

+

## FÖRHANDLINGSPROTOKOLL

Datum

2010-06-23

Ärende

Förhandlingar angående lön och allmänna anställningsvillkor med mera för branschområde Turism och Fritid

- Plats** KFS kontor, Hornsgatan 1, Stockholm
- Parter** Kommunala Företagens Samorganisation (KFS) och Unionen
- Närvarande**
- för **KFS**;  
 Erik Acebo  
 Klas Bergström  
 Annelie Elmertoft  
 Inger Eriksson  
 Giggi Langlet  
 Karin E Lindgren  
 Jesper Neuhaus  
 Per Wiryth
- för **Unionen**;  
 Bo Hallberg  
 Ulla-Maria Jonsson
- § 1** **Ärende**  
 Parterna träffar överenskommelse om löneavtal och allmänna anställningsvillkor med mera enligt nedan.
- § 2** **Avtalsperiodens längd**  
 Detta avtal avser tiden 2010-04-01 – 2012-03-31
- § 3** **Löneöversyn med mera**  
 Löneöversyn ska genomföras per 2010-04-01 och 2011-04-01 med ett utrymme om lägst 1,5 % respektive 2,0 % av lönesumman för organisationens medlemmar.  
 Löneöversyn för 2010 ska planeras och genomföras snarast möjligt. Med lönesumman avses de fasta kontanta/månadslönerna för tillsvidareanställda medlemmar i Unionen. Utrymmet beräknas på lönerna månaden före förhandlingstillfället för tillsvidareanställda på heltid och deltidsanställda i proportion.
- Löneöversynen ska ske med utgångspunkt i branschavtalets § 6 LÖNEBESTÄMMELSER, i syfte att genom individuella lönejusteringar – baserade på den anställdes utveckling i fråga om kompetens och arbetsuppgifter – bibehålla eller uppnå önskad lönestruktur eller tillämpa lokalt överenskomna lönesystem.
- För medarbetare som erbjuds ringa eller ingen löneutveckling ska särskilda samtal genomföras och en utvecklingsplan upprättas. Med

ringa löneutveckling avses i detta fall månadslöneutveckling under 175 kronor (2010) respektive 225 kronor (2011). Utvecklingsplanen ska dokumenteras och följas upp inför nästkommande löneöversyn.

### **Löneförhandlingsprocessen**

Om inte de lokala parterna enas om annat gäller följande process för löneöversynerna.

Arbetsgivaren kallar till lokal förhandling angående fördelning av löneutrymmet. Fördelning av löneutrymmet ska bygga på företagets lönepolitik och de kriterier för lönesättning som gäller vid företaget.

Parterna är överens om att genomförda samtal med varje arbetstagare avseende måluppfyllelse och graden av samstämmighet med lönekriterierna är en grundförutsättning för en väl genomförd löneförhandlingsprocess.

I de fall de lokala parterna inte kan träffa överenskommelse, ska respektive central part ha medverkat innan de lokala förhandlingarna avslutas. Part kan därefter föra frågan till central förhandling. I de fall de centrala parterna inte kan träffa överenskommelse i ärendet har central part rätt att föra frågan till slutligt avgörande i lönenämnden. Lönenämnden består av sex representanter, tre från KFS och tre från Unionen. En av representanterna för KFS ska vara ordförande och en av representanterna för Unionen vice ordförande.

**§ 4** **Ändringar i Turism och fritidsavtalets allmänna anställningsvillkor**  
Ändringar och protokollsanteckningar framgår av **Bilaga A**.

**§ 5** **Särskilda ersättningar i särskilda bilagor till allmänna anställningsvillkoren**  
Ändringar framgår av **Lönebilaga**

**§ 6** **Lägstlöner**  
Månadslönen för heltidsanställd arbetstagare som fyllt **19 år** ska uppgå till lägst

15.500 kr

16.100 kr från och med 2010-09-01

Arbetstagare som fyllt **18 år** får lägst lön som motsvarar 90 % av ovan angivna löner.

Arbetstagare som fyllt **16 år** får lägst 67 kr/timme under avtalsperioden och arbetstagare som fyllt **17 år** får lägst 76 kr/timme under avtalsperioden.

Månadslönen för arbetstagare som fyllt **19 år**, i yrke där arbetsgivaren kräver och arbetstagaren har gymnasial yrkesutbildning samt ett års sammanhängande anställning i yrket efter genomgången utbildning, ska uppgå till lägst

15.800 kr

16.400 kr från och med 2010-09-01

§ 7

**Arbetsgrupper med mera**

Arbetsgrupper med mera framgår av **Bilaga B**.

§ 8

**Fredsplikt**

Förhandlingar enligt denna överenskommelse ska ske under fredsplikt.

§ 9

**Lokala överenskommelser**

Parterna är överens om att möjligheten att träffa lokala överenskommelser enligt de allmänna anställningsvillkoren i största möjliga utsträckning ska ske efter förhandling mellan de lokala företrädarna på företaget.

§ 10

**Uppsägningstid**

Överenskommelsen gäller för perioden 2010-04-01 – 2012-03-31 med en ömsesidig uppsägningstid av tre månader före avtalsperiodens utgång. Uppsägningen ska vara skriftlig.

Har överenskommelsen inte sagts upp inom föreskriven tid, förlängs den för en tid av ett år i sänder med en ömsesidig uppsägningstid av tre månader.

§ 12

**Förhandlingarnas avslutande**

Förhandlingarna avslutades 2010-06-02 sedan Erik Acebo och Bo Hallberg utsetts att justera protokollet.

**Vid protokollet**

Giggi Langlet

**Justeras  
för KFS**

Erik Acebo;

**Unionen**

Bo Hallberg

## Bilaga A

### ÄNDRINGAR AVSEENDE ALLMÄNNA ANSTÄLLNINGSVILLKOR M M

#### § 5 ANSTÄLLNINGENS UPPHÖRANDE OCH UPPSÄGNINGSTID

##### Anmärkning till Moment 1

I samband med uppsägning på grund av arbetsbrist ska arbetsgivaren enligt 47 § Lagen om arbetslöshetsförsäkring på begäran utfärda s k arbetsgivarintyg.

#### § 7 SEMESTER

##### Moment 1

Sista meningen tas bort

##### Moment 6

a) ledighet av anledning och omfattning som anges i 17 §, 17 a § och 17 b § SemL (**Tillämpas från och med 1 januari 2010**)

#### § 8 LEDIGHET

##### Moment 1:10

Ny mening: ”Sjuklön utges för tid i sjukperioden dock högst under 180 kalenderdagar”

##### Moment 2:1

För barn födda 2010-04-01 eller senare utges föräldrapenningtillägget under maximalt 150 dagar.

#### § 10 PENSIONSFORMÅNER, AVTALSFÖRSÄKRINGAR OCH TRYGGHETSAVTAL

##### Moment 1

##### Annan pensionsplan

Lokalt kollektivavtal kan träffas om överenskommelse om annan pensionsplan. För nytillkommande medlemsföretag gäller PA-KFS 09 eller i förekommande fall Gamla PA-KFS om inte överenskommelse om annan pensionsplan kan träffas.

## PROTOKOLLSANTECKNINGAR

2. Utgår och ersätts med följande:

### Lön vid annan anställning på grund av organisatoriska skäl eller sjukdom

a) Om inte annat överenskomms mellan arbetsgivare och arbetstagare och/eller arbetstagarorganisation gäller följande.

Om en arbetstagare på grund av organisatoriska skäl eller sjukdom omplaceras till en annan anställning utanför anställningsavtalet och överenskommelse träffats om lägre lön utges ett tillägg till arbetstagaren. Tillägget utgörs av mellanskillnaden mellan den gamla och den nya lönen. De första tolv månaderna utbetalas hela tillägget. Därefter minskas tillägget med 1/12 av tillägget per kalendermånad.

Om den nya anställningen innebär lägre sysselsättningsgrad reduceras tillägget enligt följande

$$(a - b) \times c = d$$

a = ursprunglig lön vid heltid

b = ny lön vid heltid

c = ny sysselsättningsgrad

d = tillägg

För det fall avvikande lokal överenskommelse har träffats som reglerar ovanstående äger dessa fortsatt giltighet.

b) För arbetstagare som vid omplaceringstillfället är mellan 60 och 65 år ska den lön som gällde omedelbart före omplaceringen ligga till grund **vid beräkning av pensionsmedförande lön enligt Gamla PA-KFS eller motsvarande förmånsbestämda pensionssystem.**

c) Arbetstagare som omplaceras **på grund av organisatoriska skäl** har under ovan angiven 24-månadersperiod rätt till tjänstledighet upp till ett år för att pröva på annat arbete eller starta eget enligt samma förutsättningar som lagen om ledighet för näringsverksamhet.

## Bilaga B

### ARBETSGRUPPER MED MERA

#### ARBETSGRUPPER

##### Ersättning för obekväm arbetstid

En arbetsgrupp tillsätts i syfte att diskutera olika förslag till lösningar på frågan om branschens Ob-ersättningar i förhållande till konkurrenssituationen. Gruppen ska utifrån analyser av konkurrerande avtals ersättningsregler kartlägga vilka företag – och vilka verksamheter inom dessa – som kan omfattas av gruppens arbete.

##### Gemensamma arbetsgrupper för alla KFS branschavtal

- 1 Löneförhandlingsprocessen
- 2 Lokal samverkan
- 3 Kompetensutveckling
- 4 Jämställdhet och mångfald

#### REHABILITERING

Parterna konstaterar att dessa frågor faller inom ramen för Friskare Företag

#### KLIMATFRÅGAN

Parterna är ense om att referensgruppen till Friskare Företag kan diskuteras hur och om klimatfrågan kan påverka arbetsmiljön för de anställda.

#### BEMANNINGSFÖRETAG

Om part i samband med inhyrning av arbetskraft påvisar åtgärder som måste anses utgöra otillbörliga kringgåenden av företrädesrätten till återanställning enligt 25 § anställningsskyddslagen åtar sig arbetsgivarparten att diskutera hur denna situation ska diskuteras

## LÖNEBILAGA

### Särskilda ersättningar

-----  
**1 Kompensation för övertidsarbete och fyllnadstjänstgöring**  
 -----

### 2 Färdtidsersättning

#### *Färdtid*

För de första 10 timmarna under en kalendervecka

Fr o m 2010-04-01        56,50 kr/timme

Fr o m 2011-04-01        58,50 kr/timme

För tid därutöver under kalenderveckan

Fr o m 2010-04-01        113,00 kr/timme

Fr o m 2011-04-01        117,00 kr/timme

### 3 Tillägg för obekväm arbetstid

#### **O-tilläggstid A**

Fr o m 2010-04-01        93,00 kr/timme

Fr o m 2011-04-01        96,50 kr/timme

#### **O-tilläggstid B**

Fr o m 2010-04-01        46,50 kr/timme

Fr o m 2011-04-01        48,00 kr/timme

#### **O-tilläggstid C**

Fr o m 2010-04-01        37,00 kr/timme

Fr o m 2011-04-01        38,50 kr/timme

#### **OB-ersättning D**

Fr o m 2010-04-01        19,50 kr/timme

Fr o m 2011-04-01        20,00 kr/timme

### 4 Ersättning för jour

#### **Jour**

för högst 50 timmar

Fr o m 2010-04-01        31,00 kr/timme

Fr o m 2011-04-01        32,00 kr/timme

För tid därutöver

Fr o m 2010-04-01        62,00 kr/timme

Fr o m 2011-04-01          64,00 kr/timme

## **5 Tillägg vid förskjuten arbetstid**

För dag som enligt näst föregående schema skulle ha varit fridag

Fr o m 2010-04-01          69,00 kr/timme

Fr o m 2011-04-01          71,50 kr/timme

För övrig tid

Fr o m 2010-04-01          34,50 kr/timme

Fr o m 2011-04-01          35,00 kr/timme