

PROTOKOLL

Ärende: Förhandling om kollektivavtal 2023-2025

Parter: Visita
och
Unionen

Datum: den 8, 11, 12, 15, 22, 23, 24, 29 och 30 maj 2023

Närvarande:

för Visita: Linda Widestedt och Hanna Iveroth, jämte delegation

för Unionen: Anders Fredriksson, Mikael Svensson och Annie Winblad, jämte delegation.

- 1 § Parterna träffar kollektivavtal angående löner och allmänna anställningsvillkor för perioden 2023-06-01 – 2025-05-31, vilket motsvarar 24 månader, enligt nedanstående. Detta avtal gäller under förutsättning att det godtas i respektive förbundsstyrelse.
- 2 § Parterna träffar överenskommelse om löner enligt Bilaga 1 samt prolongerar mellanvarande avtal om allmänna anställningsvillkor för perioden 2023-06-01 – 2025-05-31 med de ändringar och tillägg som framgår av Bilaga 2.
- 3 § Parterna är överens om ytterligare avsättningar till deltidspension enligt Bilaga 3.
- 4 § Parterna är överens om redaktionella förändringar enligt Bilaga 4.
- 5 § Avtalets totala värde är 7,4 % för avtalsperioden.
- 6 § De centrala parterna ska uppmana de lokala parterna att särskilt beakta möjligheten till skyndsamt besked om lönerrevisionens utfall till samtliga anställda inklusive långtidssjukskrivna och/eller föräldralediga.
- 7 § Parterna är överens om att under avtalsperioden förutsättningslöst diskutera frågan om distansarbete utifrån det kommande EU-direktivet och tillämpningen i branschen.
- 8 § Parterna har under avtalsförhandlingarna konstaterat att frågan om tjänstemäns tillgänglighet utanför ordinarie arbetstid är viktig ur ett arbetsmiljöperspektiv. Parterna avser att under avtalsperioden fortsätta diskutera frågan.
- 9 § Parterna är överens om att avtalet benämns Besöksnäringens tjänstemannaavtal.

10 § Part äger rätt att senast den 31 januari 2025 säga upp avtalet till upphörande vid utgången av den 31 maj 2025.

11 § Förhandlingen förklaras avslutad.

Stockholm den 31 maj 2023

Vid protokollet



Linda Widestedt, Visita

Justeras



Hanna Iveroth, Visita

Stockholm den 31 maj 2023

Justeras



Anders Fredriksson, Unionen

Justeras



Mikael Svensson, Unionen

Avtal om löner

2 § Lönehöjningar

1 Beräkning av utrymme och fördelning av individuella lönehöjningar

Ett utrymme om 3,9 % respektive 3,1 % beräknas på de fasta månadslönerna för tjänstemän den 31 maj 2023 respektive den 31 maj 2024.

Det utrymme som bildats enligt ovan ska fördelas individuellt i lokala förhandlingar med beaktande av de grundläggande principerna för individuell och differentierad lönesättning enligt "Regler för lönesättning" i 1 § 1.1.

2 Garanterad lönehöjning

Efter fördelning av utrymmet garanteras varje tjänsteman vid lönerevisionen den 1 juni 2023 574 kronor per månad respektive den 1 juni 2024 464 kr per månad.

För deltidsanställd ska beloppet omräknas i proportion till vad deltiden utgör i procent av heltid.

3 Tjänstemannen ska erhålla sin nya lön retroaktivt från den 1 juni 2023 respektive den 1 juni 2024.

4 Lägsta löner

Lägsta lön under tiden den 1 juni 2023 t.o.m. den 31 maj 2024 ska för 20 år fyllda uppgå till 22 277 kronor per månad.

Lägsta lön under tiden den 1 juni 2024 t.o.m. den 31 maj 2025 ska för 20 år fyllda uppgå till 22 968 kronor per månad.

Angiven lön avser tjänsteman med heltidsanställning. Lönen gäller fr.o.m. den 1:a i den månad då angiven ålder uppnås. De angivna lönebeloppen gäller alla tjänstemän anställda på avtalsområdet, oavsett att tjänstemannen i övrigt enligt 3 § är undantagen från löneavtalets tillämpning.

6 Giltighetstid

De nya lönerna gäller för tiden t.o.m. den 31 maj 2025 eller till den tidpunkt avtalet om allmänna anställningsvillkor gäller.

§ 6 Förhandlingsordning

Lokal förhandling

Om part så begär i samband med fastställande av tidsplan inleds förhandlingarna med en genomgång av avtalens innebörd i syfte att undanröja eventuella oklarheter.

Fördelningen av löneutrymmet sker i lokala förhandlingar. Förutsättning för genomförande av lokala förhandlingar är att Unionens företrädare senast den 22 juni 2023 respektive den 15 maj 2024 anmält att sådan förhandling ska hållas. Vid detta tillfälle ska anges vilka tjänstemän som omfattas av förhandlingen. Lokala förhandlingar ska påbörjas snarast efter anmälan till arbetsgivaren och vara avslutade senast den 6 juli 2023 respektive den 15 juni 2024.

De lokala parterna kan överenskomma om andra tidsfrister än de ovan angivna.



Central förhandling

I det fall de lokala parterna inte kan träffa överenskommelse om fördelningen av löneutrymmet, har berörd lokal part rätt att föra frågan till central förhandling. ~~Central förhandling ska påkallas senast den 5 april 2021 respektive den 26 september 2022.~~ Central förhandling ska påkallas senast 14 dagar efter datumet för justerat protokoll från avslutad lokal förhandling.

Lönerevision i de fall lokal förhandling inte begärts ej genomförts

I det fall lokal förhandling ~~ej inte genomförs~~ begärts enligt ovan äger tjänsteman rätt att begära överläggning om sin lön senast den 30 juni 2023 respektive den 15 juni 2024. Överläggningen ska påbörjas snarast efter begäran hos arbetsgivaren och avslutas senast 14 dagar efter att sådan begäran framförts. ~~den 26 februari 2021 respektive den 25 juli 2022.~~

De lokala parterna kan överenskomma om andra tidsfrister än de ovan angivna.



Allmänna villkor

6 § Anställningsbevis

Nyanställning

I samband med att anställningsavtal träffas, ska arbetsgivaren utfärda anställningsbevis enligt bilaga eller anställningsbevis med motsvarande uppgifter.

Om särskilda skäl föreligger kan dock anställningsbevis utfärdas senast sju dagar efter det att den anställde har börjat arbeta.

Omreglering

Om tjänsteman övergår till annan befattning eller om överenskommelse träffas om tjänst med längre eller kortare arbetstid annan sysselsättningsgrad än tidigare, ska nytt anställningsbevis utfärdas. Detta ska ske senast 14 dagar efter förändringen så snart som möjligt, dock senast den dag då ändringen ska börja gälla.

Anmärkning

Att tjänstemannen tillfälligt utför andra arbetsuppgifter än de huvudsakliga (d.v.s. arbetsuppgifter som är förenliga med befattningens karaktär), innebär inte en omreglering av anställningsavtalet.

10.1 Ordinarie arbetstid

För tjänsteman som faller under arbetstidslagen är den ordinarie arbetstiden följande:

- För tjänsteman, med undantag enligt nedan, är den ordinarie arbetstiden 40 timmar i genomsnitt per vecka.
- För tjänsteman som stadigvarande arbetar nattjänst i hotellreception är den ordinarie arbetstiden 38 timmar i genomsnitt per vecka.

Genomsnittet får beräknas på åtta 8-veckorsperioder, vilket innebär 320 respektive 304 timmar. På arbetsplatser med starkt varierande behov av arbetskraft, vilket avser verksamheter som tillämpar 16-veckors beräkningsperioder enligt riksavtalet Visita-HRF, får genomsnittet beräknas även för tjänstemän i operativ drift på högst 16-veckorsperioder, vilket innebär 640 respektive 608 timmar. För tjänstemän i operativ drift får arbetstiden dock även beräknas på högst 26-veckorsperioder vilket innebär 1040 respektive 988 timmar. För deltidsanställd reduceras antalet timmar med hänsyn till anställningens omfattning.

Vid företag där högst 16 eller 26-veckors beräkningsperiod tillämpas ska

- schemalägningsperiod och beräkningsperiod sammanfalla

Därutöver gäller vid tillämpning av 26-veckors beräkningsperiod följande

- ordinarie ledighetsdagar, utöver vad som anges i 10.5, var fjärde vecka förläggas till fredag-lördag eller lördag-söndag. Dessa ledighetsdagar får inte ensidigt ändras av arbetsgivaren.

Vid företag där behovet av arbetstid varierar kan, efter överenskommelse vid lokal förhandling med Unionen, arbetstid beräknas för längre period, dock längst ett år.

Handwritten signatures:
MS
MS

14.3 Löneavdrag för heltidsanställd, hel dag Löneavdrag, hel dag

14.3.1 Heltidsanställd (eller deltidsanställd som arbetar 5 d/v)

När en tjänsteman är frånvarande minst en dag på grund av tjänstledighet, görs löneavdrag enligt följande:

- under en period om högst fem (sex) arbetsdagar görs för varje arbetsdag ett avdrag med $1/21$ ($1/25$) av månadslönen
- under en period om högst fem (sex) arbetsdagar görs timlöneavdrag för varje frånvarotimme.

Timlön: $\frac{\text{månadslön}}{173^*}$

* För tjänsteman som stadigvarande arbetar nattjänst i hotellreception är avdrag per timme $1/164$ av månadslönen.

Vid timavdrag för deltidsanställd ska lönen först räknas upp så att den motsvarar heltidslön.

- under en period längre än fem (sex) arbetsdagar görs avdrag med dagslönen för varje ledig dag. Detta gäller även tjänstemannens arbetsfria vardagar och sön- eller helgdagar.

$\text{dagslön} = \frac{\text{den fasta kontanta månadslönen} \times 12}{365}$

Tal inom parentes används vid sexdagarsvecka.

14.4 Löneavdrag för deltidsanställd, hel dag

14.3.2 Deltidsanställd (som arbetar färre än 5 d/v)

Om tjänstemannen är deltidsanställd och arbetar endast under vissa av veckans arbetsdagar (s k intermittert deltidsarbete), ska löneavdrag göras för varje dag som tjänstemannen är tjänstledig och som annars skulle ha varit arbetsdag, görs löneavdrag enligt följande:

- under en period om högst fem (sex) arbetsdagar görs timlöneavdrag för varje frånvarotimme.

Timlön: $\frac{\text{månadslön}}{173^*}$

* För tjänsteman som stadigvarande arbetar nattjänst i hotellreception är avdrag per timme $1/164$ av månadslönen.

Vid timavdrag för deltidsanställd ska lönen först räknas upp så att den motsvarar heltidslön.

- under en period längre än fem (sex) arbetsdagar ska löneavdrag göras för varje dag som tjänstemannen är tjänstledig och som annars skulle ha varit arbetsdag.

Avdrag görs enligt följande:

Månadslönen divideras med

antalet arbetsdagar per vecka x 21 (25)

5 (6)

Med "antal arbetsdagar per vecka" avses antalet arbetsdagar per helgfri vecka beräknat i genomsnitt per månad.

Tal inom parentes används vid sexdagarsvecka.

16.4 Semester för vissa deltidanställda

För deltidanställda tjänstemän som arbetar mindre än fem dagar i genomsnitt per vecka beräknas antalet nettosemesterdagar enligt följande:

...

Exempel

Tjänstemannens deltid arbetstid är förlagd till i genomsnitt följande antal arbetsdagar per vecka	Antal nettosemesterdagar (vid 25 dagars semester)
4	20
3,5	18
3	15
2,5	13
2	10

17 § Kost på arbetsplatsen

Överenskommelse om anställning innefattar även kost på arbetsplatsen. Överenskommelse om kost även på fritid kan träffas för tjänsteman med heltidsanställning.

Kost på arbetsplatsen omfattar normalt en måltid samt ett mål bestående av kaffe med bröd.

Anmärkning:

Kosten bör vara varm, näringsriktig och varierande.

För kost betalar tjänsteman per arbetsdag det pris som framgår av bilaga 2. Betalning för kost sker genom löneavdrag. För månadsavlönad tjänsteman med full arbetstid får arbetsgivaren tillämpa månadsbelopp för kostbetalning.

Om kostöverenskommelsen avser fritid utom ledighetsdagar ska det månatliga kostpriset reduceras med 1/30 för varje ledighetsdag.

Företag som tillämpar ett högre kostpris ersätter tjänsteman härför enligt tabell som framgår av bilaga 2.

Tjänsteman, vars arbetstid är högst fyra timmar i genomsnitt per dag, kan genom anmälan till arbetsgivaren avböja kost på arbetsplatsen.

Vid företag där matservering inte förekommer, där endast enklare rätter tillhandahålles eller där tjänsteman av medicinska eller ~~etniska~~ särskilda skäl ej önskar omfattas av kost på arbetsplatsen, kan annan överenskommelse skriftligen träffas mellan arbetsgivare och tjänsteman ~~träffas~~.

Vid lokal förhandling med Unionen kan överenskommelse träffas om annan kostordning på arbetsplatsen.

20 § OB-ersättning

20.1 Ordinarie OB-ersättning

För arbetstid förlagd till:

- måndag-fredag från kl 20.00 till kl 06.00 påföljande dag,
- lördag, midsommar-, jul- och nyårsafton från kl 16.00 till kl 06.00 påföljande dag,
- sön- och helgdag från kl 06.00 till kl 06.00 påföljande dag, utgår OB-ersättning enligt följande:

Fr.o.m. 2023-06-01	24:97 kr/timme
Fr.o.m. 2024-06-01	25:80 kr/timme

Varje påbörjad halvtimme betalas som full halvtimme.

20.2 OB-ersättning vid nattarbete

För arbetstid förlagd mellan kl 01.00 till 06.00 utgår OB-ersättning (natt-OB) utöver 20 § 20.1 enligt nedan:

Fr.o.m. 2023-06-01	22:00 kr/timme
Fr.o.m. 2024-06-01	22:73 kr/timme

Varje påbörjad halvtimme betalas som full halvtimme.

Undantag:

Gäller ej personal som stadigvarande arbetar nattjänst i hotellreception och huvudsakligen har sin arbetstid mellan kl 01.00 till 06.00.

26 § Deltid i pensionssyfte

Regler om deltid i pensionssyfte gäller i enlighet med Bilaga 9 **Överenskommelse rörande rätt till deltid i pensionssyfte.**

Upplysning

Avsättning ökas från den 1 juni 2023 med 0,2 procent (totalt 1,3 procent)

Avsättning ökas från den 1 juni 2024 med 0,2 procent (totalt 1,5 procent)

28 29 § Giltighetstid

Detta avtal gäller från och med den 1 januari juni 2021-3 till och med den 31 maj 2023~~5~~ och skrevs under den ~~18 december 2020~~ 31 maj 2023.

För tid efter den 31 maj 2023⁵ gäller avtalet med sju dagars uppsägningstid.

~~Avtalet kan sägas upp för det tredje avtalsåret (2022-06-01 – 2023-05-31) under förutsättning att avtalet för tjänstemän sagts upp för märkessättande förbund inom industrin. Sådan uppsägning ska ske senast den 1 januari 2022.~~

I annat fall äger Ppart äger rätt att senast den 31 januari 2023⁵ säga upp avtalet till upphörande vid utgången av 31 maj 2023⁵.

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'F. G. M. Jell', is located in the upper right quadrant of the page.

Avsättning till deltidspension

Parterna är överens om att premierna till systemet för deltidspension från och med den 1 juni 2023 till och med den 31 maj 2025 höjs med totalt 0,4 procent, fördelat på 0,2 procent för år 1 och 0,2 procent år 2.

Avsättningarna uppgår då till sammanlagt till 1,3 respektive 1,5 procent av pensionsmedförande lön.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "FUS and all".

Redaktionella ändringar

Avtal om allmänna anställningsvillkor

1.3 Uppnådd pensionsålder

För tjänsteman som uppnått den ordinarie pensionsålder som gäller för dem enligt ITP-planen (f.n. 65 år för ITP2 och 66 år för ITP1) kan arbetsgivaren och tjänstemannen komma överens om att andra anställningsvillkor ska gälla än de som framgår av detta avtal.

Detsamma gäller dem som anställs efter att ha uppnått den ordinarie pensionsålder som gäller vid företaget.

4. 1 Tidsbegränsad anställning (arbetstid som ska schemaläggas)

- för allmän visstidsanställning,
- för vikariat,
- för säsongarbete,
- när arbetstagaren anställs efter att ha uppnått den ålder som anges i 32 a § LAS.

Tidsbegränsad anställning kan dessutom förekomma vid tillfälligt behov av arbetskraft enligt nedan.

Om en arbetstagare under en femårsperiod har varit anställd hos arbetsgivaren antingen i allmän visstidsanställning i sammanlagt mer än två år, eller som vikarie i sammanlagt mer än två år övergår anställningen till en tillsvidareanställning.

Anmärkning:

Åldern enligt 32 a § LAS är 68 år fr.o.m. den 1 januari 2020 och 69 år fr.o.m. den 1 januari 2023.

4.3 Anställning för enstaka dagar (arbetstid som inte går att schemalägga)

Förutsättningar för anställningsformen

Avtal om anställning för enstaka dagar får träffas om det föranleds av arbetets oregelbundna beskaffenhet. ~~Om det efter lokala parternas överläggning och utredning klarläggs att det finns ett konstant arbetskraftsbehov som kan schemaläggas, ska arbetsgivaren erbjuda tillsvidareanställning.~~ Vid anställning för enstaka dagar ska lägsta ersättningsgrundande arbetstid bestämmas. Anställningsformen får endast tillämpas när arbetsgivaren har tillfälligt behov av arbetskraft.

Anställningsformen

Anställningsformen innebär att:

- arbetsgivaren bara behöver erbjuda arbete när ~~han har~~ det finns behov av extra arbetskraft,
- ~~den anställde~~ tjänstemannen kan acceptera eller avvisa erbjudet arbete,
- lägsta ersättningsgrundande arbetstid är tre timmar per dag. I de fall arbetsgivaren erbjuder arbetstagare att delta vid ett personalmöte eller liknande personalaktivitet är dock lägsta ersättningsgrundande tid en och en halv timme per dag,

- arbetstiden inte går att schemalägga.

Turordning och erbjudande om anställning för enstaka dagar

När anställning för enstaka dagar omfattat i genomsnitt minst 15 timmar per vecka under minst en tvåmånadersperiod har arbetsgivaren därefter skyldighet att erbjuda anställning för enstaka dagar i mån av tillgång. Om det finns flera som arbetat under denna anställningsform ska, om lokal facklig organisation eller anställd så begär, en turordningslista för sådan anställning upprättas.

Rätt till annan anställning

När anställning för enstaka dagar omfattat i genomsnitt 15 timmar per vecka under en period av tolv månader har arbetsgivaren därefter skyldighet att erbjuda annan anställning, om anställd så begär. Sysselsättningsgraden för denna anställning beräknas på genomsnittligt arbetade timmar per vecka under tolvmånadersperioden. En förutsättning för arbete enligt ovan är att arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för arbetsuppgifterna. Detta stycke gäller inte arbete i festvåning.

Rätt till tillsvidareanställning

Om det efter lokala parternas överläggning och utredning klarläggs att det finns ett konstant arbetskraftsbehov som kan schemaläggas, ska arbetsgivaren erbjuda tillsvidareanställning.

~~Övergångsregel 4 § gäller för anställningar påbörjade efter den 1 juli 2010. För anställningar som ingåtts dessförinnan gäller tidigare lydelse av kollektivavtalet.~~

8 § Uppsägning från arbetsgivarens sida

8.1 Uppsägningstid för tjänsteman som anställts före den 1 juni 1998

Anställningstid vid företaget	ej fyllt		fyllt		fyllt		fyllt		fyllt	
	25 år	25 år	30 år	35 år	40 år	45 år	45 år	45 år	45 år	
fr.o.m. 6 mån till 6 år	1	2	3	4	5	6	6	6	6	
fr.o.m. 6 år till 9 år	2	3	4	5	5	6	6	6	6	
fr.o.m. 9 år till 12 år	-	3	4	5	6	6	6	6	6	
fr.o.m. 12 år	-	3	4	6	6	6	6	6	6	

9.5 Avslut av anställning vid uppnådd pensionsålder enligt lagen om anställningsskydd

Om arbetsgivaren eller tjänstemannen vill att anställningen ska upphöra vid utgången av den månad då tjänstemannen uppnår den ålder som anges i 32 a § LAS, ska arbetsgivaren eller tjänstemannen lämna en skriftlig underrättelse om detta minst två månader innan anställningen ska upphöra.

Efter det att tjänstemannen uppnått den ålder som anges i 32 a § LAS upphör anställningen en månad efter det att skriftlig underrättelse lämnats.

Anmärkning

Varsel till facklig organisation behöver inte lämnas med anledning av avbrytandet. Inte heller behöver överläggning genomföras med anledning av avbrytandet.

Åldern enligt 32 a § LAS är 68 år fr.o.m. den 1 januari 2020 och 69 år fr.o.m. den 1 januari 2023.

9.6 Uppsägningstid efter uppnådd pensionsålder enligt ITP-planen

Om tjänstemannen kvarstår i tjänst vid företaget efter det att gällande ordinarie pensionsålder enligt ITP-planen är uppnådd gäller uppsägningstider enligt 7.1 och 8.1 fram till dess att tjänstemannen uppnår den ålder som anges i 32 a § LAS. När tjänstemannen uppnår den ålder som anges i 32 a § LAS avslutas anställningen i enlighet med 9.5.

Om en tjänsteman anställs vid företaget efter det att denne uppnått den ordinarie pensionsåldern enligt ITP-planen tillämpas 7.1 och 8.1, om parterna inte kommit överens om längre uppsägningstid. När tjänstemannen uppnår den ålder som anges i 32 a § LAS avslutas anställningen i enlighet med 9.5.

Anmärkning

Den ordinarie pensionsåldern enligt ITP-planen är f.n. 65 år för ITP2 och 66 år för ITP1.

10.7 Indelning i vakter (delade arbetspass)

Arbetstiden får normalt inte uppdelas i mer än två vakter (arbetspass) per dag och i normalfallet högst två gånger per vecka.

Uppehållet mellan vakterna ska vara minst tre timmar. Efter överenskommelse med den lokala tjänstemannaklubben kan uppehållen vara mindre än tre timmar. I vakt inräknas måltidsrast som inträffar under arbetet.

14.54 Ledighet under del av dag utan lön

Ledighet under del av dag kan beviljas om arbetsgivaren finner att så kan ske utan olägenhet för verksamheten vid företaget.

Löneavdrag görs för varje full halvtimme. Avdraget per timme är 1/173 av månadslönen. För tjänsteman som stadigvarande arbetar nattjänst i hotellreception är avdrag per timme 1/164 av månadslönen. För deltidsanställda ska lönen först räknas upp så att den motsvarar heltidslön.

16.3 Semesterns längd

Antal semesterdagar

- 25 semesterdagar enligt semesterlagen,
- fem semesterdagar utöver lag genom överenskommelse mellan arbetsgivaren och tjänstemannen enligt 11.4 § (Överenskommelse med vissa tjänstemän) i detta avtal,
- tre semesterdagar utöver lag genom överenskommelse mellan arbetsgivaren och tjänstemannen enligt 11.4 § (Dagligt förberedelse- och avslutningsarbete) i detta avtal.

Med semesterdagar avses både betalda och obetalda semesterdagar.

§ 21 Föräldralön

Villkor

En tjänsteman som är tjänstledig på grund av graviditet eller i samband med barns födelse eller adoption, har rätt till föräldralön från arbetsgivaren om tjänstemannen har varit anställd hos arbetsgivaren under minst ett år i följd.

Med begreppet "i samband med" avses att tjänstledigheten ska äga rum inom 18 månader.

Storlek

Föräldralönen beräknas enligt nedan.

Föräldralönen utgår med olika procentsatser för delar av månadslönen som under respektive överstiger en viss lönegräns. Denna **lönegräns** beräknas som

$$\frac{10 \times \text{prisbasbeloppet}}{12}$$

Exempel 20243:

Prisbasbelopp (pbb) år 20243 är ~~47 600~~ 52 500kr

Lönegränsen blir därför:

$$\frac{10 \times 47\,600}{12} = 39\,667 \text{ 43 750kr för } 20243$$

52 500 kr

För tjänstemän med månadslön som uppgår till högst lönegränsen utgörs föräldralönen per månad av:

11,23 % av månadslönen.

För tjänstemän med månadslön över lönegränsen utgörs föräldralönen per månad av följande belopp:

- 11,23 % av månadslönen upp till lönegränsen, samt
- 90,13 % av den delen av månadslönen som överstiger lönegränsen.

Exempel: För år 20243 utgår föräldralönen per månad för en tjänsteman med en månadslön om ~~435 000~~ kr med följande belopp:

- 11,23 % av månadslönen upp till lönegränsen, dvs 11,23 % av ~~43 750~~ 39 667 kr = ~~4 455~~ 4 913 kr.
- 90,13 % av den delen av månadslönen som överstiger lönegränsen, dvs 90,13 % av ~~3 333 1 250~~ = ~~3 004~~ 1 127 kr.

Sammanlagt utgår föräldralönen per månad i ovanstående exempel med 4-455 4 913 kr + 3-004 1 127 kr = 7-459 6 040 kr.

Reduktion

Föräldralön betalas inte om tjänstemannen undantas från föräldrapenning enligt Socialförsäkringsbalken (2010:110) ~~lagen om allmän försäkring~~. Om denna förmån har nedsatts ska föräldralönen reduceras i motsvarande grad.

22.3 Sjuklönens storlek

Sjukdom fr.o.m. den 15:e kalenderdagen

För varje sjukdag (även arbetsfria vardagar samt sön- och helgdagar) görs sjukavdrag per dag enligt följande:

Med månadslön avses utöver vad som anges nedan även förmåner i form av kost eller bostad värderad enligt Skatteverkets anvisningar.

Sjukavdraget beräknas olika beroende på om tjänstemannens månadslön över- eller understiger en viss lönegräns. Denna lönegräns beräknas som

$$\frac{10 \times \text{prisbasbeloppet}}{12}$$

Exempel 20223:

Prisbasbeloppet år 20223 är ~~48-300~~ 52 500 kr

Lönegränsen blir därför:

$$\frac{10 \times \del{48-300} \text{ 52 500 kr}}{12} = \del{40-250} \text{ 43 750 kr för 20223}$$

22.7 Övriga bestämmelser

Vid tillämpningen av bestämmelserna i denna paragraf ska förmåner som betalas enligt ~~lagen om statligt personskadeskydd~~ jämföras med motsvarande förmåner enligt ~~lagen om allmän försäkring och lagen om arbetsskadeförsäkring~~ Socialförsäkringsbalken (2010:110).

23.2 Restid

En anmärkning tillförs sist i bestämmelsen i enlighet med nedan.

Anmärkning

Restid bör planeras så att den inte oskäligt belastar tjänstemannen avseende dygns- och veckovila.

Avtal om löner m.m.

3 § Undantag av vissa kategorier tjänstemän

Lönerevisionen omfattar ej tjänsteman som den 1 juni respektive avtalsår:

- ej har fyllt 18 år eller
- är anställd för vikariat eller som praktikant eller i övrigt för viss tid, viss säsong eller visst arbete och vars anställning ej har varit fortlöpande under sex månader eller
- är anställd på prov och antingen ej har övergått direkt från tidigare anställning, i vilken han har omfattats av tjänstemannaavtal om allmänna villkor, eller vars anställning ej har varit fortlöpande under sex månader eller
- kvarstår i tjänst vid företaget efter det att tjänstemannen har fyllt ~~68~~ 69 år, från den 1 januari 2023 gäller 69 år, eller har anställts vid företaget efter det att tjänstemannen har uppnått den pensionsålder som tillämpas vid detta.

Handwritten signature in blue ink, consisting of several stylized, overlapping characters.

Bilaga 1 - Övriga avtal

Bland annat följande överenskommelser har antagits såsom vid var tid gällande kollektivavtal mellan parterna.

- Avtal om industrins och handelns tilläggs pension – ITP-avtalet, 1977
- Avtal om tjänstegrupplivförsäkring (TGL), 1976
- Trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA), 1974
- Huvudavtal om trygghet, omställning och anställningsskydd, 2022
- Utbildningsavtal - direkt mellan parterna, 1993
- Utvecklingsavtal, 1984
- Arbetsmiljöavtal, 2006
- Alkohol- och drogtester, 2006 (Unionen anslöt sig till avtalet 2010)
- Avtal angående rätten till arbetstagares uppfinningar, 2015
- Avtal om användning av konkurrensklausuler i anställningsavtal, 2015
- Avtal om skiljedomsregler för skiljenämnden i uppfinnar- och konkurrensklausulstvister, 2015
- Avtal om social trygghet för tjänstemän vid utlandstjänstgöring, 1985
- Överenskommelse mellan Visita och Unionen avseende system för kollektivavtalad deltid i pensionssyfte, 2014
- Beredskapsavtal SAF-LO-PTK, 1989



Bilaga 2

Kostpris

Pris för kost på arbetstid:

	2023-06-01 2024-05-31	2024-06-01 2025-05-31
Pris för kost på arbetstid:	51 kr/dag	53 kr/dag
Pris för kost på arbetstid och fritid	2 727 kr/mån	2 817 kr/mån

Då högre kostpris erlägges utgår lönetillägg per dag enligt nedan

Fr.o.m. 2023-06-01

Kostpris	54:00	55:00	56:00	57:00	58:00	59:00	60:00	61:00	62:00	63:00	64:00
Lönetillägg kr/dag	0:00	0:50	2:00	3:50	5:00	6:50	8:00	9:50	11:00	12:50	14:00

Fr.o.m. 2024-06-01

Kostpris	56:00	57:00	58:00	59:00	60:00	61:00	62:00	63:00	64:00	65:00	66:00
Lönetillägg kr/dag	0:00	0:50	2:00	3:50	5:00	6:50	8:00	9:50	11:00	12:50	14:00

Anmärkning:

För beräkning av lönetillägg per månad multipliceras ovanstående dagbelopp med 22.

Bilaga 5

Överenskommelse om riktlinjer för kompetensutveckling

Inriktning

Konkurrensförmågan hos företagen inom ~~hotell- och restaurangbranschen~~ ~~besöksnäringen~~ blir allt mer beroende av kvalificerade medarbetare. För att verksamheten ska utvecklas är det även viktigt med en kontinuerlig och planerad kompetensutveckling hos medarbetarna. Att medarbetare (inbegripet chefer) ges rätt förutsättningar för att fullgöra sitt arbete gynnar både verksamheten och individen.

Utvecklingen kan i hög grad ske direkt på arbetsplatsen genom en flexibel och stimulerande arbetsorganisation där teori och praktik blandas. En fortlöpande utveckling av företag och medarbetare skapar förutsättningar för lönsamhet och tryggare anställning.

Rätt och ansvar

Alla medarbetare har såväl rätt till, som eget ansvar för, att kontinuerligt utvecklas i arbetet. Kvinnor och män ska ges samma möjlighet till kompetensutveckling.

Utforma Kompetensutveckling i samverkan

Utformningen av kompetensutvecklingen är en ledningsuppgift. Kompetensutveckling utgår från en långsiktig verksamhetsanalys, genomförd av företaget efter samråd med den lokala fackliga organisationen/fackligt ombud i företaget. I analysen förutsätts varje medarbetares medverkan och engagemang. Vid analysen fastställs planer för kompetensutveckling, vilka utformas och följs upp kontinuerligt med hänsyn till konkurrens- och omvärldssituationen. Kartläggningen av den enskilda medarbetarens utvecklingsbehov och planeringen av de åtgärder som är lämpliga sker i samverkan med medarbetaren. Utvecklingssamtal och arbetsplatsträffar rekommenderas som grund för planering av kompetensutvecklingen.

Kostnader

Den kompetensutveckling som behövs för att klara nuvarande och kommande arbetsuppgifter i företaget ska ske på betald arbetstid.

Stimulera och premiera

Kompetensutveckling måste uppmärksammas, stimuleras och premieras. Vid lönesättningen ~~bör~~ ska det vara naturligt att koppling sker till resultat och kompetens. Utvecklingssamtal bör genomföras årligen.



Bilaga 9

Överenskommelse rörande rätt till deltid i pensionssyfte

Tjänsteman och arbetsgivare kan komma överens om att tjänsteman från 62 års ålder ska gå ner i arbetstid, s.k. deltidspension.

Tjänsteman som vill gå i deltidspension ska skriftligen ansöka om detta sex kalendermånader före önskad tidpunkt för deltidspensionering.

En ansökan om deltidspension ska behandlas sakligt och objektivt.

Arbetsgivaren ska inom två kalendermånader från ansökan underrätta tjänstemannen om ansökan kan beviljas eller inte.

Om arbetsgivaren beviljar ansökan om deltidspension erhåller tjänstemannen en anställning på deltid. Anställningen gäller med den sysselsättningsgrad och från den tidpunkt som överenskommits.

För det fall arbetsgivaren inte beviljar ansökan ska en skriftlig motivering överlämnas till såväl tjänstemannen som till lokal facklig part. Tjänstemannen och lokal facklig part har då rätt till överläggning med arbetsgivaren om beslutet.

Företrädesrätt till anställning med högre sysselsättningsgrad enligt 25 a § lagen om anställningsskydd gäller inte för tjänstemän som har deltidsanställning genom deltidspensionering enligt detta avtal.

Anmärkning

Parterna är överens om att avtalet ska anpassas till vid var tid gällande författningsregler rörande pension.

