

Viktiga förändringar i branschavtal Vård och Omsorg

Nytt kollektivavtal träffades för Vård och Omsorg 2012-06-05. Det är ett 1-årsavtal som gäller från och med 2012-04-01. Förhandlingsprotokollen med respektive facklig organisation finns på vår hemsida under branschavtal.

Med Kommunal är träffat ett avtal med pottberäkning. Varje medlem i Kommunal bidrar med 607 kronor till potten, hela utrymmet ska fördelas individuellt i lokala förhandlingar. Det är arbetsgivaren som ska kalla Kommunal till förhandling.

Med tjänstemannafacken är det ett sifferlöst avtal. I förhandlingsprotokollet finns beskrivet en löneprocess som ska följas.

De särskilda ersättningarna (ob-, jour-, beredskapsersättning, färdtidsersättning och ersättning för förskjutet arbetstid) är uppräknade med 2,6%. De nya beloppen framgår i förhandlingsprotokollen. Observera att de nya beloppen gäller från **2012-04-01 för tjänstemannafackens medlemmar och från 2012-06-01 för Kommunals medlemmar.**

Ändringar i allmänna anställningsvillkoren

§ 2 Anställningsform med mera

Moment 1:2 Nytt moment som gäller från och med 2012-10-01.

Utöver 5 § LAS om tidsbegränsad anställning gäller följande:

Om en arbetstagare har haft såväl allmän visstidsanställning som vikariat i sammanlagd mer än 3 år under en 5-årsperiod övergår anställningen till en tillsvidareanställning oavsett form av tidsbegränsad anställning.

Tidsbegränsad anställning i form av allmän visstidsanställning och vikariat kan uppgå till maximalt 2 år av varje slag i enlighet med 5 § LAS, dock enligt stycket ovan aldrig mer än 3 år sammantaget.

Innebörden av överenskommelsen är att man inte kan ha tidsbegränsade anställningar mer än totalt 3 år sammantaget. Även fortsättningsvis gäller dock 2-års regeln för allmän visstidsanställning (AVA) och vikariat. Det regelverk – LAS eller kollektivavtalets – som inträffar först blir gällande.

Exempel 1: Anställd som vikarie 18 månader, AVA 12 månader innebär att man klarar både regeln om max 2 år av varje slag och även den nya 3-års regeln.

Exempel 2: Anställd som vikarie 20 månader, AVA 10 månader och därefter åter vikarie 6 månader. Då gäller LAS-regeln trots att man inte varit anställd mer än 3 år sammanlagt eftersom man då under sista vikariatet passerar 24 månader som vikarie.

Anställd som 2012-10-01 uppnår eller har passerat 3-årsgränsen har alltså rätt till en tillsvidareanställning även om man inte har passerat 2-årsregeln i LAS.

Moment 1:3, nytt moment

Om en arbetstagare har kvalificerat sig för tillsvidareanställning med stöd av moment 1:2 kan arbetstagaren avstå från sin rätt till tillsvidareanställning med giltig verkan för perioder om högst 6 månader.

Innebörden i det nya momentet är att om en anställd själv önskar avstå från en tillsvidareanställning kan man träffa skriftligt avtal om detta. Observera att initiativet till avstående ska

komma från arbetstagaren. Bifogat finns en mall som kan användas. Det är möjligt att avstå 6 månader i taget, när en 6 månaders period har gått har den anställde rätt till en tillsvidareanställning om de själva önskar det, i annat fall skrivs ett nytt avstående för ytterligare 6 månader.

Moment 2 – punkt 2 provanställning i form av visstidsanställning (har utgått)

Från och med 2012-06-05 kan provanställning endast göras enligt § 6 LAS. Det innebär att provanställning kan pågå max 6 månader, någon förlängning kan inte ske under förutsättning att den anställde inte haft giltig frånvaro under prøvotiden. Vill man ”pröva” en arbetstagare längre tid kan man använda sig av AVA eftersom den anställningsformen kan användas till vad man vill. Fördelen med en provanställning enligt LAS är att den går att avbryta när som helt under provperioden med 14 dagars varsel. Observera att den anställdes fackliga organisation ska underrättas om provanställningen avbryts i förtid.

§ 3 Arbetstid

Moment 2:4, ändrad text

Kompensationsledighet får sparas med högst 40 timmar. Kompensationsledigheten bör tas ut i så nära anslutning till övertidsarbetet som möjligt.

Den ändring som är gjord är att vi tagit bort texten om att ledigheten ska tas ut inom 4 månader.

Moment 3:6, nytt moment

Vid användande av egen bil i samband med transport/beledsagning under resa utanför ordinarie arbetstid gäller följande:

Tid som åtgår för transport/beledsagning ska räknas som arbetstid och fyllnadslön eller övertidsersättning utges. Resterande del av restiden räknas som färdtid och en särskild färdtidsersättning utges med belopp motsvarande kvalificerad övertid. Arbetsgivare och arbetstagare kan komma överens om att ledighet timme mot timme kan utges i stället för särskild färdtidsersättning.

Särskild färdtidsersättning utges inte för sådan tid mellan klockan 22.00 och 06.00 då arbetstagaren disponerar sopplats på tåg eller hyttplats på fartyg.

Vid beräkning av dygnsvila ingår inte den särskilda färdtiden. Arbetstagare som vid sådan beräkning inte erhållit 9 timmars dygnsvila på grund av transporten ska beredas ledighet, under förutsättning att dygnsvilan inte understiger ett genomsnitt av 11 timmar under varje period av 24 timmar under begränsningsperioden som är högst 6 månader. Infaller del av viloperioden under ordinarie arbetstid görs inget löneavdrag för den delen.

Det nya momentet innebär att vi inför ett nytt begrepp – särskild färdtid. Under en resa med klienten i bilen är det precis som tidigare att betrakta som övertidsarbete. Tiden ska ingå i övertidsaldot (50 tim/månad och 200 tim/år) och räknas också in i den totala veckoarbetstiden (48-timmars regeln). Det nya är att tid då man lämnat av klienten och ska ta sig hem inte räknas som övertid och alltså inte belastar övertidssaldot och heller inte ska räknas in i den totala veckoarbetstiden. Däremot utges ersättning med samma belopp som kvalificerad övertid. Det är viktigt att ni skapar en ny löneart med benämningen särskild färdtid med samma formel som kvalificerad övertid men som inte ackumuleras i övertidssaldot.

Dygnsvilogregeln vid särskild färdtid innebär att det räcker med 9 tim sammanhängande ledighet efter en resa med klient under förutsättning att man får sina 11 tim sammanhängande ledighet i genomsnitt under begränsningsperioden som är 6 månader vilket inte borde bli några problem. Får man inte 9 tim sammanhängande ledighet från det att man återkommit från beledsagningsresa och tills nästa arbetsdag börjar har man rätt att stanna hemma med bibehållen lön.

§ 5 Anställningens upphörande och uppsägningstid

Moment 5:1

För tidsbegränsade anställningar gäller en ömsesidig uppsägningstid av en månad. Uppsägning från arbetsgivaren förutsätter saklig grund enligt LAS.

Det är alltså möjligt att säga upp alla tidsbegränsade anställningar oavsett anställningstid (tidigare var det endast möjligt om anställningstiden översteg 6 månader).

§ 8 moment 2 Ledighet för vård av barn med mera

Arbetstagare, som sammanhängande varit anställd hos arbetsgivaren under minst 365 kalenderdagar före ledighet med föräldrapenning får föräldrapenningstillägg vid föräldraledighet enligt nedan.

Föräldrapenningstillägg utges endast till arbetstagare, som enligt Socialförsäkringsbalken är berättigad till föräldrapenning över lägstanivå. Om föräldrapenning har nedsatts eller indragits ska föräldrapenningstillägget minska med motsvarande belopp.

Föräldrapenningstillägget är 10% av lönebortfallet. Föräldrapenningstillägget utges för så många kalenderdagar som föräldraledigheten omfattar, dock max 90 dagar för barn födda före 2007-04-01, 120 dagar för barn födda 2007-04-01-2010-03-31 och 150 dagar för barn födda 2010-04-01 eller senare.

Tillägget utges för maximalt tre ledighetsperioder, under förutsättning att föräldraledigheten tas ut i minst 30 dagar i följd. Föräldrapenningstillägget betalas inte för ledighet som tas efter att barnet är 24 månader, vid adoption 24 månader efter adoptionen eller mottagandet.

För barn födda före 2007-04-01 och där maximalt föräldrapenningstillägg 90 dagar ännu inte är utbetalt, kan föräldrapenningstillägget utbetalas för återstående dagar under maximalt tre ledighetsperioder under en tid av 24 månader räknat från 2012-07-01.

Ändringen innebär att det är möjligt att få ut föräldrapenningstillägg under mer än en period.

Däremot måste ledigheten vara minst 30 kalenderdagar för att något tillägg ska betalas ut. För de barn som är födda före 2007-04-01 har det tidigare varit möjligt att ta flera ledighetsperioder och få ersättning oavsett hur lång ledigheten varit.

De nya reglerna gäller från det datum då avtalet tecknades, för ledigheter som påbörjats före 2012-06-05 gäller gamla reglerna med ersättning under en sammanhängande period.

§ 8 Ledighet och förmåner vid utbildning

Moment 4:3, nytt moment

Vid utbildning på del av arbetsdag som inte utgör ordinarie arbetstid utges kompensation med en timme för varje utbildningstimme. För tid som inte kan kompenseras med ledighet utges ersättning per timme med fyllnadslön enligt lönebilaga.

Momentet återinförs i avtalet. Det är viktigt att påpeka att det aldrig är fråga om övertidsersättning då deltidsanställd/schemalagd personal deltar i utbildning på del av dag som inte är ordinarie arbetstid. Exempel: Deltidsanställd med arbetstid 08-15 deltar i utbildning som pågår till 17 – kompenseras med endera ledighet 2 timmar vid annat tillfälle eller om det inte går på grund av organisatoriska skäl fyllnadslön.

Moment 4:4 – tidigare 4:3 ingen skillnad i avtalstexten.

§ 8 Moment 5 Samordningsbestämmelser – har utgått.

Bilaga

Härmed avstår jag från min rätt att anställning övergår till tillsvidareanställning efter 3 års tidsbegränsade anställningar inom en 5-årsperiod i enlighet med bestämmelser i § 2 mom 1:3 i branschavtal Vård och Omsorg.

Avståendet gäller 6 månader med startdatum xxxx-xx-xx.

X-stad den xxxx-xx-xx

NN

(Arbetstagarens namnteckning)