

FÖRHANDLINGSPROTOKOLL

Ärende: Kollektivavtal avseende löner och allmänna anställningsvillkor för Folkrörelseorganisationer samt dess bilagor under perioden 2021-05-01 till 2023-09-30.

Parter: Arbetsgivarföreningen KFO (KFO)
Akademikerförbunden

Tid och plats: 6 november till 10 december 2020, digitala möten via Teams

Närvarande för KFO: Carina Ekblad, Love Lind jämte delegerade

Akademikerförbunden: Linn Skau (Akavia), Niklas Pettersson (Akademikerförbundet SSR) jämte delegerade

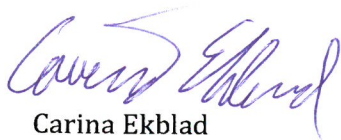
- § 1** Parterna är överens om att mellanvarande kollektivavtal med tillhörande löneavtal samt centralt överenskomna medlemsbilagor för avtalsperiod 1 oktober 2017 till 30 september 2020 prolangeras att gälla t. o. m. den 30 april 2021.
- § 2** Parterna träffar överenskommelse om löner för avtalsperioden 2021-05-01 till 2023-09-30, bilaga 1:
- minst **2,9%** den **1 maj 2021** samt extra avsättning till tjänstepension med **0,3%**
 - minst **1,8 %** den **1 oktober 2022** samt extra avsättning till tjänstepension med **0,4 %**
- § 3** Kollektivavtalets utgångspunkt är överenskommelse om ändring i allmänna anställningsvillkor samt bilagor mellan Handelsanställdas förbund och KFO för avtalsperioden 1 maj 2021 till 30 september 2023 enligt bilaga 2 och 3.
- § 4** Respektive medlemsbilaga räknas upp med avtalets värde, dock inte belopp för milersättning i förkommande fall.
- § 5** Parterna konstaterar att Huvudavtal, tecknat mellan KFO och PTK gäller för kollektivavtalsområdet.
- § 6** Parterna konstaterar att Akademikerförbundens medlemmar inom kollektivavtalsområdet, omfattas av vid varje tid gällande överenskommelser om tjänstepension och försäkringar mellan KFO och PTK.
- § 7** Parterna konstaterar att statistikavtalet mellan KFO och Handelsanställdas förbund även omfattar Akademikerförbunden.
- § 8** Parterna är överens om att eftersom KFO byter namn till Fremia innebär detta att motpart på kollektivavtalet ändras till Fremia från och med den 1 januari 2021.

NP ✓ EO

- § 9** Part äger rätt att senast 31 mars 2022 säga upp avtalet till upphörande den 30 september 2022. För tid därefter gäller avtalet med sju dagars ömsesidig uppsägning.
- § 10** Parterna är ense om att uppenbara skrivfel till följd av revideringen av avtalet om allmänna anställningsvillkor kan rättas till under avtalsperioden.
- § 11** Parterna avslutar förhandlingen.

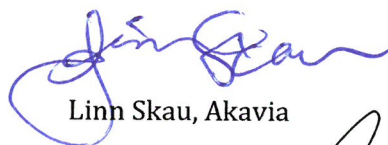
Justeras

KFO



Carina Ekblad

Akademikerförbunden



Linn Skau, Akavia



Niklas Pettersson, Akademikerförbundet SSR

LÖNEAVTAL AKADEMIKERFÖRBUNDEN - Avtalsområde Folkrörelsen 1 maj 2021 – 30 september 2023

Verksamhetsutveckling

Allmänna utgångspunkter

Arbetsgivare och medarbetare har ett gemensamt intresse av att skapa livskraftiga verksamheter/företag.

Lönebildningen bör vara en positiv kraft i verksamheten och skapa förutsättningar för att medarbetare utvecklas och stimuleras till goda arbetsinsatser.

Därför är det viktigt att det finns en utvecklad och känd lönepolicy. Varje medarbetare ska veta på vilka grunder lönen sätts och vad hon eller han kan göra för att påverka sin lön. Ett förtroendefullt samarbete mellan verksamhetens ledning/styrelse, akademikerföreningen och medarbetare är av stor betydelse för lönebildningen.

Lönesättningen ska underlätta för arbetsgivaren att rekrytera, motivera och behålla medarbetare.

Medarbetare som erhållit helt eller delvis nya arbetsuppgifter som kan betraktas som en befordran bör erhålla löneökning skilt från löneavtalet. En sådan löneökning ska ske i samband med förändringen.

En välfungerande lönebildning stimulerar till engagemang, utveckling och goda arbetsinsatser och medverkar till att verksamhetens mål uppnås. Lönesättningen ska inte vara diskriminerande. Osakliga löneskillnader ska elimineras. Medarbetaren ska bedömas utifrån samma principer oavsett kön, könsöverskridande identitet, etnisk tillhörighet, trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder.

Föräldralediga och sjukskrivna omfattas av löneöversynen och har rätt till lönesamtal. Löneöversynen ska, om möjligt, planeras och genomföras så att medarbetarens nya lön kan utbetalas den månad som är det centrala löneavtalets revisionsdatum.

Överenskommelse av annan lönemodell, t ex tariffön kan träffas i respektive supplement.

Medarbetarsamtal

Inför varje verksamhetsår ska lönesättande chef och medarbetare genomföra ett medarbetarsamtal. Samtalet ska äga rum årligen och innehålla:

- medarbetarens arbetsuppgifter, ansvar och eventuella förändringar i arbetsinnehåll
- medarbetarens förväntade arbetsresultat/målsättning
- medarbetarens bidrag till måluppfyllelsen
- medarbetarens kompetensutvecklingsplan

Medarbetarsamtalet och den individuella kompetensutvecklingsplanen ska dokumenteras skriftligen och delges medarbetaren.

Med kompetens menas här de samlade kunskaper, färdigheter, förmågor och förhållningsätt som gör det möjligt att utföra aktuella arbetsuppgifter i linje med de definierade målen och kraven på hur dessa ska uppnås.

Förberedande arbete

Arbetsgivaren ska inför löneöversynen:

- analysera verksamhetens framtida inriktning, utveckling och ekonomiska förutsättningar
- se över befintlig lönestruktur och vid behov utarbeta förslag till önskad lönestruktur

MP
JG

- ta fram en lista över Akademikerföreningens medlemmar och löner. Listan ska överlämnas till akademikerföreningen senast två veckor före överläggningen.

Överläggning

Där akademikerförening finns ska analysen – efter arbetsgivarens förberedande arbete – utmytna i en diskussion mellan arbetsgivaren och akademikerföreningen om önskvärda förändringar och en gemensam upprättad målbild inför lönerevisionen. Den kan visa att det utöver lönerevisionen finns skäl att göra individuella justeringar för att åtgärda eventuella osakliga löneskillnader utifrån diskrimineringslagstiftning.

Individuella lönesättande samtal

Lönesättningen, som ska vara individuell och differentierad, sker genom årliga lönesättande samtal mellan lönesättande chef och medarbetare. Medarbetarens lön påverkas av:

- arbetsuppgifternas ansvar och svårighetsgrad
- medarbetarens arbetsresultat, bidrag till verksamhetens utveckling och måluppfyllelse.

Arbetsgivaren och medarbetaren ska föra ett lönesamtal om:

- verksamhetens lönesättningsprinciper och faktorer av betydelse för den individuella lönesättningen
- medarbetarens bidrag till det gångna årets verksamhet, måluppfyllelse och utveckling
- värdera medarbetarens insatser/resultat utifrån fastställda lönekriterier
- uppföljning av satta mål av medarbetaren samt lönesättande chefs bedömning av medarbetarens bidrag till verksamheten i övrigt

Det individuella lönesättande samtalet ska avslutas med att lönesättande chef meddelar och motiverar förslag till ny lön till medarbetaren.

Om medarbetaren har haft en ogynnsam löneutveckling ska lönesättande chef diskutera medarbetarens förutsättningar för arbetsuppgifterna, behov av kompetensutveckling eller andra åtgärder. Samtalet ska resultera i en dokumenterad utvecklingsplan.

Uppstår oenighet och medarbetare begär det förs frågan till lokal förhandling där akademikerförening finns.

Utfall och resultat

Om akademikerförening finns ska arbetsgivaren sammanställa föreningens löneutfall per medlem och det totala utfallet för akademikerföreningens medlemmar. Utfallet ska skriftligen meddelas akademikerföreningen.

Anmärkning:

Lokal förhandling kan påkallas om löneöversynen avviker från löneavtalets intentioner, om avtalets garanterade utfall inte uppnåtts eller om särskilda skäl föreligger.

Utvärdering

Finns akademikerförening görs utvärderingen gemensamt och ska innehålla;

- analys av lönestrukturen före och efter lönerevisionen
- följa upp om osakliga löneskillnader rättats till
- analysera kvalitén och genomförandet av lönesamtalen, samt
- förhandlingsklimatet

Parterna utvärderar den genomförda löneöversynen som ett underlag för budgetprocess och kommande överläggning. Det är viktigt att medarbetare och lönesättande chef är delaktiga i utvärderingen.

Förhandlingsordning

Lokal förhandling påkallas senast tre veckor efter det att arbetsgivaren delgett akademikerföreningen utfallet.

Innan lokal förhandling avslutas har de lokala parterna möjlighet att få stöd och rådgivning, s k lönekonsultation, av de centrala parterna, om det uppkommit svårigheter i samband med lönebildningsprocessen.

Om den lokala förhandlingen inte leder till en uppgörelse, kan den hänskjutas till central förhandling mellan arbetsgivareförbundet och Akademikerförbunden.
Central förhandling påkallas senast en månad efter genomförd förhandling.

Omfattning

Detta löneavtal omfattar samtliga medarbetare som är anslutna till Akademikerförbunden om de inte är undantagna enligt nedan.

Undantag

I samband med att en medarbetare anställs eller får högre lön kan arbetsgivaren och medarbetaren komma överens om att medarbetaren inte ska omfattas av löneöversynen.

Om arbetsgivaren i avvaktan på detta löneavtal redan har utgett lönehöjningar ska dessa avräknas från löneökningssutrymmet, om inte lokal överenskommelse om annat har träffats.

Avtalat löneökningssutrymme

Löneökningssutrymmet beräknas per arbetstagarorganisation. För deltidsanställd ska beloppet räknas ned i proportion till vad deltiden utgör i procent av heltid.

Efter avslutad löneöversyn ska summan av de fasta kontanta lönerna för akademikerförbundens medlemmar ha ökat med lägst:

- minst **2,9%** den **1 maj 2021** samt extra avsättning till tjänstepension med **0,3%**
- minst **1,8 %** den **1 oktober 2022** samt extra avsättning till tjänstepension med **0,4 %**

Giltighetstid

Löneavtalet gäller perioden den 1 maj 2021 t o m den 30 september 2023.

KFO och Akademikerförbunden ska i god tid före avtalets utgång uppta förhandlingar i syfte att träffa nytt avtal innan det gamla avtalet löpt ut.

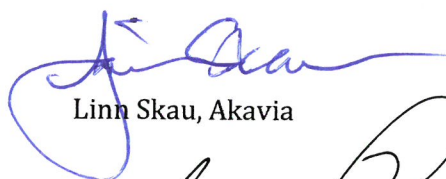
Stockholm den 14 december 2020

KFO



Carina Ekblad

Akademikerförbunden



Linn Skau, Akavia



Niklas Pettersson, Akademikerförbundet SSR

Förändringar i allmänna anställningsvillkor för tjänstemän inom folkrörelseorganisationer

§ 2 ANSTÄLLNING

Mom 2 Anställningsformer

Strecksatsen "när arbetstagaren har fyllt 67 år" utgår som en visstidsanställning i punkten b)
Avtal om tidsbegränsad anställning.

§ 4 UPPSÄGNING

Mom 1 Uppsägningstid

Anmärkning

Har tjänsteman uppnått 55 års ålder och har 10 anställningsår, sagts upp på grund av arbetsbrist, förlängs uppsägningstiden med 6 månader.

Bestämmelsen gäller inte tjänsteman som fyllt 65 år (*den ålder som ersättning från trygghetsråd upphör att gälla*).

§ 5 ARBETSTID

Mom 2 Målstyrd arbetstid

Mom 2:1 Förutsättningar för målstyrd arbetstid

Målstyrd arbetstid innebär att tjänstemannen har frihet att förlägga arbetstiden utifrån verksamhetens krav och behov i dialog med arbetsgivaren.

En överenskommelse om målstyrd arbetstid bygger på ett ömsesidigt ansvar och förtroende mellan arbetsgivaren och tjänstemannen avseende arbetstidens förläggning.

Målstyrd arbetstid förutsätter en tydlig, kontinuerlig dialog mellan arbetsgivaren och den enskilde tjänstemannen om verksamhetens mål. Målen anges på såväl kort som på lång sikt så att verksamhetens krav och behov tydliggörs.

En överenskommelse om målstyrd arbetstid kan träffas med tjänsteman i chefsställning eller tjänsteman som har frihet att förlägga sin arbetstid.

En tjänsteman med målstyrd arbetstid är undantagen från arbetstidslagen. Vid planering av målstyrda arbetstid är det därför av särskild vikt att uppmärksamma att utrymme för vila finns samt att balans mellan arbete och fritid uppnås.

Mom 2:1 Tillämpning av målstyrd arbetstid

Det totala arbetstidsuttaget utlagt på en längre period bör motsvara samma som för tjänstemän med reglerad arbetstid. Om kravet på arbetsuppgifter i förhållande till arbetstiden av någondera parten bedöms som onormalt ska samråd ske.

I regelbundna avstämningar diskuteras tjänstemannens mål och måluppfyllelse, arbetsmiljö, arbetssituation samt möjlighet till vila och återhämtning.

Vid utvecklingssamtalet, då arbetsgivaren och tjänstemannen för en dialog om tjänstemannens mål, arbetssituation, arbetsmiljö och utveckling, bör också förutsättningarna för målstyrd arbetstid diskuteras.

§ 7 LÖNER

Mom 1 Grundläggande principer för lönesättning

Parterna är överens om att lönesättningen ska bygga på de grundläggande principer som framgår av bifogat löneavtal (bilaga 1).

Mom 2 Lönerevision

Revidering av löner baseras på de centrala överenskommelserna mellan KFO/Fremia och Handels och som redovisas i bifogat löneavtal punkterna 3 och 4 (bilaga 1).

§ 10 SJUKLÖN

Mom 5 Sjuklönens storlek

Överenskommelse gällande karensavdraget, §10 mom 5:1 och 5:3, skedde i december 2018.

Mom 5:1 Karensavdrag

Sjuklön utges inte för karensavdragsperioden (20 % av genomsnittlig veckoarbetstid).

För tid utöver karensavdragsperioden t.o.m. dag 14 utges sjuklön för sådan tid som arbetstagaren skulle ha utfört arbete under överenskommen arbetstid om den anställda inte varit sjuk.

Om den anställda återinsjuknar inom 5 kalenderdagar från det tidigare sjukperiod upphörde, utgör den nya sjukperioden fortsättning på den tidigare, i fråga om karensavdrag, ersättningsens storlek och sjuklöneperiodens längd.

Antalet karensavdrag per 12-månadersperiod får inte överstiga 10.

Med lön menas fast kontant månadslön inklusive fasta tillägg samt de rörliga tillägg som skulle ha utgetts på sjukdagen. Med andra anställningsförmåner menas researvode om det skulle ha utgetts på sjukdagen.

Mom 5:3 Sjuklön till och med 14 kalenderdagen

För varje timme en anställd är frånvarande på grund av sjukdom görs sjukavdrag per timme enligt följande:

För sjukfrånvaro intill 20 % av genomsnittlig veckoarbetstid (karens) i sjukperioden	$\frac{\text{månadslön} \times 12}{52 \times \text{veckoarbetstiden}}$
För sjukfrånvaro överstigande 20 % av genomsnittlig veckoarbetstid till och med dag 14 i sjukperioden	$\frac{20 \% \times \text{månadslön} \times 12}{52 \times \text{veckoarbetstiden}}$

Om den anställda skulle ha utfört arbete på schemalagd förskjuten arbetstid utges dessutom sjuklön med 80 % av den ob-ersättning som den anställda gått miste om.

Anmärkning 1

Med anställds genomsnittliga veckoarbetstid avses veckoarbetstiden i timmar för en normalvecka utan helgdag. För anställd med intermittent eller oregelbunden tjänstgöring beräknas ett snitt över en representativ period.

NP 

Anmärkning 2

Av mom 5:1 framgår att sjukperiod som börjar inom 5 kalenderdagar från att en tidigare sjukperiod upphört ska betraktas som en fortsättning på tidigare sjukperiod. Det innebär att fortsatt karensavdrag kan behöva göras intill 20 procent av genomsnittlig veckoarbetstid i den fortsatta sjukperioden.

Anmärkning 3

Alla karensavdrag som görs enligt mom 5:1 med sammanlagt högst 20 procent inom samma sjukperiod betraktas som ett tillfälle även om avdragen sker på olika dagar.

Mom 10 Tjänstledighet vid barnafödelse eller adoption

Utgår i sin helhet.

Mom 11 Föräldralön

Utgår och skrivning ersätts i ny § 11 mom 1.

Mom 12 Tillfällig föräldrapenning

Utgår och skrivning ersätts i ny § 11 mom 2.

§ 11 FÖRÄLDRALÖN *Egen paragraf och skrivning som reglerar föräldralön.*

Förälder som varit anställd oavbrutet i ett år äger rätt att uppbära utfyllnad till föräldrapenningen och den tillfälliga föräldrapenningen under en tidsperiod motsvarande Försäkringskassans bestämmelser.

Dessa bestämmelser gäller även vid adoption om ersättning utges från Försäkringskassa.

Mom 1:1 Föräldralönetillägg

Vid uttag av färre än 30 föräldrapenningdagar under en månad, oavsett om föräldern är föräldraledig hel månad eller del av en månad, utgår föräldralön som ett föräldralönetillägg för de dagar som sammanfaller med uttag av föräldrapenning.

Vid frånvaro enligt föräldraledighetslagen görs löneavdrag enligt reglerna för tjänstledighet (§ 8 mom 2). Detta gäller både när den anställda har rätt till föräldralön och när sådan rätt saknas.

Föräldralönetillägget utges per dag med föräldrapenning enligt följande:

För anställd med månadslön om högst $\frac{10 \times \text{prisbasbeloppet}}{12}$

$$10 \% \times \frac{\text{månadslön} \times 12}{365}$$

för anställd med månadslön över $\frac{10 \times \text{prisbasbeloppet}}{12}$

$$10 \% \times \frac{10 \times \text{prisbasbeloppet}}{365} + \\ 90 \% \times \frac{(\text{månadslön} \times 12) - (10 \times \text{prisbasbeloppet})}{365}$$

Anmärkning

När föräldraledighet omfattar såväl fredag som påföljande måndag görs avdrag även för lördag-söndag eller arbetsfria dagar.

NP 60

Mom 1:2 Föräldralön hel månad

Vid uttag av föräldrapenning samtliga dagar under en månad utgörs föräldralönen av 30 dagsavdrag från månadslönen, för varje föräldradag (även arbetsfria vardagar samt sön- och helgdagar), enligt följande formel:

För anställd med månadslön om högst $\frac{10 \times \text{prisbasbeloppet}}{12}$

$90 \% \times \frac{\text{månadslön} \times 12}{365}$

För anställd med månadslön över $\frac{10 \times \text{prisbasbeloppet}}{12}$

$90 \% \times \frac{10 \times \text{prisbasbeloppet}}{365} +$

$10 \% \times \frac{(\text{månadslön} \times 12) - (10 \times \text{prisbasbeloppet})}{365}$

Avdraget per dag får inte överstiga $\frac{\text{månadslön} \times 12}{365}$

Anmärkning

När föräldraledighet omfattar såväl fredag som påföljande måndag görs avdrag även för lördag-söndag eller arbetsfria dagar.

Mom 2 Tillfällig föräldrapenning

§ 12 AVTALSFÖRSÄKRINGAR

Följande avtalsförsäkringar gäller:

Kooperationens tilläggspension, KTP eller ITP

Omställningsavtal KFO-PTK

Tjänstegrupplivförsäkring (TGL)

Trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA)

Försäkringsavtal om KTP eller ITP tecknas enligt pensionsöverenskommelse mellan KFO och PTK.

TGL enligt överenskommelse mellan KFO och PTK tecknas hos Folksam eller annat valbart försäkringsbolag för arbetsgivare som har ITP.

TFA enligt överenskommelse mellan KFO/LO/PTK tecknas i AFA Försäkring.

NP 60

Ändringar i enskilda organisationers bilagor

(för mer information se respektive arbetsgivares bilaga i Folkrörelseavtalet)

Utöver avtalsenliga höjningar av berörda löner och ersättningar samt att begreppet "oreglerad arbetstid" ersätts med "målstyrd arbetstid" har följande ändringar överenskommit:

ABF

§ 5 Arbetstid

Mom 1 Reglerad arbetstid

Anmärkning

Momentet utökas med fridagarna dag före jul- och nyårsafton samt dag före midsommarafton.

§ 7 Lönekriterier

Baslönen är **höjs till** 16 500 kronor under avtalsperioden vid nyanställning och ändrad befattning.

FOLKETS HUS OCH PARKER

§ 3 Tjänsteföreskrifter

Utgår i sin helhet då villkorstexten återfinns i Folkrörelseavtalet.

§ 5 Arbetstid

Bilagan KFO – Handels – Arbete på obekvämt arbetstid integreras i § 5 där tidigare lydelse kvarstår med en ny indelning i moment 1:1-1:3.

SOCIALDEMOKRATERNA,

anställda inom arbetarekommuner och partidistrikt

§ 10 Sjuklön

Mom 11 Föräldralön

Utgår i sin helhet då villkorstexten återfinns i Folkrörelseavtalet.

Löner

Följande villkorstext som återfinns i Folkrörelseavtalets Löneavtal utgår: 2:1-2:4, 4:2, 5:1 samt 5:2

UNGA ÖRNAR

§ 7 Löner

Befattningarna utökas med en ny funktion benämnd "ungdomsledare" med tariffer för månadslön i 5 år.

Tidigare befattning "ungdomsledare" ändras till "ungdomslön" med tariffer fördelade på ålder. Tariff för månadslön i kategorin ersätts med formel för att räkna om timlön till månadslön.

VERDANDI

§ 13 Traktamenten, övriga ersättningar

Ersättning för glasögonbågar höjs till som högst 750 kronor.

VÄNSTERPARTIET

§ 7 Löner

Helgarvodet höjs till 750 kronor per dag.

VS NP
60

Företag/organisation som omfattas av detta avtal vid avtalets träffande

Detta avtal omfattar anställda inom

ABF*

AiP Media AB

Axevalla Folkhögskola

Finska föreningar

Föreningen Barnens Scen

Folkets Hus och Parker*

Folkparkernas programbolag AB

Folkrörelsearkivet i Helsingborg

Föreningen Barnens scen

Föreningen Norden Norrbotten

Ideella spel

Kombispiel AB

Linköpings föreningsarkiv

Nordic Lottery group AB

Olof Palmes minnesfond

Palmecentret

PRO

SIOS, Samarbetsorgan för etniska organisationer i Sverige

Skifte för Sverige

Socialdemokraterna

Socialdemokraterna, anställda inom arbetarekommuner och partidistrikt*

Socialdemokrater för tro och solidaritet

S-kvinnor

SSU (förbundsanställda)

S-studenter

Sverigefinska riksförbundet

Sveriges Arbetarteaterförbund

Tankesmedjan Tiden

Unga Örnar *

Verdandi*

*med egna bilagor i avtalet