uppdragsbeskrivning skall användas inför varje nytt uppdrag lokalt.

Samhall skall informera lokal facklig företrädare om uppdraget enligt uppdragsbeskrivning. Samtliga arbetstagare skall informeras om arbets- och arbetsmiljöförhållanden som råder hos kunden.

Samhall skall försäkra sig om att det finns kollektivavtal vid de kundföretag där inbyggd verksamhet bedrivs. Samhall och central facklig organisation kan i särskilda fall komma överens om undantag från detta krav.

I samband med etablering av uppdrag och större förändringar av befintliga uppdrag erinras om informations- och förhandlingsskyldigheten med lokal part, enligt MBL. Sådan förhandling är ett fränsteg från medbestämmandeavtalet. Med lokal part avses fackklubb, avdelning eller sektion i berört förbund. Information och underlag ska omfatta för verksamheten relevanta frågor i enlighet med kollektivavtalet (se Checklista i bilaga till överenskommelsen samt uppdragsbeskrivning och aktivitetsplan).

Samhall skall utöver hantering enligt ovan även i distriktsrådet fortlöpande informera lokala fackliga företrädare om utvecklingen av den inbyggda verksamheten i distriktet.

Checklista enligt bilaga ska användas i detta arbete.

Skyddsombud och fackliga förtroendevalda ska även ha tillträde till alla inbyggda verksamheter.

Tv
an
MC
W-sp. M
J

§ 3 Kundverksamhet och långsiktighet

Huvudinriktningen är att samarbetet med kunden skall vara långsiktigt. En avtalstid på minst ett år skall vara ett riktmärke såvida inte de lokala parterna överenskommer om annat.

Under en inledningsperiod kan kortare "prövotid" avtalas, dock lägst tre månader. Om långsiktighet inte uppnås inom sex månader skall uppdragets fortsatta inriktning prövas.

Samhall skall inte åta sig uppdrag inom inbyggd verksamhet hos kundföretag med anställda som är varslade om uppsägning på grund av arbetsbrist eller där det finns personer med företrädesrätt till återanställning.

Om kundföretaget där Samhall bedriver inbyggd verksamhet säger upp anställda på grund av arbetsbrist ska förhandlingar upptas med den avtalsbärande centrala fackliga organisationen om situationen.

§ 4 Arbetstider

Vid arbete inom inbyggd verksamhet kan det hos kunden (företaget) tillämpas andra arbetstidsregler än de som gäller inom Samhall. De lokala parterna kan då träffa lokal överenskommelse om anpassning av arbetstiderna. Det kan även uppkomma behov av andra lokala anpassningar vilket parterna då kan komma överens om efter lokal förhandling.

§ 5 Arbetsplatsträff

Samtliga anställda i inbyggd verksamhet ska garanteras regelbunden medverkan i arbetsplatsträff. Gemensamma arbetsplatsträffar kan genomföras för flera mindre inbyggda verksamheter, alternativt att personalledare har gemensam arbetsplatsträff för sin verksamhet.

Företrädare för de lokala arbetstagarorganisationerna ska på arbetsplatsträffen få "egen tid" för facklig information inom ramen för Utvecklingsavtalets fem (5) timmar per år.

§ 6 Arbetsskyldighet och allmänna bestämmelser

Förhållandet mellan den anställda, Samhall och kundföretaget grundar sig på ömsesidig lojalitet och ömsesidigt förtroende.

Full diskretion skall iaktas såväl inåt som utåt i vad som avser Samhalls och kundföretagets angelägenheter. Detsamma ska också iaktas i frågor som rör enskilda personer och deras personliga förhållanden.

Mot bakgrund av Samhalls personalutvecklingsuppdrag är parterna överens om att arbetare har arbetsskyldighet på inbyggd verksamhet. Arbetare har att utföra de arbetsuppgifter som är förenade med anställningen. Arbetsinstruktioner liksom övriga av arbetsledningen lämnade anvisningar ska iaktas.

Om ett uppdrag inom inbyggd verksamhet upphör skall den anställde på ett tryggt och bra sätt förberedas för att så snart som möjligt kunna gå vidare till andra uppdrag.

Anmärkning:

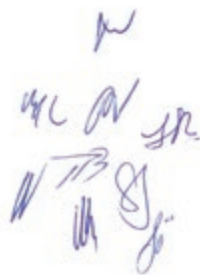
Om en arbetare blivit anvisad arbete inom inbyggd verksamhet på grund av den ordinarie arbetsuppgifter/arbetsplatsen inte finns ska hänsyn tas till den berördes anställdes förutsättningar för ifrågavarande arbete.

Handwritten notes and signatures in the bottom right corner, including "TV", "AN", "SB", and several illegible signatures.

§ 7 Lönetillägg till den som inom ramen för inbyggd verksamhet tillfälligt ersätter personal hos kunden

Det förutsätts att den som ersätter personal hos kundföretaget gör det på frivillig basis.

Den som tillfälligt ersätter ordinarie personal hos kundföretaget ska erhålla ett lönetillägg. Lönetillägget ska utgöra mellanskillnaden mellan den Samhallanställdes timlön och den lön inklusive övriga ersättningar som kundföretaget skulle betalat till den ordinarie arbetstagaren. de lokala parterna har att fastställa detta lönetillägg.

Handwritten signatures and initials in the bottom right corner of the page. There are several distinct marks, including what appears to be a signature 'W', and other initials like 'ML', 'AV', 'JR', 'TB', 'G', and 'J'.

Bilaga till Avtal om inbyggd verksamhet

Checklista som de lokala parterna ska använda i samband med nya inbyggda verksamheter samt vid större förändringar. Exempel på större förändringar är vid utökning med nya ej tidigare gjorda arbetsmoment.

- Vilket kollektivavtal gäller hos kunden?
- Är kundens fackliga organisationer informerade?
- Finns det personal hos kunden som är varslad om uppsägning på grund av arbetsbrist?
- Har kunden fd anställda som har företrädesrätt till återanställning?
- Har skyddsombud eller huvudskyddsombud annan facklig företrädare från Samhall varit delaktig samt undertecknat delen som avser arbetsmiljö i aktivitetsplanen?
- Har företaget rutiner för det systematiska arbetsmiljöarbetet?
- Finns samordningsansvarig för arbetsmiljön utsedd hos kunden?
- Finns personalutrymmen, omklädningsrum och toaletter i tillräcklig omfattning för Samhalls personal?
- Samhall är skyldig att informera lokal facklig företrädare om vilka arbetsuppgifter som Samhall ska utföra hos kunden
- Har anpassning för arbetsuppgifternas utförande skett (ja/nej)
- Hur är uppdraget avgränsat gentemot övrig verksamhet, exempelvis rumslig placering, arbetsuppgifter, utrustning, tider etc?
- Vilken instans svarar för arbetsledningen?
- Samhalls personal ansvarar för uppdraget och beräknat behov av personal. Om uppdraget beräknas utökas ska definitionen göras för såväl inledande som planerad omfattning.

För Samhall AB

För arbetstagarparten

Datum och namn

Datum och namn Datum och namn

Förhandlingsprotokoll

Ärende **Reseavtal Samhall AB**

Parter Samhall AB
Fastighetsanställdas förbund
Kommunalarbetarförbundet
IF Metall
Handelsanställdas förbund
Hotell och Restaurangfacket
GS förbundet
SEKO
Transportarbetarförbundet
Unionen
Ledarna

Tid 2022-09-08

- § 1 Reseavtal**
Parterna tecknar reseavtal enligt bifogad bilaga. Avtalet ersätter tidigare reseavtal från 2009-06-24.
- § 2 Uppsägningstid**
Avtalet gäller tillsvidare från 2022-09-01 med en ömsesidig uppsägningstid om tre månader.
- § 3 Avslutning**
Förhandlingen förklaras avslutad.

Vid protokollet


Karin Larshagen

Justeras

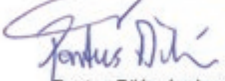

Tobias Herl Nilsson, Samhall

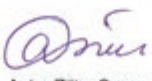

Siwerth Ahlm, Unionen


Susanne Östh, IF Metall

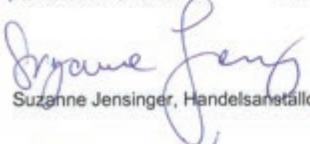

Mario Gavran, Kommunalarbetarförbundet


Nicklas Nilsson, Fastighetsanställdas förbund


Pontus Dilén, Ledarna


Asim Zilic, Saco


Tony Berggren, GS facket


Suzanne Jensinger, Handelsanställdas förbund


Sune Blomqvist, SEKO


Magnus Larsson, Transportarbetarförbundet


Peggy Nyholm, Hotell och restaurang

Reseavtal inom Samhall AB

§ 1 Parternas gemensamma syfte med avtalet

Parternas syfte är att tjänsteresor ska planeras på ett sätt som både gagnar verksamheten och tar hänsyn till medarbetares arbetsmiljö och även övriga miljökonsekvenser. Tjänsteresan ska företas utifrån det mest miljö- och kostnadseffektiva sättet.

§ 2 Tillämpningsområde

Detta avtal gäller vid tjänsteresor inom Sverige för samtliga medarbetare i företaget och ersätter i förekommande fall motsvarande regler i kollektivavtal.

§ 3 Grundläggande bestämmelser

Den som reser i tjänsten har rätt till resekostnadsersättning samt traktamente och/eller resetillägg enligt nedan. Resetillägget inbegriper semesterlön. Milersättning vid användning av egen bil i tjänsten ska mot specificerad reseräkning utges för varje körd kilometer i tjänsten. Om anställd med tjänstebil betalar drivmedel privat utges mot specificerad reseräkning drivmedelsersättning för dessa resor.

För att traktamente och/eller resetillägg ska utges ska resans mål vara beläget mer än 50 km (*Undantag obligatorisk konferens*) från den resandes ordinarie arbetsplats och bostad. Om den anställda själv bekostar nattlogi utgår även natttraktamente. Om tjänsteresan medför övernattningsersättning styrkt logikostnad. När arbete utanför den vanliga verksamhetsorten varit förlagt till en och samma ort mer än 90 dagar i följd ska traktamente, resetillägg och måltidsavdrag därefter reduceras till 70 % av normalbeloppet. På motsvarande sätt gäller att reduktion sker till 50 % efter mer än två års förläggning på en och samma ort.

§ 4 Resekostnadsersättning

Vid tjänsteresa betalar arbetsgivaren resekostnadsersättning motsvarande gjorda utlägg för resa med färdmedel som bestämts när resan beordrades eller har godkänts i efterhand inom den beloppsram som anges i inkomstskattelagen. Tjänsteresa med egen bil avser resa utanför den vanliga verksamhetsorten, egen bil ska användas i så liten utsträckning som möjligt. Arbetsgivaren bedömer om bil är lämpligaste färdmedel. När egen bil eller förmånsbil används i tjänsten ska ersättning utgå enligt bilaga. Arbetsgivaren ska därutöver ersätta de utlägg som tjänstemannen haft för väg-, tull- och broavgifter samt parkeringsavgifter. Sådana ersättningar är ej skattepliktiga. För skattefri ersättning följs Skatteverkets nivåer, för skattepliktig del se bilaga. Skattepliktig del av denna ersättning inkluderar semesterlön.

§ 5 Traktamente och resetillägg

Traktamente och resetillägg, helt eller halvt, utgår vid förrättning utanför den vanliga verksamhetsorten som medför övernattnings enligt de regler, belopp och avdragsbelopp för måltider som framgår av bilaga 1 till avtalet. Traktamenten skall följa Skatteverkets belopp och resetillägg räknas upp årligen.

§ 6 Resetillägg vid endagsförrättning

Vid endagsförrättning utanför den vanliga verksamhetsorten utgår halvt eller helt resetillägg efter. I förekommande fall, avdrag för måltider i enlighet med reglerna för resetillägg i § 5, med undantaget att traktamente inte utgår i dessa fall. Halvt tillägg utgår om resan varat mer än 4 men högst 10 timmar. Om resan varat mer än 10 timmar utgår helt tillägg.

§ 7 Definitioner

Avresedag	Dag då tjänsteresan påbörjas
Bostad	Familjebostad eller motsvarande fast bostad i anslutning till verksamhetsorten
Dag	Tid mellan 06.00 och 24.00
Egen bil	Bil som ägs av medarbetaren eller av någon som varken har föranlett tjänsteresan eller annars berörs av den
Hemkomstdag	Dag då tjänsteresan avslutas
Natt	Tiden mellan 00.00 och 06.00
Ordinarie arbetsplats	Den arbetsplats där arbetaren fullgör huvuddelen av sin tjänstgöring
Tjänsteresa	Resa som föranleds av tjänstgöring utanför den vanliga verksamhetsorten
Vanliga verksamhetsorten	Ett område på ett avstånd av 50 km från den ordinarie arbetsplatsen och från bostaden
Övernattning	Tjänsteresa som medför bortovaro som sträcker sig över en natt

§ 8 Reseräkning

Reseräkning, undertecknad av medarbetaren lämnas in senast månaden efter det att tjänsteresan avslutats.

§ 9 Giltighetstid och uppsägning

Detta avtal gäller fr. o. m. 2022-09-01 och tillsvidare med en ömsesidig uppsägningstid om tre månader.

Handwritten signatures and initials:
PB
\$ TC
MC W
W @
P-sh
M

Bilaga 1

2022 års belopp

Resekostnadsersättning vid resa med egen bil och motorcykel

Milersättning vid resa med bil 35 kr/mil. Bilersättningen är: Skattefri milersättning + Skattepliktig ersättning per mil. För 2022 = 18,5 + 16,5 = 35 kr per mil.

Översyn av milersättning vid användning av egen bil i tjänsten sker i februari varje år för att gälla från och med 1 mars till 28 februari respektive år. Första revisionsår är 2024.

Traktamenten och resetillägg

Nivå på traktamente utgår från Skatteverket. Reglering för helt o halvt traktamente följer Skatteverkets regler; dvs avresa före 12.00 samt hemkomst efter 19.00.

	Traktamente	Resetillägg
Tjänsteresa dag 1-90		
1. Hel dag	240 kr	180 kr
Avresedagen		
2. Avresa före kl. 12.00	240 kr	180 kr
3. Avresa efter kl. 12.00	120 kr	90 kr
Hemkomstdagen		
4. Hemkomst före kl. 19.00	120 kr	90 kr
5. Hemkomst efter kl. 19.00	240 kr	180 kr
Nattraktamente	120 kr	90 kr

Resetillägg vid tjänsteresa utan övernattning (inrikes)

Om tjänsteresan varat mer än 4 timmar men inte mer än 10 timmar	100 kr
Om tjänsteresan varat mer än 10 timmar	200 kr

PD
\$ MC @ N
W/S TD SH
fo

Reducering av traktamente och resetillägg

Om arbetsgivaren kostnadsfritt tillhandahåller måltid ska reduktion av ersättning ske i linje med Skatteverkets riktlinjer.

Vid tjänsteresa inrikes

Vid tjänsteresa inrikes		Traktamente helt	Traktamente halvt	Resetillägg helt	Resetillägg halvt	Inrikes ej övernattning helt	Inrikes ej övernattning halvt
Samtliga måltider	90 %	216 kr	108 kr	162 kr	81 kr	180 kr	90 kr
Lunch och middag	70 %	168 kr	84 kr	126 kr	63 kr	140 kr	70 kr
Lunch eller middag	35 %	84 kr	42 kr	63 kr	31 kr	70 kr	35 kr
Frukost	20 %	48 kr	24 kr	36 kr	18 kr	40 kr	20 kr

Vid tjänsteresa utrikes

Samtliga måltider
Lunch och middag
Lunch eller middag
Frukost

Procent

85 %
70 %
35 %
15 %

PA
my a
\$ 8 TRM.
W f M

Förhandlingsprotokoll:

2012-06-15

Parter:

Almega Samhallförbundet
Fastighetsanställdas Förbund
GS
Handelsanställdas Förbund
Hotell- och restaurangfacket
IF Metall
SEKO -- Facket för Service och Kommunikation
Svenska Kommunalarbetsförbundet

Ärende:

Tillämpning av hyvlingsreglerna vid omplacering

Plats:

Almegas kontor i Stockholm och per telefon

Närvarande:

För arbetsgivarparten:
Hans Ronnerstam
Almega Samhallförbundet

Anders Johansson
Samhall AB

För arbetstagarparten:
Respektive förbundsrepresentant

§ 1.

Parterna har under en tid fört diskussioner om tillämpningen av kollektivavtalets regler om hyvling i samband med omplacering till högre eller lägre nivå. Efter överläggningar har parterna nu enats om en tillämpning i enlighet med bilagda exempel.

§ 2.

Förhandlingen avslutades.

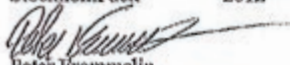
Vid protokollet:

Stockholm den 15 juni 2012

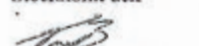

Hans Ronnerstam

Justeras:

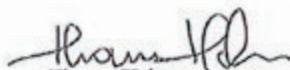
Stockholm den 2012


Peter Frommolin
Fastighetsanställdas Förbund

Stockholm den 2012


Mattias Petersson
GS Tony Bengtsson

Stockholm den 2012



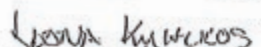
Thomas Holm
Handelsanställdas Förbund

Stockholm den 2012



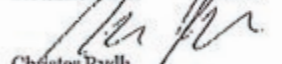
Chakor Nassar
Hotell- och restaurangfacket

Stockholm den 2012



Leena Kyhlros
IF Metall

Stockholm den 2012



Christer Rydh
SEKO – Facket för Service och
Kommunikation

Stockholm den 2012



Joakim Öscatsson
Svenska Kommunalarbetsförbundet

Hyrings exempel

Ex 1	Om placeras från arbete i nivå 4 till arbete i nivå 2				Placeras tillbaka från arbete i nivå 2 till arbete i nivå 4			
	Ingen rev mellan				Efter löneröv -11			
Grundlön	Nuv lön	Ny lön			Nuv lön	Ny lön	Ny lön	
Arb uppg tillägg	17 400 kr	17 400 kr			17 400 kr	17 500 kr	17 500 kr	
Erf tillägg	3 315 kr	930 kr			930 kr	3 315 kr	1 260 kr	3 645 kr
F d erf tillägg		300 kr			300 kr		300 kr	2)
Mängd tillägg		300 kr			300 kr		300 kr	2)
PT hyfving 40%		700 kr			700 kr		860 kr	3)
Summa lön	20 715 kr	20 715 kr			1 085 kr	20 715 kr	21 265 kr	

Ex 2	Om placeras från arbete i nivå 3 till arbete i nivå 2				Placeras tillbaka från arbete i nivå 2 till arbete i nivå 3			
	Ingen rev mellan				Efter löneröv -11			
Grundlön	Nuv lön	Ny lön			Nuv lön	Ny lön	Ny lön	
Arb uppg tillägg	17 400 kr	17 400 kr			17 400 kr	17 500 kr	17 500 kr	
Erf tillägg	1 430 kr	930 kr			930 kr	1 430 kr	1 260 kr	
F d erf tillägg	300 kr	300 kr			300 kr	300 kr	300 kr	
Mängd tillägg	300 kr	300 kr			300 kr	300 kr	300 kr	
PT hyfving 40%	350 kr	700 kr			700 kr	350 kr	860 kr	3)
Summa lön	19 780 kr	19 780 kr			150 kr	19 780 kr	20 330 kr	

- Den som omplaceras från nivå 4 till lägre nivå och har varit anställd sedan 1 oktober 2007 eller tidigare får det f d erfarenhetstillägget (enligt avtalsförhandlingsprotokollet 2010) som icke hyfvingbart personligt tillägg
- Vid omplacering till nivå 4 tas i förekommande fall både erfarenhetstillägg och f d erfarenhetstillägg bort
- Vid omplacering till högre nivå reduceras utgående 40-%-iga personliga tillägg så att inte kvarvarande tillägg medför lönehöjning

PROTOKOLL

CENTRAL FÖRHANDLING

Bransch	Almega Samhallförbundet
Ärende	Reglering av villkoren för anvisade arbetare som avskedas eller sligs upp av personliga skäl från Samhall AB
Parter	Almega Samhallförbundet Fastighetsanställdas förbund Grafiska Fackförbundet-Mediafacket Handelsanställdas förbund Hotell- och Restaurangfacket IF Metall Svenska Kommunalarbetsareförbundet Skogs- och Träffacket
Tid	2007-03-23
Plats	Almegas kontor, Stockholm
Närvarande för	Almega Samhallförbundet Åsa Ramel Hans Ronnerstam Samhall AB Anders Johansson Catharina Sidenvall Arbetsgarnparten Gunilla Kevdal, Fastighetsanställdas Förbund Mattias Petersson, Grafiska Fackförbundet-Mediafacket Jannika Fahlander, Handelsanställdas Förbund Stefan Eriksson, Hotell- och Restaurangfacket Leena Kyhlros, IF Metall Lea Skånberg, IF Metall Lenita Granlund, Svenska Kommunalarbetsareförbundet Bertil Bohman, Skogs- och Träffacket Johan Ingelskog, LO

§ 1	Med anledning av att anvisade arbetstagare anställda i Samhall AB inte omfattas av reglerna i lagen om anställningsskydd träffar parterna följande överenskommelse.
-----	---

§ 2

Parterna är överens om att en arbetstagare som slägs upp av personliga skäl ska kunna yrka att uppsägningen förklaras ogiltig om arbetstagaren hävdar att uppsägningen skett utan saklig grund. Uppkommer tvist om uppsägningens giltighet består anställningen till dess tvisten avgjorts. Arbetstagaren är arbetspliktig och har rätt till lön och andra anställningsförmåner så länge anställningen består.

Domstol kan för tiden intill det slutliga avgörandet besluta att anställningen ska upphöra vid uppsägningstidens utgång eller vid den senare tidpunkt som domstolen bestämmer.

§ 3

Har en arbetstagare blivit avskedad ska avskedandet kunna förklaras ogiltigt på yrkande av arbetstagaren om arbetstagaren hävdar att skälen för avskedandet inte ens skulle ha räckit för en giltig uppsägning. Om ett sådant yrkande framställs kan domstol besluta att anställningen trots avskedandet ska bestå till dess tvisten avgjorts.

En arbetstagare som avser att yrka ogiltigförklaring av en uppsägning eller ett avskedande, ska underätta arbetsgivaren om detta senast två veckor efter det att uppsägningen eller avskedandet skedde.

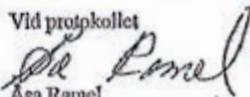
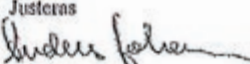
§ 4

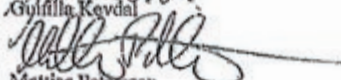
Parterna noterar att överenskommelsen gäller även på nu pågående förenden.

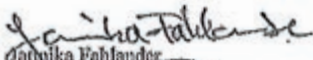
§ 5

Förhandlingen avslutas.

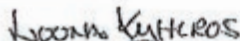
Vid protokollat

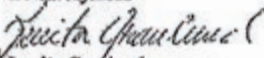

Asa Ramel
Justeras

Anders Johansson


Gunilla Kevdal

Mattias Petersson


Janika Fahlander

Stefan Eriksson


Leena Kyhlros


Lenita Gyafilund


Bertil Bohman

Nationaldagen

I avtalsrörelsen 2007 kom parterna överens om att öka arbetstidsförkortningen med tre minuter från och med den 1 april 2007 som kompensation för att riksdagen tagit bort annandag pingst som röd dag och istället gjort nationaldagen till röd dag.

Utdrag ur Protokoll,

Avtal om löner och anställningsvillkor 2007-04-01–2010-06-30:

§ 3. För att arbetstiden inte ska öka som en följd av att annandag pingst har tagits bort tillförs arbetstidsbanken tre minuter per vecka med start den 1 april 2007.

PROTOKOLL
Inrangeringsförhandling
2018-11-12

sid 1 (3)

Ärende: Inrangering av kollektivavtalen mellan Samhall AB och LO-förbunden
Datum: 2018-08-28, 2018-09-13, 2018-10-05, 2018-11-12, 2018-11-23
Plats: KFO:s lokaler, LO:s lokaler och Samhalls lokaler
Tid: Kl. 09:00-11:30

Närvarande för företaget:

Per Graden	Samhall AB
Janeric Agnemyr	Samhall AB
Jesper Neuhaus	KFO
Susanne Lavemark	KFO
Christer Johansson	KFO
Monica Höglind	Samhall AB

För de fackliga organisationerna:

Ann-Marie Stenberg	LO
Leena Kyhlros	IF Metall
Joakim Oscarsson	Fastighetsanställdas förbund
Mario Gavran	Kommunal
Hans-Olof Håkansson	Handelsanställdas förbund
Tony Berggren	GS-facket
Sune Blomkvist	SEKO
Kent Johansson	HRF

§1 Bakgrund

Samhall AB har som enda medlem i Almega Samhallförbundet sagt upp sitt medlemskap i föreningen till upphörande fr o m 2018-12-31. Uppsägning av föreningens kollektivavtal med LO-förbunden har av Almega Samhallförbundet genomförts 2018-06-29.

Samhall AB har ansökt om och beviljats inträde i arbetsgivarföreningen KFO fr o m 2019-01-01.

Förhandlingar upptas härmed i syfte att hantera kollektivavtalen från arbetsgivarföreningen Almega Samhallförbundet vid bytet av organisation till arbetsgivarföreningen KFO som fr o m den 2019-01-01 konstateras vara ny central part för Samhall AB.

§2 Överenskommelse

Parterna är överens om att gällande kollektivavtal enligt bilaga 1-15 till detta förhandlingsprotokoll hanteras i enlighet med innehållet i respektive bilaga. Giltighet och löptid för respektive kollektivavtal anges i respektive bilaga till detta förhandlingsprotokoll.

Bilaga 1. Kollektivavtal Samhall 2017-2020 (om löner och allmänna anställningsvillkor)

Bilaga 2. Särskilda bestämmelser för direktanställda arbetare anställda inom Samhalls verksamhetsområde (Bilaga 1 Kollektivavtal Samhall)

- Bilaga 3.** Flextidsavtal för arbetare vid Samhall (Bilaga 2 Kollektivavtal Samhall)
Bilaga 4. Avtal om arbetsmiljö och företagshälsövård (Bilaga 3 Kollektivavtal Samhall)
Bilaga 5. Samordningsbestämmelser (Bilaga 4 Kollektivavtal Samhall)
Bilaga 6. Huvudavtal SAF-LO (förhandlingsordning m m)
Bilaga 7. Trygghetsförsäkring vid arbetsskada TFA, SAF-LO/PTK
Bilaga 8. Avtal om AGS, Avtalspension och TGL, SAF-LO
Bilaga 9. Utvecklingsavtal SAMHALL, Almega Samhallförbundet-LO/PTK
Bilaga 10. Avtal om omställningsförsäkring, inkl AGB (avser direktanställda arbetare)
Bilaga 11. Beredskapsavtal, SAF-LO/PTK (vid krigstillstånd)
Bilaga 12. Vissa särskilda åtgärder för arbetstagare som utsatts för asbestexponering och ersättningsregler i anslutning därtill, SAF-LO/PTK.
Bilaga 13. Reglering av villkoren för anvisade arbetare som avskedas eller sägs upp av personliga skäl från Samhall AB.
Bilaga 14. Anställningsvillkor avseende anställda med Lönebidrag för utveckling i anställning (LFU) i Samhall.
Bilaga 15. Personalförteckning över sjuka anställda per den 1 januari 2019. (se § 3 c)

§3 Särskilt om pensioner och försäkringar

a) Förutsättningar

Samhall för närvarande tillämpar de pensions- och försäkringsavtal som följer av medlemskap i Almega. Följande försäkringsdelar ingår: Avtalsförsäkringar (AFA-försäkringar d v s AGS, FPT, TGL), Omställningsförsäkring (AGB) och Avtalspension SAF-LO.

Samhall avser från och med 2019-01-01 att tillämpa pensions- och försäkringsavtal där KFO är central arbetsgivarpart. Följande försäkringsdelar ingår: Avtalsförsäkringar (AFA-försäkringar d v s AGS, FPT), AGL, Omställningsavtalet KFO-LO och GTP.

Pensions- och försäkringsavtal där KFO inte är central arbetsgivarpart upphör att gälla vid samma tidpunkt.

b) Överenskommelse

1. Arbetsgivaren tillämpar från och med 2019-01-01 Avtalsförsäkring KFO-LO för arbetstagare som inte omfattas av bilaga 15. Arbetsgivaren upphör från samma tidpunkt tillämpa Avtalspension SAF-LO med tillhörande försäkringar för arbetstagare som inte omfattas av bilaga 15 eller punkt 2 nedan.
2. För arbetstagare enligt bilaga 15 (som uppbär sjuklön, sjukpenning alternativt sjuk- eller aktivitetsersättning per 2019-01-01) gäller följande:
Arbetsgivaren tillämpar – för sådan tid efter 2019-01-01 då arbetstagaren saknar förutsättningar att helt eller partiellt omfattas av Avtalsförsäkring KFO-LO och tillhörande försäkringsavtal - de pensions- och försäkringsavtal som gällde före 2019-01-01 i anställningen hos Samhall AB. Detta avser tjänstgöringsgrad som berättigar till sjuklön, sjukpenning alternativt sjuk- eller aktivitetsersättning.

När förutsättningar föreligger att arbetstagaren helt eller partiellt omfattas av Avtalsförsäkring KFO-LO och tillhörande försäkringsavtal, gäller punkt 1 för arbetstagaren, dock från tidpunkten då förutsättningen föreligger.

c) Bilaga 15

I bilaga 15 ska alla medarbetare som uppbär sjuklön, sjukpenning, sjuk- eller aktivitetsersättning antecknas per den 1 januari 2019 och tillställas alla parter i detta protokoll.

§4 Övrigt

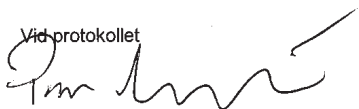
Därutöver överenskommer parterna om att Samhall AB ger KFO i uppdrag att teckna i alla delar, även avseende giltighetstider, likalydande centrala överenskommelser enligt bilaga 1-15 med Svenska Transportarbetareförbundet.

§5 Förhandlings avslutande

Förhandlingarna förklaras avslutade.

Stockholm 2018-12-03

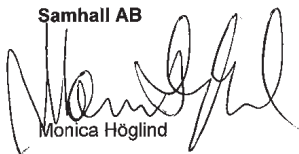
Vid protokollet



Per Gradén

Justerat

Samhall AB



Monica Höglin

LO



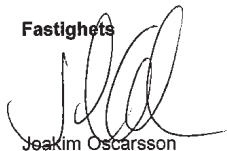
Ann-Marie Stenberg

IF Metall



Leena Kyhlros

Fastighets



Joakim Oscarsson

Kommunal



Mario Gavran

Handels



Hans-Olof Håkansson

GS-facket



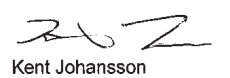
Tony Berggren

SEKO



Sune Blomkvist

HRF



Kent Johansson

Protokollsbilaga till förhandling om hantering av kollektivavtalen vid Samhall AB:s byte av arbetsgivarorganisation.

Parter: Samhall AB och LO-förbunden IF Metall, Fastighets, Kommunal, Handels, SEKO, HRF och GS

Ärende: Trygghetsförsäkring vid arbetsskada

Datum: 2018-08-28, 2018-09-13, 2018-10-05, 2018-11-12, 2018-11-23

Plats: Samhalls lokaler i Stockholm samt KFO:s lokaler

Arbetsgivarparten: Janeric Agnemyr, Samhall AB
Per Gradén, Samhall AB (vid protokollet)
Monica Höglind (justerare)
Jesper Neuhaus, KFO
Susanne Lavemark, KFO
Christer Johansson, KFO

Arbetsgävarparten: Ann-Marie Stenberg, LO
Leena Kyhlros, IF Metall
Joakim Oscarsson, Fastighets
Mario Gavran, Kommunal
Hans-Olof Håkansson, Handels
Tony Berggren, GS
Sune Blomkvist, SEKO
Kent Johansson, HRF

§ 1 Trygghetsförsäkring vid arbetsskada TFA, SAF-LO/PTK

Ersätts av TFA-KFO.

§ 2 Förhandlingen förklaras avslutad.

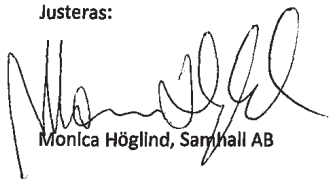
Stockholm dag som ovan

Vid protokollet:



Per Gradén, Samhall AB

Justeras:

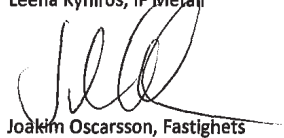


Monica Höglind, Samhall AB

Justeras:



Leena Kyhlros, IF Metall



Joakim Oscarsson, Fastighets



Mario Gavran, Kommunal



Sune Blomkvist, SEKO



Hans-Olof Håkansson, Handels



Tony Berggren, GS



Kent Johansson, HRF

Protokollsbilaga till förhandling om hantering av kollektivavtalen vid Samhall AB:s byte av arbetsgivarorganisation.

Parter: Samhall AB och LO-förbunden IF Metall, Fastighets, Kommunal, Handels, SEKO, HRF och GS

Ärende: AGS, FPT, Avtalspension och TGL, SAF-LO

Datum: 2018-08-28, 2018-09-13, 2018-10-05, 2018-11-12, 2018-11-23

Plats: Samhalls lokaler, LO:s lokaler samt KFO:s lokaler i Stockholm

Arbetsgivarparten: Janeric Agnemyr, Samhall AB
Per Gradén, Samhall AB (vid protokollet)
Monica Höglind (Justerare)
Jesper Neuhaus, KFO
Susanne Lavemark, KFO
Christer Johansson, KFO

Arbetsgagarparten: Ann-Marie Stenberg, LO
Leena Kyhlros, IF Metall
Joakim Oscarsson, Fastighets
Marlo Gavran, Kommunal
Hans-Olof Håkansson, Handels
Tony Berggren, GS
Sune Blomkvist, SEKO
Kent Johansson, HRF

§ 1 Avtal om AGS, FPT, Avtalspension och TGL, SAF-LO

Ersätts av Avtalsförsäkring KFO-LO. Följande delar ingår: AGS, FPT, AGL, GTP med tillhörande familjeskyddsförsäkring.

§ 2 Förhandlingen förklaras avslutad.

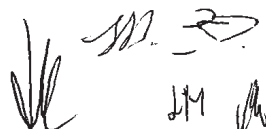
Stockholm dag som ovan

Vid protokollet:

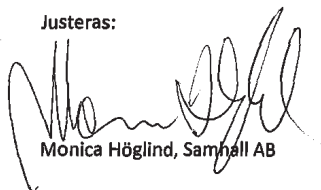


Per Gradén, Samhall AB

7B
J

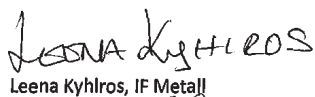


Justeras:

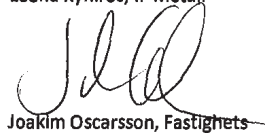


Monica Höglind, Samhall AB

Justeras:



Leena Kyhlros, IF Metall



Joakim Oscarsson, Fastighets



Mario Gavran, Kommunal



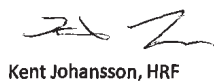
Sune Blomkvist, SEKO



Hans-Olof Håkansson, Handels



Tony Berggren, GS



Kent Johansson, HRF

Protokollsbilaga till förhandling om hantering av kollektivavtalen vid Samhall AB:s byte av arbetsgivarorganisation.

Parter:	Samhall AB och LO-förbunden IF Metall, Fastighets, Kommunal, Handels, SEKO, HRF och GS
Ärende:	Avtal om omställningsförsäkring inklusive AGB (direktanställda arbetare)
Datum:	2018-08-28, 2018-09-13, 2018-10-05, 2018-11-12, 2018-11-23
Plats:	Samhalls lokaler i Stockholm samt KFO:s lokaler
Arbetsgivarparten:	Janeric Agnemyr, Samhall AB Per Gradén, Samhall AB (vid protokollet) Monica Höglind (Justerare) Jesper Neuhaus, KFO Susanne Lavemark, KFO Christer Johansson, KFO
Arbetstagarparten:	Ann-Marie Stenberg, LO Leena Kyhlros, IF Metall Joakim Oscarsson, Fastighets Mario Gavran, Kommunal Hans-Olof Håkansson, Handels Tony Berggren, GS Sune Blomkvist, SEKO Kent Johansson, HRF

§ 1 Avtal om omställningsförsäkring, inkl AGB (avser direktanställda arbetare)

Ersätts av Omställningsavtal KFO-LO.

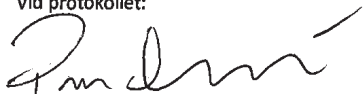
**§ 2 Anvisade arbetare i kärnuppdraget omfattas inte av Omställningsavtal KFO-LO.
Om anvisad arbetare inom kärnuppdraget sägs upp på grund av sjukdom konstaterar
parterna att Samhall AB ersätter den uppsagde i enlighet med Omställningsavtal KFO-
LO.**

§ 3 Förhandlingen förklaras avslutad.

Stockholm dag som ovan

Handwritten signatures and initials, including what appears to be 'TB' at the top right, and several large, stylized signatures below it.

Vid protokollet:



Per Gradén, Samhall AB

Justeras:

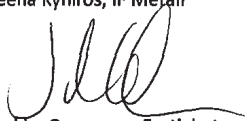


Monica Höglind, Samhall AB

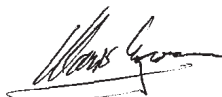
Justeras:



Leena Kyhlros, IF Metall



Joakim Oscarsson, Fastighets



Mario Gavran, Kommunal



Sune Blomkvist, SEKO



Hans-Olof Håkansson, Handels



Tony Berggren, GS



Kent Johansson, HRF

Protokollsbilaga till förhandling om hantering av kollektivavtalen vid Samhall AB:s byte av arbetsgivarorganisation.

Parter: Samhall AB och LO-förbunden IF Metall, Fastighets, Kommunal, Handels, SEKO, HRF och GS

Ärende: Asbestexponering och särskilda regler i anslutning därtill

Datum: 2018-08-28, 2018-09-13, 2018-10-05, 2018-11-12, 2018-11-23

Plats: Samhalls lokaler i Stockholm samt KFO:s lokaler

Arbetsgivarparten: Janeric Agnemyr, Samhall AB
Per Gradén, Samhall AB (vid protokollet)
Monica Höglind (Justerare)
Jesper Neuhaus, KFO
Susanne Lavemark, KFO
Christer Johansson, KFO

Arbetstagarparten: Ann-Marie Stenberg, LO
Leena Kyhlros, IF Metall
Joakim Oscarsson, Fastighets
Mario Gavran, Kommunal
Hans-Olof Håkansson, Handels
Tony Berggren, GS
Sune Blomkvist, SEKO
Kent Johansson, HRF

§ 1 Vissa särskilda åtgärder för arbetstagare som utsatts för asbestexponering och ersättningsregler i anslutning därtill, SAF-LO/PTK

Avtalet ersätts av Vissa särskilda åtgärder för arbetstagare som utsatts för asbestexponering och ersättningsregler i anslutning därtill, KFO-LO/PTK.

§ 2 Förhandlingen förklaras avslutad.

Stockholm dag som ovan

Vid protokollet:

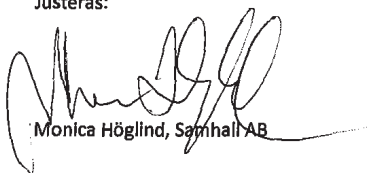
Handwritten signatures and initials:

- JB
- SH
- Handwritten signature (possibly "J")
- Handwritten signature (possibly "Vik")
- Handwritten signature (possibly "H")
- Handwritten signature (possibly "P")



Per Gradén, Samhall AB

Justeras:

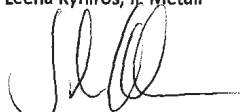


Monica Höglind, Samhall AB

Justeras:



Leena Kyhlros, IE Metall



Joakim Oscarsson, Fastighets



Mario Gavran, Kommunal



Sune Blomkvist, SEKO



Hans-Olof Håkansson, Handels



Tony Berggren, GS



Kent Johansson, HRF

Överenskommelse mellan LO-förbunden som är bärare
av kollektivavtal Samhall
SEKO, HRF, Kommunal, Handels, Fastighets, GS och IF Metall.

Samhall AB finns idag på många olika arbetsplatser. Nedan följer en rad exempel på arbetsuppgifter som våra medlemmar utför.

Städ på kontor, shoppingcentra, butiker, skolor, och trappor. Äldreservice med tjänster i hemmet samt mat och distribution. Lager och logistik. Fastighetsskötsel. Industri med många inbyggda verksamheter såsom förpackning, montering. Tvättanläggningar där Samhall tvättar till kommunens invånare, hotell och industrier.

På många arbetsställen får våra medlemmar göra flera olika arbetsuppgifter under en arbetsvecka/dagar.

De fackliga organisationerna är överens om att det är de arbetsuppgifter som medlemmen utför till övervägande del av sin arbetstid och pågår längre än tre månader, ska bestämma vilken facklig organisation som man ska tillhöra. Vi är alla överens om att det viktiga för oss är att samtliga anställda arbetare på Samhall är medlem i ett LO-förbund

Förbunden är överens om att det förbund som enligt LOs organisationsplan har avtalsrätten på respektive arbetsplats förhandlar alla de frågor som rör kollektivavtalet, såsom lön, arbetstider m.m. Förhandlingar och krav som enligt lagstiftning och kollektivavtal påverkas av den enskildes medlemskap kommer även fortsättningsvis vara medlemsförbundets ansvar.

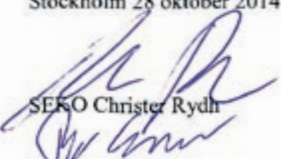
Uppstår oklarheter mellan de fackliga organisationerna och Samhall om ovanstående ordningsförenlighet med kollektivavtalet ska förhandlingar upptas med Samhall AB.

Eftersom lönesystemet är uppbyggt så att medlemmar kan få mångkunnighetstillägg för arbetsuppgifter på våra olika arbetsplatser, ska förbunden hjälpa varandra med att lämna information till varandra om de olika arbetsuppgifternas inplacering i arbetsuppgiftstilläggen.

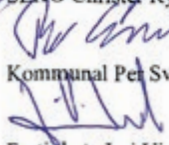
Skulle det av någon anledning vara så att medlem inte är "rätt" organiserad eller vägrar byta fackförbund, är vi vidare överens om att vi ska informera dem om att det är ett annat förbund än det som man tillhör som förhandlar alla frågor enligt kollektivavtalet förutom ovan nämnda undantag. Medlemmar som är "felorganiserade" kan inte heller bli fackligt förtroendevalda på Samhall AB.

Det är förbundens gemensamma ansvar att medlemmarna blir företrädde, detta kan ske genom dialog mellan förbunden.

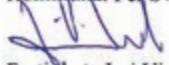
Stockholm 28 oktober 2014



SEKO Christer Rydh



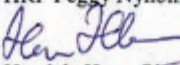
Kommunal Pet Svensson



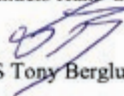
Fastighets Jari Visshed



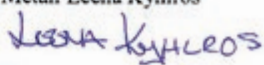
HRF Peggy Nyholm



Handels Hans-Olov Håkansson



GS Tony Berglund



IF Metall Leena Kyhlros

Fastställda riktlinjer för avtals tolkning mellan LO-förbunden som tecknar Samhallavtalet gällande hantering av löneöversyn

Datum: 2023-11-02

Närvarande förbund: Susanne Östh - IF Metall, Nicklas Nilsson - Fastighets, Magnus Jonsson - Kommunal, Mats H Andersson - Transport, Joakim Hellmouth - Seko och Daniel Weglin - Handels

Förbunden är överens om att nedanstående uppgifter är det minimala som Samhall AB skall tillhandahålla för samtliga arbetare inför löneöversyn.

- Arbetsuppgift
- Grundlön
- Arbetsuppgiftstillägg
- Mångkunnighetstillägg
- Personliga tillägg
- Arbetstid
- Ev skiftarbete
- Anställningstid
- Ålder
- Könsidentitet
- Arbetsställe
- Eventuell facktillhörighet (vid uppbörd)

Fastställande av löner inklusive tillägg sker efter förhandling med den lokala fackliga organisationen.

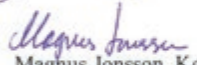
Med den lokala fackliga organisationen avses klubb, avdelning, region eller sektion som är av den, av parterna, fastställda avtalsbärande parten på arbetsstället.



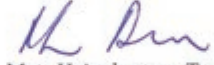
Susanne Östh, IF metall



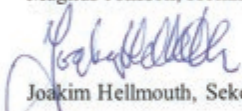
Nicklas Nilsson, Fastighets



Magnus Jonsson, Kommunal



Mats H Andersson, Transport



Joakim Hellmouth, Seko



Peggy Nyholm, HRF



Daniel Weglin, Handels



Tony Berggren, GS facket

FÖRHANDLINGSPROTOKOLL

Utskriftsdatum

1993-02-01

Protokoll nr

FS1/2010

Sida

1

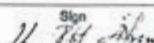
Sign



Sign



Sign



Sign



Ärende

Överenskommelse om lönestatistik

Tid

1993-01-24

Plats

Arbetsgivaralliansens lokaler, Göta Ark-huset, Stockholm

Parter

Arbetsgivaralliansen Branschkommitté SAMHALL (Kommittén)

Beklädnadsarbetarnas Förbund (Beklädnads)
Grafiska Fackförbundet (Grafiska)
Svenska Fabriksarbetareförbundet (Fabriks)
Svenska Metallindustriarbetareförbundet (Metall)
Svenska Träindustriarbetareförbundet (Trä)

Protokollet justeras av

Arne Sehlström
Inger Öhrn Karlsson
Rolf Hultkvist
Åke Larsson
Leif Sandell
Inge Lindgren

Närvarande

För Kommittén:	Arne Sehlström Karl-Arne Holm
För Beklädnads:	Inger Öhrn Karlsson
För Fabriks:	Åke Larsson
För Grafiska:	Rolf Hultkvist Thomas Suneson
För Metall:	Leif Sandell Bernt Ståhl
För Trä:	Inge Lindgren
Från LO:	Jörgen Andersson

§ 1

Parterna noterar att Arbetsgivaralliansen och LO i överenskommelse den 15 juni 1992 rekommenderat respektive branschkommitté och förbund att sinsemellan träffa avtal om fortsatt samarbete på lönestatistikens område.

Kommittén och respektive förbund anser att ett fortsatt samarbete är av ömsesidigt intresse och har i enlighet härmed träffat överenskommelse om gemensam lönestatistik enligt Bilaga.

FÖRHANDLINGS PROTOKOLL

Utskriftsdatum
1993-02-01

Protokoll nr
FS1/2010

Sida
2

Sign

Sign

Sign

Sign

§ 2

Parterna noterar vidare att en gemensam statistiknämnd bestående av två representanter från vardera Arbetsgivaralliansen och LO har inrättats för att bl a lösa tvister i lönestatistiska frågor mellan branschkommittén och förbunden.

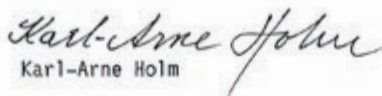
§ 3

Denna överenskommelse om gemensam lönestatistik träder i kraft den 1 januari 1992 och gäller tillsvidare med tre månaders uppsägningstid.

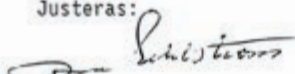
§ 4

Förhandlingen förklaras avslutad den 24 januari 1993.

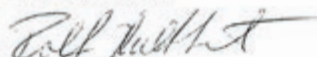
Vid protokollet

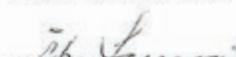

Karl-Arne Holm

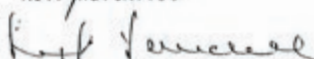
Justeras:


Arne Sehlström


Inger Öhrn Karlsson


Rolf Hultkvist


Åke Larsson


Leif Sandell


Inge Lindgren

Avtal om lönestatistiksamarbete mellan Arbetsgivaralliansen
Branschkommitté SAMHALL samt Beklädnadsarbetarnas Förbund,
Grafiska Fackförbundet, Svenska Fabriksarbetareförbundet,
Svenska Metallindustriarbetareförbundet och Svenska Trä-
industriarbetareförbundet

1 Underlag för lönestatistik ska samlas in :

En gång per år (i normalfallet andra kvartalet) från
samtliga arbetsplatser inom avtalsområdet

Syftet är att en godtagbar precision i lönestatistiken ska
uppnås.

2 Följande uppgifter samlas in:

Personnummer
Könskod
Kod för skiftform
Yrkeskod
Kod för löneform
Arbetad tid
Fast lön
Kombinationslön (därav premiedel)
Ackord
Skift- och ob-timmar
Skift- och ob-tilllägg
Helglön
Övertidstimmar
Övertidstilllägg
Sjuklön
Andra förmåner
Månadslön
Veckoarbetstid

Uppgifterna samlas in för vuxna arbetare. Ingen insamling
görs för minderåriga arbetare, lärlingar, elever eller
praktikanter.

3 Arbetsgivaralliansen svarar för att materialet samlas in,
granskas och bearbetas.

Parterna har rätt att kontrollera statistikmaterialet och
bearbetningen av detta. Vid kontroll ska hänsyn tas till
önskemålet om snarast möjliga bearbetning.

- 4 De från företagen lämnade uppgifterna är konfidentiella och ska därför endast användas för lönestatistiska ändamål. Vid publicering ska vedertagna sekretessregler gälla.

De bearbetade uppgifterna ska redovisas på ett sätt som tillgodogör parternas behov av såväl central som lokal lönestatistik.

- 5 Den avtalsanpassade statistiken ska ligga till grund för den allmänna lönestatistiken mellan Arbetsgivaralliansen och LO.
- 6 Lönestatistiken för respektive avtalsområde samt de förhandlings- eller andra särskilda beräkningar som är erforderliga görs på det gemensamma statistikmaterialet.
- 7 För att förbunden ska kunna utföra de särskilda bearbetningar som önskas överlämnas det från företagen erhållna och bearbetade statistikmaterialet från Arbetsgivaralliansen till LO i form av ett fullständigt dataregister.

De särskilda bearbetningarna får endast avse lönestatistiska beräkningar eller vad som överenskomits i avtalet om statistiksamarbete enligt ovan. Således är det inte tillåtet att offentliggöra uppgifter om enskilda företag eller individer.

oo0oo

Antagandehandling

Fremia och IF Metall
Fastighets
Handelsanställdas förbund
Svenska transportarbetareförbundet
Svenska kommunalarbetsförbundet
GS-facket
Hotell- och restaurangfacket
SEKO

antar på avtalsområdet Samhall, det den 5 oktober 2022 mellan Fremia och LO träffade Kollektivavtal om omställningsförsäkring för arbetare.

Avtalet ska tillämpas från och med den 1 oktober 2022. Om bindande antagande sker efter den 31 oktober 2022, ska avtalet tillämpas från och med den 1 januari nästkommande kalenderår.

Detta antagande berör enbart verksamheten inom Samhall AB, oberoende av vad Fremia och vart och en av ovanstående förbund antagit inom övriga avtalsområden.

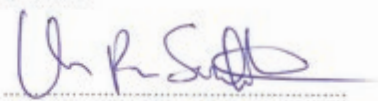
Stockholm 22-10- 27

Stockholm 22-10- 26

Fremia

IF Metall


Jesper Neuhaus


Ueli Alekser Särkioja

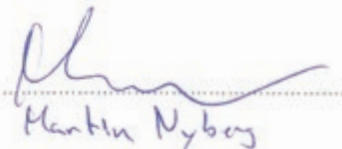
Stockholm 22-10-

Stockholm 22-10- 26

Fastighets

Handelsanställdas förbund


Nicholas Wilken


Martin Nyberg

Stockholm 22-10-

Svenska transportarbetareförbundet



Peter Winstén

Stockholm 22-10-20

GS-Facket



Stockholm 22-10-20

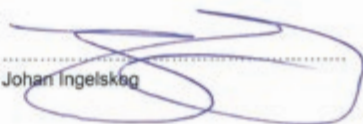
SEKO



Mats Elcklint

Stockholm 22-10-

Svenska Kommunalarbetareförbundet



Johan Ingelskog

Stockholm 22-10-20

Hotell och Restaurangfacket



Peggy Nyholm

(En kopia av antagandehandlingen ska, efter undertecknande, insändas till Fremia, "att" Maria Andersson, Box 16355 103 26 Stockholm respektive LO "att" Tommy Andersson, 105 53 Stockholm

Kollektivavtal om omställning

CIKO tillhandahåller och finansierar omställningsstöd och kompetensstöd enligt villkor i detta avtal. Styrelsen i CIKO bestämmer omställningsstödet och kompetensstödet närmare innehåll, utformning, omfattning och vid behov prioritering.

Fremia och LO ska tillse att verksamheterna som regleras i avtalet löpande följs upp och utvärderas.

Bestämmelserna om omställningsstöd och OSE i Kollektivavtal om omställning ska tillämpas om anställningen upphört på grund av arbetsbrist, sjukdom eller tidsbegränsad anställning den 1 oktober 2022 eller senare.

Bestämmelserna om kompetensstöd ska tillämpas om ansökan om kompetensstöd inkommit till CIKO den 1 oktober 2022 eller senare.

En individ vars anställning upphört på grund av arbetsbrist, sjukdom eller tidsbegränsad anställning före den 1 oktober 2022 har rätt till vägledning och yttrande i samband med individens ansökan om omställningsstudiestöd till CSN, om yttrandet har betydelse för prövning av ett sådant ärende.

En individ vars anställning upphört på grund av arbetsbrist före den 1 oktober 2022 har rätt till omställningsstöd och OSE enligt villkoren i Avtal Omställningsförsäkring Fremia-LO och de överenskommer som är kopplade till detta avtal även efter den 30 september 2022.

§ 1 Kollektivavtalet om omställning är ett avgiftsbestämt system. Förmånerna måste således anpassas till den totala avgiftsnivån.

Den totala avgiften till CIKO är 0,30 procent på lönesumman för arbetare.

Den totala avgiften för arbetstagare som omfattas av villkorsavtal som gäller anställda i en arbetsmarknadspolitisk insats inom ramen för Samhall, och därmed enligt § 1 LAS är undantagna från lagens tillämpning, är 0,1 procent av lönesumman.

§ 2 Tillämpningsområde

§ 2 a Tillsvidareanställd
Tillsvidareanställd arbetstagare omfattas vid uppsägning på grund av arbetsbrist.

§ 2 b Inte arbetsför på grund av sjukdom
Som uppsagd arbetstagare ska även anses arbetstagare som på grund av sjukdom inte är arbetsför. Detta förutsatt att sjukdomstillståndet förhindrar arbetstagaren att utföra de arbetsuppgifter som hen är anställd för, samt det har visat sig att arbetsgivaren saknar möjlighet att erbjuda anpassade eller alternativa arbetsuppgifter.

§ 2 c Tidsbegränsad anställning
Som uppsagd arbetstagare ska även anses arbetstagare vars tidsbegränsade anställning löper ut i enlighet med anställningsavtalet. Detsamma ska gälla om en anställning som utgör en centralt kollektivavtalad anställningsform avslutas i enlighet med de regler som det avtalet föreskriver.

Arbetstagare omfattas av Kollektivavtal om omställning (Omställningsavtalet) för månader:

- från tidpunkten då anmälan inkommit till Stiftelsen. Först från den tidpunkten kan omställningsersättning utbetalas och aktivt omställningsstöd sättas in.
- till som längst 18 månader efter det att anställningen har upphört. Efter den tidpunkten utbetalas inte omställningsersättning och eventuella pågående aktiva insatser avslutas.

Särskilda tillämpningsområden

Arbetstagare omfattas av avtalet längst t.o.m. månaden i § 32 a LAS angiven ålder.

Med full sysselsättningsgrad avses i tillämpligt villkorsavtal angivet heltidsmått. För visstidsanställd som arbetar hel höst- eller vårtermin, s.k. terminsanställning, inom skola & utbildning anses anställningen utgöra 6 månader räknat från 1 januari till och med 30 juni respektive 1 juli till och med 31 december.

För arbetstagare hos företag/organisation som blivit medlem i Fremia får även anställningstid före anslutningstidpunkten till Fremia beaktas.

Arbetstagare kan omfattas av avtalet om arbetstagaren slutar sin anställning utan att uppsägning gjorts, om det klart framgår att arbetstagaren slutar på initiativ av företaget/organisationen. Detta gäller under förutsättning att anställningen upphör på grund av arbetsbrist och att den driftsmässiga förändringen i företaget/organisationen medför varaktig personalreduktion.

Med företag/organisation ansluten till Fremia avses företag/organisation som vid tidpunkten för anställningens upphörande är medlem i Fremia.

Undantag

Arbetstagare omfattas inte av avtalet om företag/organisation blir medlem i Fremia i anslutning till eller inför förestående uppsägningar på grund av arbetsbrist.

Arbetstagare omfattas inte av avtalet om hen vid verksamhetsövergång haft rätt att låta anställningen övergå till det förvärvande företaget/organisationen men avböjt detta och till följd av det blivit uppsagd hos det överlåtande företaget/organisationen.

Arbetstagare omfattas inte av avtalet om hen är anställd som Vd/motsvarande.

Arbetstagare som är anställd med särskilt anställningsstöd, i skyddat arbete eller med lönebidrag för utveckling i anställning och därmed enligt § 1 LAS är undantagen från lagens tillämpning omfattas endast av § 8, § 8a samt § 8b. Detta förhindrar dock inte att arbetstagare som är anställd i en kollektivavtalad anställningsform omfattas om detta är föreskrivet i tillämpligt villkorsavtal.

Arbetstagare omfattas inte längre av avtalet om arbetsgivare och arbetstagare kommer överens om att ny anställning ska påbörjas hos arbetsgivaren inom 30 dagar efter det att anställningen upphört. Dock kan aktiva omställningsinsatser fortsätta under en eller flera kortare perioder med tillfälliga anställningar.

Arbetstagare omfattas inte av avtalet om hen omfattas av ett annat omställningsavtal/motsvarande som innehåller ekonomiska förmåner och/eller aktivt omställningsstöd.

Arbetstagare omfattas inte av avtalet om hen före anställningens upphörande beviljats rätt till hel sjukersättning.

Arbetstagare omfattas inte av avtalet om hen underrättar arbetsgivaren om ogiltigförklaring av en uppsägning eller yrkar skadestånd från företaget/organisationen med anledning av uppsägningen.

Företagare som inte omfattas av Avtalsförsäkringar Fremia-LO omfattas inte av Omställningsavtalet.

- § 4 Anmälan till Stiftelsen
Anmälan av arbetstagare till Kollektivavtalsstiftelsen Omställning CIKO (Stiftelsen) görs av arbetsgivaren och arbetstagaren gemensamt eller endast av arbetstagaren, i anslutning till beslut om uppsägning.

- § 5 Aktivt omställningsstöd
Arbetstagare som omfattas av § 2 a, b och c och inte är undantagen enligt § 3 har rätt till aktivt omställningsstöd i enlighet med villkor i detta avtal förutsatt att hen varit anställd med minst 40 procent sysselsättningsgrad, sedan minst 12 månader inom en ramtid av 24 månader vid tidpunkten för anställningens upphörande.

Det aktiva omställningsstödet ska påbörjas så tidigt som möjligt och kan påbörjas under uppsägningstiden. Det aktiva omställningsstödet kan som längst pågå i 18 månader efter det att anställningen har upphört.

Insatserna i det aktiva omställningsstödet ska öka arbetstagarens möjligheter att få ett nytt arbete samt utformas och anpassas utifrån arbetstagarens behov, förutsättningar och önskemål. En individuell handlingsplan ska därför upprättas. Det innebär att omställningsstödet omfattning och innehåll skiljer sig åt mellan olika individer.

Beslut om aktivt omställningsstöd i det enskilda fallet fattas av Stiftelsen.

- § 6 Omställningsersättning
Arbetstagaren som omfattas av §§ 2 a, b och c och inte är undantagen enligt § 3 har rätt till omställningsersättning förutsatt att arbetstagaren vid anställningens upphörande fyllt 40 år och under de senaste 5 åren varit anställd sammanlagt minst 50 månader vid ett eller flera företag/organisationer anslutna till Fremia. Perioden om fem år ska beräknas från tidpunkten för antingen anställningens upphörande eller när anställningen skulle ha upphört enligt reglerna i LAS. Med månad menas 30 dagar. Protokoll om arbetsbrist, om arbetsoförmåga på grund av sjukdom eller av Omställningsnämnden godkänt underlag ska föreligga.

- § 6 a Omställningsersättning
Omställningsersättning utbetalas med ett engångsbelopp om 50 procent av inkomstbasbeloppet vid tiden för ansökan. Omställningsersättning betalas ut i proportion enligt följande:

Arbetstagarens ordinarie arbetstid vid uppsägningstillfället
Heltidsmått som anges i tillämpligt villkorsavtal

= procentandel av engångsbelopp

Uppsagd arbetstagare som påbörjat eller tackat nej till erbjuden anställning i samma företag/organisation eller annat företag/organisation inom samma koncern men med ett lägre ordinarie arbetstidsmått än i den tidigare anställningen erhåller omställningsersättningen enligt följande:

Arbetstagarens ordinarie arbetstidsmått vid uppsägningstillfället minus arbetstagarens ordinarie arbetstidsmått i den erbjudna anställningen
Heltidsmättet som anges i tillämpligt villkorsavtal

= procentandel av engångsbelopp.

På förfallen Omställningsersättning betalas inte ränta.

- § 6 b Ansökan respektive beslut om omställningsersättning
 Ansökan om omställningsersättning görs av arbetstagaren till Stiftelsen.

 Beslut om omställningsersättning i det enskilda fallet fattas av Stiftelsen.

 Arbetstagaren och arbetsgivare ska lämna de uppgifter som Stiftelsen begär för att kunna fastställa rätten till omställningsersättning och för att kunna beräkna den.

 Stiftelsen har rätt att avräkna ett felaktigt utbetalt belopp från en senare utfallande förmån.

 Omställningsersättning är en personlig förmån och kan inte överlåtas till annan.

- § 7 Begränsningar i rätten till aktivt omställningsstöd och omställningsersättning
 Arbetstagare som inte inom 18 månader efter anställningens upphörande ansökt om omställningsersättning eller tagit del av det aktiva omställningsstödet förlorar sin rätt därtill.

 Arbetstagare kan endast återkvalificera sig till att omfattas av Omställningsavtalet Fremia - LO genom att åter uppfylla kraven enligt bestämmelserna under §§ 2 och 3 och samtidigt inte vara undantagen i enlighet med villkoren enligt § 3.

 Tid före det datum då omställningsersättning utbetalats, eller, vad avser rätt till aktivt omställningsstöd den dag då föregående aktiva omställningsstöd upphört, får inte medräknas vid ny ansökan om omställningsersättning eller aktivt omställningsstöd.

- § 8 Kompetensstöd
 Kompetensstöd kan beviljas anställd om syftet är att stärka dennes framtida ställning på arbetsmarknaden.

 Kompetensstöd kan beviljas anställd som, arbetat i genomsnitt 16 timmar i veckan i minst 12 månader under en ramtid på 24 månader. Arbete ska ha varit huvudsyssla under kvalificeringstiden. Föräldraledighet, totalförsvarspåbud, sjukskrivning och tid med omställningsstudiestöd är överhoppningsbar tid mellan anställningar.

§ 8 a Yttrande
CIKO ska i samband med den anställdes ansökan om omställningsstudiestöd till CSN och på den anställdes begäran avge ett yttrande av vilket det ska framgå om utbildningen stärker den anställdes framtida ställning på arbetsmarknaden, med beaktande av arbetsmarknadens behov.

§ 8 b Rätt att ansöka
Anställd har rätt att ansöka om kompetensstöd och om den anställda uppfyller kvalifikationskraven erhålla kompetensstöd. Utgångspunkten är att anställd som beviljas stöd ska ha möjlighet att vara ledig från sin anställning både vid studier och när fråga är om validering eller certifiering utan utbildningsinslag. En anställd som avser ansöka om kompetensstöd som innebär ledighet från arbetet ska underrätta arbetsgivaren om detta i så god tid som möjligt. Om behov föreligger ska arbetsgivaren och den anställda ha en dialog om ledighetens förläggning och om andra frågor som rör ledigheten, vilket ska ske skyndsamt. Rätten till ledighet framgår av lagstiftning eller andra avtal. Därutöver gäller enligt detta avtal följande.

Ledigheten får inte innebära en allvarig störning av arbetsgivarens verksamhet. Det är oundvikligt att en arbetstagares frånvaro från arbetet många gånger innebär olägenheter för arbetsgivaren. Detta får arbetsgivaren i princip tåla. Föreligger en allvarig störning för arbetsgivarens verksamhet och vill arbetsgivaren att ledigheten ska taga sin början senare än sex månader, eller två veckor vid utbildning som är högst en vecka, efter arbetstagarens framställning fordras inget samtycke till uppskov enligt 5 § första och andra stycket lagen om arbetstagares rätt till ledighet för utbildning. I de fall arbetstagaren nekats ledighet med hänvisning till allvarig störning ska vid tvist om denna bestämmelse respektive branschkollektivavtals förhandlingsordning tillämpas.

Anmärkning

Exempel på allvarig störning för arbetsgivaren är att verksamheten inte kan fortgå på rimligt sätt eller att avsevärda arbetsbalanser uppkommer. Ett annat exempel är om arbetsgivaren trots god planering och framförhållning saknar möjlighet att ersätta den arbetstagare som vill vara ledig. Ytterligare exempel är om flera arbetstagare önskar vara lediga samtidigt på ett sätt som leder till allvarig störning. Som allvarig störning får också räknas större kostnadsökningar som inte är kopplade till kostnader för att ersätta den lediga arbetstagaren.

Företag och lokal arbetstagarorganisation kan tillsammans ansöka om kompetensstöd för anställd. Om företag och lokal arbetstagarorganisation tillsammans ansöker ska CIKO presumera att utbildningen kommer att stärka individens framtida ställning på arbetsmarknaden och arbetsgivarens kompetensförsörjning.

§ 9 Turordning
De lokala parterna ska vid aktualiserad personalinskränkning värdera företagets krav och behov i bemanningshänseende. Om dessa behov enligt parternas gemensamma uppfattning inte kan tillgodoses med tillämpning av lag ska fastställandet av turordning ske genom avtalsturlista.

De lokala parterna ska därvid göra ett urval av de anställda som ska sägas upp så att företagets behov av kompetens särskilt beaktas liksom företagets möjligheter att bedriva konkurrenskraftig verksamhet och därmed bereda fortsatt anställning.

De lokala parterna kan också med avvikelse från bestämmelserna i 25–27 §§ anställningsskyddslagen överenskomma om turordning vid återanställning. Därvid ska de ovan nämnda kriterierna gälla.

Det åligger de lokala parterna att på begäran föra förhandlingar som sägs i föregående stycken liksom att skriftligen bekräfta träffade överenskommelser.

Enas inte de lokala parterna, äger förbundsparterna, om endera begär det, träffa överenskommelse i enlighet med ovan angivna riktlinjer.

Det förutsätts att arbetsgivaren inför behandlingen av frågorna som här berörs tillhandahåller den lokala respektive den centrala avtalsparten relevant faktaunderlag.

§ 10 Tvist

Tvist ska handläggas på sätt som anges i Huvudavtalet mellan LO och Frelia. Innan en tvist kan bli föremål för central förhandling ska ärendet hänskjutas till Omställningsnämnden för utlåtande.

Anmärkning: Med Huvudavtal avses här gällande avtal om förhandlingsordning.

FÖRHANDLINGSPROTOKOLL

Ärende:	Överenskommelse om förhandlingsordning vid rättstvister och vid förhandlingar om tecknande av löne- och allmänna villkorsavtal
Parter:	Fremia Landsorganisationen i Sverige (LO)
Tid:	2023-03-24 mfl.
Plats:	Fremia
Närvarande:	För Fremia: Jesper Neuhaus, Jasmina Helander, Love Lind För LO: Mats Ekeklint, Tommy Andersson, Sofie Rehnström, Johan Ingelskog, Malin Sjunnebo, Martin Nyberg, Joakim Oscarsson

§ 1

Fremia och LO träffar följande överenskommelse om förhandlingsordning vid rättstvister (bilaga 1) och vid förhandlingar om tecknande av löne- och allmänna villkorsavtal.

§ 2

Verksamheter som omfattas av denna överenskommelse är Fremia och dess medlemsföretag samt LO och dess medlemsförbund som antagit denna förhandlingsordning.

Fremias medlemmar utgörs av demokratiskt styrda föreningar eller företag som ägs av föreningar. Parterna är dock medvetna om att även stiftelser som bedrivs i oegennyttigt syfte, medarbetarägda företag och företag som ägs av kommun eller staten delar många av de särdrag som utmärker föreningar. Inom ramen för detta avtal likställs följaktligen dessa med föreningar.

§ 3

LO ska verka för att denna överenskommelse antas av vart och ett av de förbund inom LO som utgör motpart till Fremia.

§ 4

Parterna ska gemensamt utforma och förvalta ett medbestämmandeavtal som ska ersätta nu gällande avtal tecknat 1990-03-09. Avtalet ska ge förutsättningar för en väl fungerande samverkan inom ramen för en demokratiskt styrd verksamhet.

§ 5

För att säkerställa en god samverkan mellan centrala parter är parterna även överens om följande:

Innan tvisteförhandling hänskjuts för avgörande till AD kan ärendet, om LO och Fremia är överens, överlämnas till en partsgemensam instans för en särskild bedömning.

Sådant överlämnande ska vara skriftligt och vara undertecknad av LO och Fremia och omedelbart tillsändas lokala samt centrala parter i tvisten innan den centrala förhandlingen avslutats. Den centrala tvisten ska inte avslutas innan parternas instans fullgjort sin handläggning.

Ledamöterna i den partsgemensamma instansen utses i samband med begäran och ska bestå av två ledamöter utsedda av LO samt två ledamöter utsedda av Fremia. Ledamot ska tidigare inte varit ha direkt involverad i tvisten. Uppdraget upphör när instansen fullgjort sitt arbete i den aktuella tvisten.

Det ankommer på parternas instans att bedöma den aktuella tvistens inverkan på det fortsatta samarbetet mellan Fremia, LO och dess medlemsförbund.

Instansens primära uppgift är att behandla de följdverkningar en prejudicerande dom kan få, i synnerhet om tvisten kan antas få betydelse för tillämpningen av lag eller avtal inom fler avtalsområden än aktuell bransch eller avtalsområde. Parternas instans ska inom föreskriven tid verka för att tvisten löses och förhindra att en rättstvist skadar parternas förtroende för varandra.

Arbetet i den partsgemensamma instansen ska bedrivas skyndsamt, protokollföras och som längst pågå i 30 kalenderdagar från det att det skriftliga överlämnandet tillsänts parterna i tvisten. Om instansen bedömer att tvisten inte bör prövas i domstol ska parterna i tvisten tillkallas för att om möjligt finna en lösning.

JK
2017

För det fall att en lösning inte kan nås eller att den partsgemensamma instansen lämnar frågan utan åtgärd ska preskriptionstider i lagar och avtal gälla från den tidpunkt när den centrala förhandlingen avslutats.

Instansen ska omedelbart skriftligen meddela Fremia, LO och förbundsparterna när instansen fullgjort sin handläggning, efter som längst 30 kalenderdagar, så att parterna kan uppta den centrala förhandlingen.

§ 6

Parterna reglerar i denna överenskommelse principer för förhandlingar om tecknande av löne- och allmänna villkorsavtal.

I demokratiska verksamheter behöver parterna ta ett särskilt ansvar för löne- och allmänna anställningsvillkor. Då verksamheten bedrivs utan önskan om ett överskott, eller då sådant delas ut till medlemmarna, behöver hänsyn tas till utvecklingen inom det privata näringslivet och offentlig förvaltning. Det är således naturligt att parter inom avtalsområdet tar hänsyn till förhandlingar om lön- och allmänna villkor inom den jämförbara sektorn innan förhandlingar slutförs.

Det ankommer på parterna på respektive avtal om löne- och allmänna anställningsvillkor att definiera jämförbar sektor inom ramen för aktuella förhandlingar om löne- och allmänna villkorsavtal samt i övrigt överenskomma om vad som avses med marknadsmässiga förutsättningar.

Fremia och berört fackförbund ska planera och genomföra förhandlingsarbetet för nya löne- och villkorsavtal innan det föregående avtalet löper ut eller under det att giltighetstiden av tidigare tecknat avtal förlängs.

Förhandlingar inom ett visst avtalsområde bör inte avslutas innan löne- och allmänna villkorsavtal tecknats inom jämförbar sektor inom det privata näringslivet eller offentlig förvaltning.

För att uppnå konkurrensneutralitet bör de anställda erhålla löner och allmänna anställningsvillkor som baseras på samma marknadsmässiga förutsättningar som gäller för jämförbar sektor inom privat näringsliv eller inom offentlig förvaltning. Ovanstående hindrar inte att avtalad lön eller allmänna anställningsvillkor avviker från av andra organisationer tecknade avtal. Parterna bör dock ta ansvar för en långsiktigt hållbar utveckling där demokratiskt styrda verksamheter kan verka på lika villkor som företag inom motsvarande sektor inom privat näringsliv eller offentlig förvaltning.

§ 7

Denna överenskommelse gäller från 2023-04-01 och tills vidare med sex månaders ömsesidig uppsägningstid.

Uppsägning kan dock tidigast ske 2024-01-01.

Vid protokollet



Jasmina Helander

Justeras



Jesper Neuhaus

Justeras



Torbjörn Johansson

Sökord

Annandag pingst.....	63	Kontakt.....	se baksidan
Anställningsvillkor för LFU.....	13	Ledighet och kostnader för fackliga uppdrag.....	46
Arbetsmiljökommitté	42, 44	LFU redovisning till LO (§ 3).....	37
Asbest.....	73	Lokal arbetsmiljökommitté (LAMK).....	44
Central arbetsmiljökommitté (CAMK).....	42	Lokalnivå.....	44
Central referensgrupp, LO.....	45	Lönebidrag för utveckling i anställning (LFU).....	11–16
Deltidspension (DP).....	18, 21, 24	Lönestatistik.....	77
Distriktsnivå.....	44	Löneöversyn.....	10, 76
Distriktsråd.....	44	Medbestämmandeavtal Samhall.....	39–46
Distriktsregional referensgrupp, LO.....	45	Nationaldagen.....	62
Företagsnivå.....	41	Nattarbete.....	5
Företagsråd.....	42	Omställning.....	81–88
Förhandlingsordning.....	89–92	Pensionspremie, redovisning.....	29
Förskottslön.....	18	Regionråd.....	43
Försäkringar.....	64–74	Resor.....	53–57
God tid, ATK.....	18	Semester.....	29
Gränsdragning mellan förbunden.....	75	Sexuella trakasserier.....	29
Hyvlingsregler.....	58–60	Sparad semester.....	29
Inbyggd verksamhet.....	47–52	Tjänstepension.....	30
Information om lokala förhandlingar.....	39	Trakasserier.....	29
Information.....	42	Traktamenten.....	56–57
Inrangering.....	64–74	Uppsägning, personliga skäl, avsked.....	61–62
Kommitté för jämlikhet och inkludering.....	42–43	Utbildning.....	81–88
Kompetensutveckling skyddsombud.....	29		

Avtalet kan beställas från:

LO

ISBN 978-91-566-3774-2

www.lo.se/distribution

Frågor om innehållet:

Fastighets

Telefon 08-696 11 50

www.fastighets.se

IF Metall

Telefon 08-786 80 00

www.ifmetall.se

Kommunal

Telefon 010-442 70 00

www.kommunal.se

GS-facket

Telefon 010-470 83 00

www.gsacket.se

HRF

Telefon 0771-57 58 59

www.hrf.net

Handels

Telefon 0771-666 444

www.handels.se

Seko

Telefon 08-791 41 00

www.seko.se

Transport

Telefon 010-480 30 00

www.transport.se

samhall
Fremia 

Kommunal.

f fastighets

 **IFMETALL**

 **Handels**

 **seko** 


1897