



# *Bilagor till Kollektivavtal Samhall*

*2020-12-01–2023-09-30*

**samhall**  
Eldrivet fordon

572 572

© Landsorganisationen i Sverige 2021

Grafisk form: LO

Omslagsfoto: Samhall, [samhall.se](http://samhall.se)

Produktion: Bantorget Grafiska AB

Tryck: Bantorget Grafiska AB, Stockholm 2021

ISBN 978-91-566-3496-3

LO 21.03 10 000

# Innehåll

Avtal om löner och anställningsvillkor 2020-12-01-2023-09-30.....	4
Protokoll, anställningsvillkor LFU, 2020-11-26.....	12
Protokoll, avtal om löner och anställningsvillkor 2016-10-01-2017-09-30.....	19
Protokoll, medbestämmandets form i Samhall AB 2018-08-22.....	22
Överenskommelse, Medbestämmandets form i Samhall, 2018-08-22.....	25
Protokoll, Inbyggd verksamhet, 2018-08-22.....	31
Överenskommelse om Inbyggdverksamhet, Bilaga.....	33
Protokoll, kompletteringar till avtalet om inbyggdverksamhet, 2019-11-18.....	37
Främjande av Samhallavtalet, Bilaga.....	39
Protokoll, Reseavtal, 2009-06-24.....	41
Reseavtal inom Samhall AB för LO-området, Bilaga.....	43
Protokoll, Hyvlingsregler, 2009-06-15.....	47
Protokoll, Uppsägningar, 2007-03-23.....	50
Prolongeringsprotokoll 2020-06-04.....	52
Utdrag ur Protokoll, Avtal om löner och anställningsvillkor 2007-04-01- 2010-06-30 Nationaldagen/Annandag Pingst.....	53
Överenskommelse mellan förbunden som är bärare av kollektivavtal Samhall 2014-10-28.....	54
Sökord.....	55

## 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	LO
Leena Kyhlros	IF Metall
Joakim Oscarsson	Fastighetsanställdas Förbund
Mario Gavran	Svenska Kommunalarbetareförbundet
Suzanne Jensinger	Handelsanställdas förbund
Tony Berggren	GS-facket
Sune Blomkvist	SEKO
Kent Johansson	Hotell och Restaurangfacket
Magnus Larsson	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**

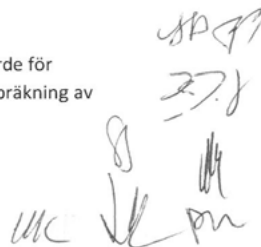
Parterna träffar kollektivavtal angående lönerna och allmänna anställningsvillkor för perioden 1 december 2020 till och med 30 september 2023 med motsvarande värde som följer av överenskommelserna inom industrin.

### **§ 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, obekvämt 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 försäkring ska momentets första stycke således ersättas med:

9 § SjLL angående skriftlig försäkring 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.
- Uttagen 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:

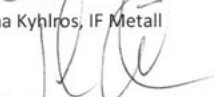


Pia Murphy, KFO

Justeras:



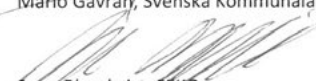
Leena Kyhlros, IF Metall



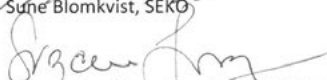
Joakim Oscarsson, Fastighetsanställdas Förbund



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

Mom 2 Ob- och skifttillägg	2020
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

Mom 2 Ob- och skifttillägg	2021
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

Mom 2 Ob- och skifttillägg	2022
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: SJ, MC, and others.

## 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.

Handwritten signatures and initials in the bottom right corner of the page, including names like 'M', 'S', 'U', 'K', 'P', and 'R'.

**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, including "S", "J", "M", "P", "T", and "B".

**Arbetsgrupp – Arbetstider**

Parterna enas om att tillsätta en arbetsgrupp för att genomläsa 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 parterns 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 in the bottom right corner of the page. The signatures are written in black ink and include the letters 'SB', 'TB', 'J', 'MC', 'SS', 'LL', 'M', and 'Pm'.

## Förhandlingsprotokoll

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

**Datum och plats:** Till och med 2020-11-26, fysiskt och digitalt

**Närvarande:**

*Arbetsgivarföreningen KFO:*

Jesper Neuhaus

Pia Murphy

*Samhall AB:*

Per Gradén

*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 kommunalarbetsgivarförbundet

Handelsanställdas förbund

GS-facket

SEKO

Hotell- och restaurangfacket

Transportarbetareförbundet

### Parterna konstaterar 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

Förhandling har upptagits i syfte att reglera löner och anställningsvillkor 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 1, samt regelverket för tillämpning enligt bilaga 2.

#### § 3

Om LO och KFO för denna grupp arbetstagare överenskommer om en sänkning av intjänandeåldern för tjänstepension, och denna träder i kraft, ska beloppen enligt bilaga 1 § 4 sänkas med av dessa parter beräknad kostnad. I de fall löneutbetalning hunnit verkställas, hanteras sådan korrigerig för individen via löneavdrag nästföljande löneutbetalning, om sådan finns.



§ 4

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

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.

§ 5

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

§ 6

Förhandlingen förklaras avslutad.

Vid protokollet



Per Gradén

Justeras:



Pia Murphy, KFO

Justeras:



Leena Kynlros, IF Metall



Joakim Oscarsson, Fastighetsanställdas Förbund



Mario Gavran, Svenska kommunalarbetsförbundet



Sune Blomkvist, SEKO



Suzanne Jensinger, Handels



Tony Berggren, GS



Kent Johansson, Hotell- och restaurangfacket (HRF)



Magnus Larsson, Transport

## 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 december 2020. Lön och anställningsvillkor nedan motiveras av att den anställde arbetare 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 sägs 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:

18 696 kr	2020-12-01 - - 2021-09-30
19 046 kr	2021-10-01 - - 2022-09-30
19 403 kr	2022-10-01 - - 2023-09-30

### § 5 Semester

Med ändring av reglerna i Semesterlag 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

1 120 kr per dag fr o m 2020-12-01
1 142 kr per dag fr o m 2021-10-01
1 158 kr per dag fr o m 2022-10-01

### § 6 Anställningstid

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

## Regelverk för tillämpning av anställning med Lönebidrag för utveckling (LFU) i 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.

### Avtalets 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 arbetslös 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 förläggning 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.
- 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 anställde. 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 anställde fyra gånger per år.

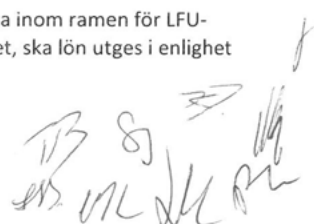
### **Utvecklingstid**

LFU-anställningen inleds med introduktion och arbetsträning på arbetsplatsen. Beroende på varje anställds förutsättningar innehåller den fortsatta anställningen väsentliga delar av utvecklingsinsatser som t ex 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 anställde 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. Förutsättningarna 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.

### **Lokal uppföljning**

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

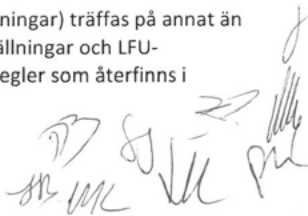
### **Central uppföljning**

De centrala parterna ska gemensamt två gånger per år följa upp hur avtalet tillämpas och efterlevs. Vid dessa möten ska bl a 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 idag är part på avtalet i samband med inrangeringsförhandling 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.



## Ann-Marie Stenberg

---

**Från:** per.graden@almeqa.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@almeqa.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@almeqa.se](mailto:per.graden@almeqa.se) <[per.graden@almeqa.se](mailto:per.graden@almeqa.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



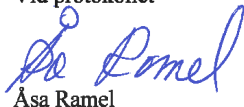
## PROTOKOLL

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	<b>Almega Samhallförbundet</b> Åsa Ramel Christian Rimmerfeldt Anders Johansson Jeneric Agnemyr jämte delegation  <b>Arbetstagarparten</b> 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.

- § 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 förbundsstyrelsens godkännande.
- § 9 Härfter avslutades förhandlingen.

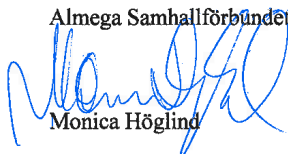
Vid protokollet



Åsa Ramel

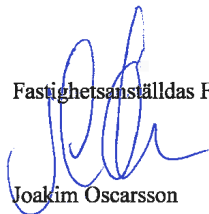
Justeras:

Almega Samhallförbundet



Monica Höglind

Fastighetsanställdas Förbund



Joakim Oscarsson

GS



Tony Berggren

27. 



Handelsanställdas Förbund



Hans-Olof Håkansson

Hotell- och restaurangfacket



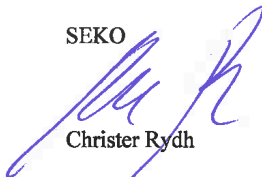
Kent Johansson

IF Metall



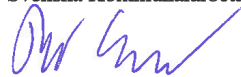
Leena Kyhlros

SEKO



Christer Rydh

Svenska Kommunalarbetareförbundet



Per Svensson



## FÖRHANDLINGSPROTOKOLL

**Ärende:** Medbestämmandets form i Samhall AB

**Parter:** Samhall AB  
Fastighetsanställdas Förbund  
GS  
Handelsanställdas Förbund  
Hotell- och Restaurangfacket  
Industrifacket Metall  
Svenska Kommunalarbetareförbundet  
SEKO

**Tid:** 2018-08-22

**Plats:** Samhall AB:s lokaler i Stockholm

**Närvarande:** Janeric Agnemyr, Samhall AB  
Per Gradén, Samhall AB, vid protokollet

Joakim Oscarsson, Fastighetsanställdas Förbund  
Tony Berggren, GS  
Hans-Olof Håkansson, Handelsanställdas Förbund  
Kent Johansson, Hotell- och Restaurangfacket  
Leena Kylros, Industrifacket Metall  
Per Svensson, Kommunal  
Sune Blomkvist, SEKO

---

### § 1

#### Överenskommelse


Parterna träffar bilagda överenskommelse om Medbestämmandets form i Samhall AB med giltighet fr o m 2018-09-01. Det konstateras gemensamt att utgångspunkten är en decentraliserad verksamhet med så få frågor som möjligt på övergripande nivå. Parterna är överens om att bilagda överenskommelse ersätter tidigare överenskommelse från 2015-06-15 om medbestämmandets form i Samhall AB.

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

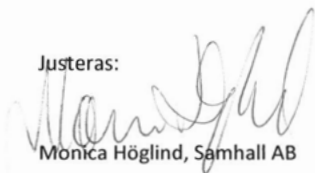
- § 2 Kollektivavtal**  
Parterna konstaterar att innehåll i gällande kollektivavtal inte påverkas av denna överenskommelse.
- § 3 Förhandlingsmandat**  
Begäran om förhandling som gäller fråga inom distrikt ska skickas till distriktschef som har förhandlingsmandat i frågor som rör distriktet. Förhandlingsmandat kan även delegeras till annan utsedd medarbetare i Samhall AB.
- § 4 Central referensgrupp**  
Parterna konstaterar att i samband med den centrala referensgruppen kan behov av övernattningsuppstå för enstaka facklig företrädare beroende på långa resor.
- § 5 Avslutning**  
Förhandlingarna förklaras avslutade.

Stockholm 2018-08-22


Vid protokollet:


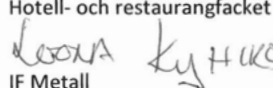
  
Janeric Agnemyr, Samhall AB

Justeras:

  
Monica Höglind, Samhall AB

  
Fastighetsanställdas förbund

GS  
  
Handelsanställdas förbund

  
Hotell- och restaurangfacket  
  
IF Metall



Svenska kommunalarbetsföretag



SEKO



# ÖVERENSKOMMELSE

Bilaga till  
förhandlingsprotokoll  
2018-08-22

**Ärende:** Medbestämmandets form i Samhall

**Parter:** Samhall AB

Fastighetsanställdas Förbund  
GS  
Handelsanställdas förbund  
Hotell- och Restaurangfacket  
Industrifacket Metall  
SEKO  
Svenska Kommunalarbetarförbundet

Ledarna  
Akademikerförbunden  
Unionen

## § 1 Information och lokala förhandlingar

Information ges och lokal förhandling förs på tre nivåer i Samhall AB, företagsnivå, marknadsområdesnivå 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.

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 (1) ledamot vardera från Fastighetsanställdas Förbund, GS, Handelsanställdas förbund, Hotell- och Restaurangfacket, IF Metall, SEKO och Svenska Kommunalarbetsförbundet.

PTK-förbunden representeras med en (1) ledamot vardera från :Ledarna, Unionen och Akademikerförbunden.

Förbund som har mer än 3500 medlemmar har rätt till ytterligare en (1) 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 (6) ledamöter från arbetstagsidan och utses av LO-förbunden respektive klubbarna på PTK-området. Fyra (4) från LO-förbund och två (2) från PTK-förbund.

Den Centrala arbetsmiljökommittén har i uppdrag att diskutera och bereda frågor inom arbetsmiljöområdet. Arbetsmiljörelaterade frågor där Samhall har en förhandlingskyldighet 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 företagshälsovård
- 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 Central jämställdhets- och mångfaldskommitté

Ledamöterna i den Centrala jämställdhets- och mångfaldskommittén är sex (6) ledamöter från arbetstagsidan och utses av LO-förbunden respektive klubbarna inom PTK-området, fyra (4) från LO-förbund och två (2) från PTK-förbund.

Handwritten signatures and initials: "All A", "MH", "173 M. 27", and a large "X" mark.

Handwritten mark resembling a stylized signature or checkmark.

Den Centrala jämställdhets- och mångfaldskommittén har i uppdrag att diskutera och bereda frågor inom området. Beslut i jämställdhets- och mångfaldsrelaterade frågor där Samhall AB har en förhandlings skyldighet sker i Företagsrådet.

Kommitténs uppdrag är att arbeta med att motverka diskriminering samt främja lika rättigheter och möjligheter i enlighet med diskrimineringslagen.

Jämställdhets- och mångfaldskommittén har följande uppdrag:

- verka för att alla ska ha lika möjligheter till utbildning och utveckling i arbetet
- verka för att diskriminerande eller osakliga löneskillnader inte förekommer
- verka för att alla får lika möjligheter samt förutsättningar att gå på övergång till annan arbetsgivare
- kontinuerligt informera företagsrådet om det centrala och lokala jämställdhets- och mångfaldsarbetet samt vid behov ta fram förslag på förändringar i arbetet.

Kommittén ska utifrån sitt uppdrag ta fram förslag till jämställdhets- och mångfaldsplan som ska ligga till grund för det lokala och central arbetet.

### § 3 Marknadsområdesråd (MO-råd)

Arbetsgivaren samt fackliga organisationer kan vid behov kalla till förhandling i Marknadsområdesråd i fråga som rör hela marknadsområdet.

De lokala fackliga avtalsbärande organisationer som har medlemmar i marknadsområdet utser högst två (2) företrädare per förbund till ett Marknadsområdesråd. Facklig företrädare som utses skall vara anställd i Samhall och ha mandat att företräda förbundets medlemmar i den verksamhet som bedrivs inom marknadsområdet.

Marknadsområdesrådet är part i informations- och förhandlingsfrågor i marknadsområdena. 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.

Jämställdhets- och mångfaldsfrågor är integrerade i distriktsrådet och arbetet ska bedrivas enligt fastställd jämställdhets- och mångfaldsplan.

Arbetsmiljöfrågor behandlas i distriktets arbetsmiljökommitté.

De lokala fackliga organisationer som har avtalsrätt i distriktet utser en (1) 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.

Förstärkt lokal förhandling är möjlig.

Samhall AB tillhandahåller där så är möjligt lokal/expedition för tvärfacklig verksamhet inom distriktet. De lokala fackliga organisationerna ska erbjudas 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 (1) 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 distriktets 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 distriktets Lokala arbetsmiljökommitté behandlas för distriktet 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 (1) företrädare till lokal arbetsmiljökommitté. Det är i första hand huvudskyddsombud (HSO). Saknas HSO ersätts hen av ett (1) 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.

Handwritten signatures and initials at the bottom left of the page, including "773" and "JH".

Handwritten signature at the bottom right of the page.



## § 6 Distriktsregional referensgrupp LO

LO-förbunden har mandat att högst två (2) 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 marknadsområde består av följande distrikt:

### Marknadsområde Nord

Norr	Norrboten, Västerbotten
Syd	Västernorrland, Jämtland, Gävleborg, Dalarna

### Marknadsområde Mälardalen

Uppsala, Stockholm Nord, Stockholm Syd,  
Västerås, Södermanland/Gotland

### Marknadsområde Mitt

Värmland, Örebro/Bergslagen, Östergötland  
Sjuhärad, Jönköping, Kalmar, Skaraborg

### Marknadsområde Syd

Norr	Bohuslän, Göteborg, Halland, Kronoberg
Syd	Malmö, Helsingborg, Lund, Blekinge, Kristianstad

## § 7 Central referensgrupp LO

LO har mandat, att en (1) dag per år genomföra konferens för en Central referensgrupp. I denna referensgrupp deltar från LO-området högst sex (6) 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
- Centrala jämställdhets- och mångfaldskommitténs ledamöter

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

Konferensen ska bland annat ta upp följande:

- Rapport från bolagsstyrelserepresentanter
- Rapport från Företagsrådet
- Rapport från Centrala Arbetsmiljökommittén
- Rapport från Central Jämställdhets- och mångfaldskommittén
- Rapport från Samhalls ledning
- Rapport från LO och de centrala fackliga organisationerna

### § 8 Ledighet och kostnader för fackliga uppdrag

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

### § 9 Giltighetstid

Denna överenskommelse gäller från den 1 september 2018 med samma giltighets- och uppsägningstid som gäller för Utvecklingsavtal Samhall.

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

SP.  
JK -> A  
TB J HH



## FÖRHANDLINGS PROTOKOLL

- Ärende:** Inbyggd verksamhet i Samhall AB
- Parter:** Samhall AB  
Fastighetsanställdas förbund  
GS  
Handelsanställdas förbund  
Hotell- och restaurangfacket  
IF Metall  
Svenska kommunalarbetsareförbundet  
SEKO
- Tid:** 2018-05-30, 2018-06-27, 2018-08-22
- Plats:** Samhall AB:s lokaler i Stockholm
- Närvarande:** Janeric Agnemyr, Samhall AB  
Per Gradén, Samhall AB

Joakim Oscarsson, Fastighetsanställdas förbund  
Tony Berggren, GS  
Hans-Olof Håkansson, Handelsanställdas förbund  
Kent Johansson, Hotell- och restaurangfacket  
Leena Kyhlros, IF Metall  
Per Svensson, Kommunal  
Sune Blomkvist, SEKO

- 
- § 1 Inledning**  
En del av Samhall AB:s affärsverksamhet sker väsentligen hos kunden/  
samarbetspartnern i s k inbyggd verksamhet. Parterna har diskuterat  
verksamheten och behovet av vissa kompletteringar till befintligt kollektivavtal.
- § 2 Överenskommelse**  
Parterna träffar överenskommelse om inbyggd verksamhet enligt bifogad  
bilaga. Överenskommelsen gäller med en ömsesidig uppsägningstid om tre  
månader.
- § 3 Centrala parter godkännande**  
Avtalet förutsätter godkännande från respektive LO-förbunds förbundsstyrelse.

§ 4 **Avslutning**  
Förhandlingarna förklaras avslutade.

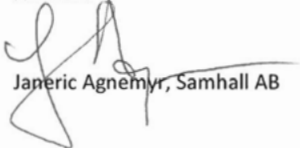
Stockholm 2018-08-22

Vid protokollet:



Per Gradén, Samhall AB

Justeras:



Janeric Agnemyr, Samhall AB



Fastighetsanställdas förbund

GS



Handelsanställdas förbund



Hotell- och restaurangfacket

JOONA KANTHUS  
IF Metall



Svenska kommunalarbetsförbundet



SEKO

2018-08-22

## Överenskommelse om Inbyggd verksamhet

*Denna överenskommelse ersätter tidigare överenskommelse daterad 2012-11-23.*

### § 1 Inledning

Denna överenskommelse är en komplettering av befintligt "Kollektivavtal Samhall" och reglerar vissa frågor inom Samhalls inbyggda verksamhet. Inbyggd verksamhet är ej att likställa 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.

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 förhandlingskyldigheten enligt MBL med lokal part. Information och underlag ska omfatta för verksamheten relevanta frågor i enlighet med kollektivavtalet (se Checklista i bilaga till överenskommelsen samt uppdragsbeskrivning och aktivitetsplan).

#### *Anmärkning:*

*Med lokal part avses det hos Samhall berörda fackförbund som har avtalsrätten hos den kund Samhall avser utföra arbete hos. I avsaknad av avtalsbärande förbund (vid hängavtalsförhållande) uppfylls skyldigheterna gentemot distriktsrådet.*

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.

### § 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 Arbetskyldighet och allmänna bestämmelser

Förhållandet mellan den anställde, 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 arbetskyldighet 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 arbetsuppgiften/arbetsplatsen inte finns ska hänsyn tas till den berördes förutsättningar för ifrågavarande arbete.*

ms  
All  
13  
A

par 8  
-R?  
HH  
W

**§ 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.

J  
AN  
AN  
RH  
TH  
VMA

## Bilaga till Överenskommelse om Inbyggd verksamhet

### Checklista att använda vid kontakter med facklig organisation och skyddsombud

- 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 f d 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?

För Samhall AB

För arbetstagarparten

Datum och namn

Datum och namn

SB.  
JL TB →  
A J JH.

Par  
M



## FÖRHANDLINGSPROTOKOLL

**Ärende:** Kompletteringar till Avtalet om inbyggd verksamhet i Samhall AB

**Parter:** Samhall AB  
Fastighetsanställdas förbund  
GS  
Handelsanställdas förbund  
Hotell- och restaurangfacket  
IF Metall  
Svenska kommunalarbetsareförbundet  
SEKO  
Svenska Transportarbetareförbundet

**Tid:** 2019-11-15, 2019-11-18

**Plats:** IF Metalls förhandlingslokaler

**Närvarande:** Per Gradén, Samhall AB  
Monica Höglind, Samhall AB

Joakim Oscarsson, Fastighetsanställdas förbund  
Tony Berggren, GS  
Hans-Olof Håkansson, Handelsanställdas förbund  
Kent Johansson, Hotell- och restaurangfacket  
Leena Kyhlros, IF Metall  
Mario Gavran, Kommunal  
Sune Blomkvist, SEKO  
Magnus Larsson, Svenska Transportarbetareförbundet

---

### § 1 Inledning

Behovet av vissa kompletteringar till befintligt Avtal om inbyggd verksamhet har identifierats.

### § 2 Överenskommelse

Parterna träffar överenskommelse om att till Avtalet om inbyggd verksamhet göra kompletteringar enligt bifogad bilaga 1. Överenskommelsen är en del av Avtalet om inbyggd verksamhet och gäller med en ömsesidig uppsägningstid om tre månader.

§ 3 **Gemensamma konferenser**  
Parterna åtar sig uppdraget att under 2020 genomföra gemensamma konferenser på de orter där Samhall har MO ledningskontor; d v s Malmö, Jönköping, Stockholm samt Sundsvall.

§ 3 **Centrala parterers godkännande**  
Avtalet förutsätter godkännande från respektive LO-förbunds förbundsstyrelse.

§ 4 **Avslutning**  
Förhandlingarna förklaras avslutade.

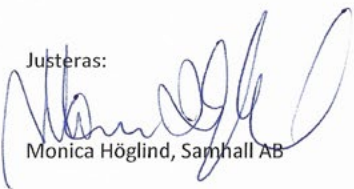
Stockholm 2019-11-18

Vid protokollet:



Per Gradén, Samhall AB

Justeras:



Monica Höglind, Samhall AB



Fastighetsanställdas förbund



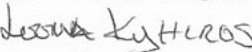
GS



Handelsanställdas förbund



Hotell- och restaurangfacket



IF Metall



Svenska kommunalarbetsareförbundet



SEKO



Svenska Transportarbetareförbundet

## Främjande av Samhallavtalet

Samhall har gått från att ha verksamhet i egna lokaler till att idag utföra arbete i entreprenadliknande former som vilket annat företag som helst på svensk arbetsmarknad.

När Samhallanställda utför arbete på områden som tillämpar andra kollektivavtal och därigenom andra villkor så uppstår det frågor och misstankar samt en möjlig konkurrenssituation. Parterna har tecknat ett avtal där vissa grundförutsättningar utgör grundpelare för avtalet.

- Grunderna för Samhalls verksamhet är fastlagda genom beslut av regering och riksdag. Samhalls uppdrag är att producera efterfrågade varor och tjänster och genom detta skapa meningsfulla och utvecklande arbeten för personer med funktionsnedsättning där behoven finns.
- Samhall är ett företag som ålagts ett socialt ansvar som går utöver det som gäller för andra företag. Det innebär att hänsyn till de arbetsmarknadspolitiska och individuella förutsättningarna måste vara vägledande vid tillämpningen av det mellan parterna träffade avtalet.
- Avtalet ska vidare utgöra ett instrument för att öka intresset för kompetensutveckling samt stärka viljan att pröva nya utmaningar och förmågan att om möjligt övergå till arbete i det övriga arbetslivet. Det gör att avtalet både är traditionellt för den svenska arbetsmarknadens förhållanden och ett unikt dokument för just den särprägel som Samhall har.

Parterna är överens om att överenskommelsen om inbyggd verksamhet är en komplettering av befintligt Kollektivavtal Samhall och reglerar vissa frågor inom Samhalls inbyggda verksamhet. Inbyggd verksamhet är ej att likställas med uthyrning från bemanningsföretag.

Det är av stor vikt att parterna vid de tillfällen då misstankar om huruvida Samhall bedriver bemanningsverksamhet eller inte uppstår, klart kan redogöra på vilket sätt den ifrågasatta verksamheten anpassats för att just den individen som utför arbetet har tillförsäkrats att hen utifrån sin funktionsnedsättning kan utföra ett meningsfullt arbete utan att fara illa av det.

Det är av stor vikt att parterna verkligen fullgör följande skyldighet för att undvika misstankar enligt ovan samt tillförsäkra de Samhallanställda en säker arbetsmiljö. Samhalls 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 förhandlingskyldigheten enligt MBL med lokal part.

Handwritten signatures and initials in black ink, including what appears to be 'MH', 'ML', 'R', 'J', and 'RAN'.

## Kvalitetssäkring av Samhallavtalet

För att parterna skall vara säkra på att Samhall har en säker och trygg hantering av den inbyggda verksamheten skall parterna vid varje nyetablering eller nytt område av densamma i varje fall gemensamt genom dialog försäkra sig om att parterna vid varje inbyggd verksamhet kan borgen för att avtalets syfte uppfylls.

Parterna skall tillse att så många människor som möjligt med funktionsnedsättning skall ges en möjlighet att utföra ett meningsfullt arbete. Detta skall alltid göras utifrån individens bästa!

Utifrån ovan beskrivna så har parterna efter konstruktiva förhandlingar enats om att oavsett den rättsliga skyldigheten skall parterna alltid tillse att varje inbyggd verksamhet är ett resultat av en konstruktiv dialog mellan parterna, där man utifrån individens och kundföretagens behov hittar den bästa lösningen för en inbyggd verksamhet som följer avtalets syfte.

Parterna är överens om att komplettera checklisten som finns som bilaga till överenskommelsen om inbyggd verksamhet med följande:

Ny Rubrik:

*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.*

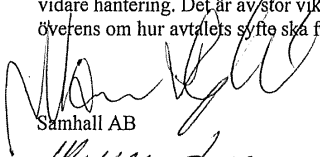
Ny punkt nio:

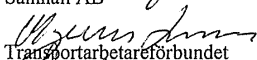
*Samhall är skyldig att informera lokal facklig företrädare om vilka arbetsuppgifter som Samhall ska utföra hos kunden*

Ny punkt tio:


*Har anpassning för arbetsuppgifternas utförande skett (ja/nej)*

Parterna är överens om att skicka ut detta dokument till de lokala parterna för vidare hantering. Det är av stor vikt att de lokala parterna träffas för att komma överens om hur avtalets syfte ska förverkligas.

  
Samhall AB

  
Transportarbetareförbundet

  
Handelsanställdas förbundet

  
Kommunal

  
Industrifacket Metall

  
GS facket

  
Fastighetsanställdas förbund

  
Hotell- och Restaurangfacket

SEKO

## FÖRHANDLINGS PROTOKOLL

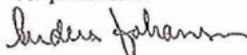
- Ärende**                      Reseavtal Samhall AB
- Parter**                        Samhall AB  
 Fastighetsanställdas Förbund  
 GS förbundet  
 Handelsanställdas Förbund  
 Hotell och Restaurang Facket  
 IF Metall  
 Svenska Kommunalarbetsareförbundet
- Tid**                            2009-06-24
- Plats**                        Samhalls lokaler, Stockholm.
- Närvarande för**            Samhall AB  
 Anders Johansson  
 Catharina Sidenvall
- Arbetstagarparten**  
 Fastighetsanställdas Förbund  
 Gunilla Kevdal  
 GS  
 Mattias Petersson  
 Handelsanställdas Förbund  
 Thomas Holm  
 Hotell och Restaurang Facket  
 Stefan Eriksson  
 IF Metall  
 Leena Kyhlros  
 Svenska Kommunalarbetsareförbundet  
 Lenita Granlund  
 LO  
 Johan Ingelskog
- § 1**                            **Reseavtal**  
 Parterna tecknar reseavtal enligt bifogad bilaga. Avtalet ersätter motsvarande bestämmelserna om resor i Kollektivavtalet Samhall.
- § 2**                            **Uppsägningstid**  
 Avtalet gäller med en ömsesidig uppsägningstid om tre månader.

§ 5

## Avslutning

Förhandlingen förklaras avslutad.

Vid protokollet



Anders Johansson

Justeras:



Samhall AB



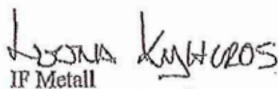
Svenska Kommunalarbetareförbundet



Fastighetsanställdas förbund



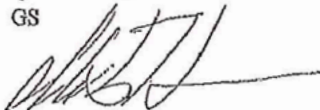
Handelsanställdas förbund



IF Metall



GS

Hotell och  
Restaurang Facket

## Reseavtal inom Samhall AB för LO-området

### 1 § Parternas gemensamma syfte med avtalet

Parternas utgångspunkt 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 de mest miljö- och kostnadseffektiva sätt.

### 2 § Tillämpningsområde

Detta avtal gäller vid tjänsteresor inom Sverige för samtliga arbetare i företaget och ersätter motsvarande regler i Kollektivavtal Samhall.

### 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.

För att traktamente och/eller resetillägg ska utges ska resans mål vara beläget mer än 50 km från den resandes ordinarie arbetsplats och bostad. Om den anställda själv bekostar nattlogi utgår även natttraktamente. När arbete utanför den vanliga verksamhetsorten varit förlagt till en och samma ort mer än 90 dagar i följd ska traktamente, resetillägg och måltidsavdrag där- efter 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.

Vid tjänsteresa med egen bil då arbetsgivaren bedömer att bil är lämpligaste färdmedel betalas ersättning enligt 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 övernattning enligt de regler, belopp och avdragsbelopp för måltider som framgår av bilaga till avtalet. Traktamenten skall följa Skatteverkets belopp.

### 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 det 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

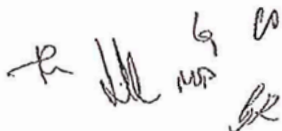
Avresedag	Dag då tjänsteresa påbörjas
Bostad	Familjebostad eller motsvarande fast bostad i anslutning till verksamhetsorten
Dag	Tiden mellan 06.00 och 24.00
Egen bil	Bil som ägs av arbetaren eller av någon som varken har föranlett tjänsteresan eller annars berörs av den
Hemkomsttag	Dag då tjänsteresa 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 bortavaro som sträcker sig över en natt

## 8 § Reseräkning

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

## 9 § Giltighetstid och uppsägning

Detta avtal gäller fr.o.m. 2009-05-01 och tillsvidare med en ömsesidig uppsägningstid om tre månader.





## Bilaga 1

### Reskostnadsersättning vid resa med egen bil och motorcykel

Milersättning vid resa med bil 30.00 Kr/mil

### Traktamenten och resetillägg

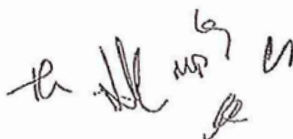
	Traktamente	Resetillägg
<b>Tjänsteresa dag 1 – 90</b>		
1. Hel dag	210:-	150:-
<b>Avresedagen</b>		
2. Avresa före kl 12.00	210:-	150:-
3. Avresa efter kl 12.00	105:-	75:-
<b>Hemkomstdagen</b>		
4. Hemkomst före kl 19.00	105:-	75:-
5. Hemkomst efter kl 19.00	210:-	150:-
Nattractamente	105:-	-

### Reducering av traktamente och resetillägg

Om arbetsgivaren kostnadsfritt tillhandahåller måltid ska reducering ske med följande belopp:

	Traktamente	Resetillägg
<b>Vid tjänsteresa enligt 1, 2 och 5:</b>		
frukost, lunch och middag	189:-	130:-
lunch och middag	147:-	100:-
lunch eller middag	74:-	50:-
frukost	42:-	30:-
	<b>Traktamente</b>	<b>Resetillägg</b>
<b>Vid tjänsteresa enligt 3 och 4:</b>		
frukost, lunch och middag	95:-	65:-
lunch och middag	74:-	50:-
lunch eller middag	37:-	25:-
frukost	21:-	15:-

Traktamente och resetillägg ska inte reduceras för måltider på allmänna transportmedel.



### Resetillägg vid tjänsteresa utan övernattning

Om tjänsteresan varat mer än 4 timmar men inte mer än 10 timmar	90:-
Om tjänsteresan varat mer än 10 timmar	180:-

### Reducering av resetillägg vid tjänsteresa utan övernattning

Om arbetsgivaren kostnadsfritt tillhandahåller måltid ska resetillägget reduceras med:

frukost	35:-
lunch	50:-
middag	120:-

dock högst erhållet resetillägg



Förhandlingsprotokoll:

2012-06-15

Parter:

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

Ärende:

Tillämpning av hyvlingsreglerna vid omplacering

Plats:

Alnegas kontor i Stockholm och per telefon

Närvarande:

För arbetsgivarparten:

Hans Ronnerstam  
Almega Samhallförbundet

Anders Johansson  
Samhall AB

För arbetstagarparten:

Respektive förbundsrepresentanter

§ 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.

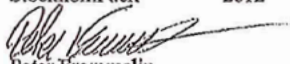
Vid protokollet:

Stockholm den 15 juni 2012

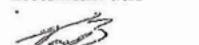
  
Hans Ronnerstam

Justeras:

Stockholm den 2012

  
Peter Frommolin  
Fastighetsanställdas Förbund

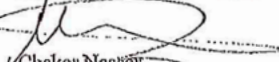
Stockholm den 2012

  
Mattias Petersson  
GS *Jens Bengtson*

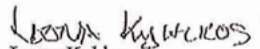
Stockholm den 2012

  
Thomas Holm  
Handelsanställdas Förbund

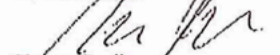
Stockholm den 2012

  
Chaker Nassar  
Hotell- och restaurangfacket

Stockholm den 2012

  
Leena Kyhlros  
IF Metall

Stockholm den 2012

  
Christer Rydh  
SFKO – Facket för Service och  
Kommunikation

Stockholm den 2012

  
Joakim Oscarsson  
Svenska Kommunalarbetsförbundet

### Hyrings exempel

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

Ingen rev mellan.

Placeras tillbaka från arbete i nivå 2 till arbete i nivå 4

2)

2)

3)

	Om placeras från arbete i nivå 3 till arbete i nivå 2		Placeras tillbaka från arbete i nivå 2 till arbete i nivå 3	
	Nuv lön	Ny lön	Ingen rev mellan	Efter löneröv -11
Grundlön	17 400 kr	17 400 kr	17 400 kr	17 500 kr
Arb upp g tillägg	1 430 kr	930 kr	930 kr	1 760 kr
Erf tillägg		300 kr	300 kr	300 kr
F d erf tillägg		300 kr	300 kr	300 kr
Mångk tillägg		700 kr	350 kr	860 kr
PT hyfving 40%		150 kr	150 kr	40 kr
Summa lön	19 780 kr	19 780 kr	19 780 kr	20 330 kr

Ingen rev mellan.

Placeras tillbaka från arbete i nivå 2 till arbete i nivå 3

(Anställd 1 oktober 2007 eller tidigare)

Bedöms vara mångkunnig både 1 och 2

3)

- Den som omplaceras från nivå 4 till lägre nivå och har varit anställd sedan 1 oktober 2007 eller tidigare får det r d erfarenhetstillägget (enligt avtalsförhandlingsprotokollet 2010) som icke hyringsbart personligt tillägg
- Vid omplacering till nivå 4 tas i förekommande fall både erfarenhetstillägg och r 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 slägs 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  Arbetsstagarparten Gunilla Kevdal, Fastighetsanställdas Förbund Mattias Petersson, Grafiska Fackförbundet-Mediafacket Jannika Pahländer, 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 arbetsstagar 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 sägs 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 uppsägningslidens utgång eller vid den senare tidpunkt som domstolen bestämmer.

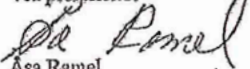
- § 3 Har en arbetstagare blivit avskedad ska avskedandet kunna förklaras ogiltigt på yrkande av arbetstagaren om arbetstagaren hävdar att skälen för avskedandet inte ens skulle ha räckt för en giltig uppsägning. Om ett sådant yrkande framställs kan domstol besluta att anställningen trots avskedandet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

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

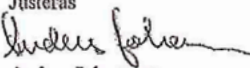
- § 4 Parterna noterar att överenskommelsen gäller även på nu pågående ärenden.

- § 5 Förhandlingen avslutas.

Vid protokollat



Asa Ramel  
Justeras



Anders Johansson



Gurilla Kevdal

Mattias Petersson

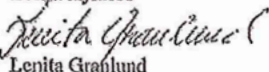


Janika Fahlander

Stefan Eriksson



Leena Kyhlros



Lenita Granlund



Bertil Bohman

# Förhandlingsprotokoll

**Datum:** 2020-06-04

**Parter:** Arbetsgivareföreningen KFO  
LO-förbund med partsställning på Samhall AB

**Närvarande:** För arbetsgivarparten:

Jesper Neuhaus  
Per Gradén

KFO  
Samhall AB

För arbetstagarparten:

Tina Nordling  
Leena Kyhlros  
Joakim Oscarsson  
Mario Gavran  
Suzanne Jensinger  
Tony Berggren  
Sune Blomkvist  
Kent Johansson  
Magnus Larsson

LO  
IF Metall  
Fastighetsanställdas förbund  
Kommunal  
Handelsanställdas förbund  
GS-facket  
SEKO  
HRF  
Transportarbetareförbundet

**Plats:** Distans

**Ärende:** Förhandlingar avseende kollektivavtal

§ 1 Parterna har den 4 juni 2020 träffat överenskommelse dels om ajournering av de pågående förhandlingarna, dels om prolongering av avtalet med den förändringen att avtalets § 18 ges följande lydelse:

Detta avtal gäller t.o.m. den 30 november 2020. För tid efter den 30 november 2020 gäller avtalet med sju dagars ömsesidig uppsägningstid. Uppsägning av avtalet ska ske skriftligen.

§ 2 De ajournerade förhandlingarna ska återupptas den 30 september 2020.

Vid protokollet



Per Gradén

Arbetsgivareföreningen KFO



Jesper Neuhaus

GS



Tony Berggren



## 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.

## 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.


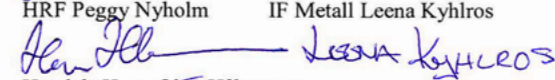
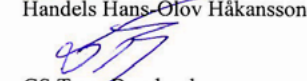
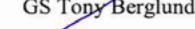
Eftersom lönesystemet är uppbyggt så att medlemmar kan få mångkunnighetstillägg för arbetsuppgifter på våra olika arbetsplatser, ska förbunden hjälpa varandra med att lämna information till varandra om de olika arbetsuppgifternas inplacering i arbetsuppgiftstilläggen.

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 företrädna, detta kan ske genom dialog mellan förbunden.

Stockholm 28 oktober 2014

  
SEKO Christer Rydh  
  
Kommunal Per Svensson  
  
Fastighets Jari Visshed

  
HRF Peggy Nyholm  
  
IF Metall Leena Kyhlros  
  
Handels Hans-Olov Håkansson  
  
GS Tony Berglund

# Sökord

Ajournering av avtal.....	52	Kompetensutveckling	
Annandag pingst.....	53	skyddsombud.....	5
Anställningsvillkor för LFU.....	12, 14	Kontakt.....	57
Arbetsgrupper.....	9, 10, 11	Ledighet och kostnader för	
Arbetsmiljökommitté.....	26, 28	fackliga uppdrag.....	30
Central arbetsmiljökommitté		LFU redovisning till LO (§ 3).....	20
(CAMK).....	26	Lokal arbetsmiljökommitté	
Central jämställdhets- och		(LAMK).....	28
mångfaldskommitté.....	26	Lokalnivå.....	28
Central referensgrupp, LO.....	29	Lönebidrag för utveckling	
Checklista		i anställning (LFU).....	12-17
inbyggdverksamhet.....	36, 40	Marknadsområde (MO råd).....	27
Distriktsnivå.....	27	Medbestämmandets form	
Distriktsråd.....	27	i Samhall.....	22-30
Distriktsregional		Nationaldagen.....	53
referensgrupp, LO.....	29	Pensionspremie, redovisning.....	5
Företagsnivå.....	25	Prolongering av avtal.....	52
Företagsråd.....	25	Resor.....	41-46
Gränsdragning		Semester.....	5
mellan förbunden.....	54	Sexuella trakasserier.....	5
Hyvlingsregler.....	47-49	Sparad semester.....	5
Inbyggdverksamhet.....	31-40	Tjänstepension.....	6, 12
Information om		Trakasserier.....	5
lokala förhandlingar.....	25	Uppsägning,	
Information.....	28	personliga skäl, avsked.....	50-51

LO

ISBN 978-91-566-3496-3

[www.lo.se](http://www.lo.se)

**samhall**

**Kommunal.**

**f** Fastighets



**IFMETALL**



**seko**

Frågor om innehållet:

**Fastighets**

TELEFON 08-696 11 50

[www.fastighets.se](http://www.fastighets.se)

**GS-facket**

TELEFON 010-470 83 00

[www.gsacket.se](http://www.gsacket.se)

**Handels**

TELEFON 0771-666 444

[www.handels.se](http://www.handels.se)

**Hotell- och restaurang**

TELEFON 0771-57 58 59

[www.hrf.net](http://www.hrf.net)

**IF Metall**

TELEFON 08-786 80 00

[www.ifmetall.se](http://www.ifmetall.se)

**Kommunal**

TELEFON 010-442 70 00

[www.kommunal.se](http://www.kommunal.se)

**Seko**

TELEFON 08-791 41 00

[www.seko.se](http://www.seko.se)

**Transport**

TELEFON 010-480 30 00

[www.transport.se](http://www.transport.se)