

# HÖK 10

**Fackförbundet SKTF  
Akademikerförbundet SSR  
Ledarna  
Teaterförbundet**

**SVERIGES KOMMUNER OCH LANDSTING  
ARBETSGIVARFÖRBUNDET PACTA**



# Innehåll

Huvudöverenskommelse om lön och allmänna anställningsvillkor samt rekommendation om lokalt kollektivavtal m.m. – HÖK 10 .....	3
Löneavtal, Bilaga 1.....	7
Centrala och lokala protokollsanteckningar, Bilaga 3 .....	11
Centrala protokollsanteckningar, Bilaga 4.....	17
Centrala parters syn på förutsättningar för en väl fungerande individuell lönesättning, Bilaga 5 .....	21
Lokalt kollektivavtal om lön och allmänna anställningsvillkor m.m. – LOK 10, Bilaga 6 .....	25
Lokalt kollektivavtal om lön och allmänna anställningsvillkor m.m. – LOK 10, Bilaga 6a.....	27



# **Huvudöverenskommelse om lön och allmänna anställningsvillkor samt rekommendation om lokalt kollektivavtal m.m. – HÖK 10**

## **Parter**

Sveriges Kommuner och Landsting och Arbetsgivarförbundet Pacta å ena sidan, samt

OFRs förbundsområde Allmän kommunal verksamhet jämte i förbundsområdet ingående organisationer å den andra.

## **§ 1 Innehåll m.m.**

Parterna träffar detta kollektivavtal Huvudöverenskommelse om lön och allmänna anställningsvillkor m.m. – HÖK 10 – för arbetstagare för vilka gäller Allmänna bestämmelser – AB. Till avtalet hör även bestämmelser enligt följande bilagor 1–6a.

- a) Löneavtal (Bilaga 1),
- b) Allmänna bestämmelser – AB i lydelse fr.o.m. 2010-04-01 – (Bilaga 2) med följande underbilagor
  - D, anställning i personalpool,
  - L, lägerverksamhet m.m.,
  - U, uppehållsanställning,
- c) Centrala och lokala protokollsanteckningar (Bilaga 3),
- d) Centrala protokollsanteckningar (Bilaga 4),
- e) Centrala parter syn på förutsättningar för en väl fungerande individuell lönesättning (Bilaga 5),
- f) LOK 10 (Bilaga 6 och 6a).

## **§ 2 Ändringar och tillägg**

I kollektivavtalet ska också ingå de ändringar och tillägg till avtalets bestämmelser som parterna under avtalets giltighetsperiod träffar överenskommelse om.

### **§ 3 Fredsplikt**

Förhandlingar under avtalsperioden enligt denna överenskommelse ska föras under fredsplikt.

### **§ 4 Rekommendation om LOK 10 m.m.**

Parterna rekommenderar berörda arbetsgivare som utgör landsting/region, kommun eller kommunalförbund och berörda arbetstagarorganisationer att träffa kollektivavtal – LOK 10 – med den utformning och det innehåll som framgår av Bilaga 6.

För övriga arbetsgivare anslutna till Arbetsgivarförbundet Pacta och berörda arbetstagarorganisationer träffas härmed det lokala kollektivavtalet – LOK 10 – enligt Bilaga 6a.

### **§ 5 Giltighet och uppsägning**

Såvida inte särskilt anges, gäller HÖK 10 för perioden 2010-04-01–2012-04-30 med en ömsesidig uppsägningstid av tre kalendermånader.

Har avtalet inte sagts upp inom föreskriven tid, förlängs dess giltighet för en tid av tolv kalendermånader i sänder med en ömsesidig uppsägningstid av tre kalendermånader. Uppsägning ska vara skriftlig och åtföljd av förslag till nytt kollektivavtal.

### **§ 6 Avslutning**

Förhandlingarna förklaras avslutade.

Vid protokollet

*Marianne Hörding*

Justeras

**För Sveriges Kommuner och Landsting**

*Ingela Gardner Sundström*

**För Arbetsgivarförbundet Pacta**

*Ingela Gardner Sundström*

För **OFRs förbundsområde Allmän kommunal verksamhet** jämte i förbundsområdet ingående organisationer

Fackförbundet SKTF

Akademikerförbundet SSR

*Anders Hammarbäck*

*Eva Fagerberg*



# Löneavtal

## § 1 Grundläggande principer för lönesättningen

Arbetsgivarna har enligt detta avtal fortsatt stort ansvar för lönebildningen.

Lönebildning och lönesättning ska bidra till att arbetsgivaren når målen för verksamheten. Lönen ska stimulera till förbättringar av verksamhetens effektivitet, produktivitet och kvalitet. Därför ska lönen vara individuell och differentierad och avspegla uppnådda mål och resultat. Även förutsättningarna för att rekrytera och behålla personal påverkar löne- och anställningsvillkoren.

Syftet är att skapa en process där arbetstagarens resultat och löneutveckling knyts samman så att det positiva sambandet mellan lön, motivation och resultat uppnås. Det är därför av stor vikt att dialog förs mellan chef och medarbetare om mål, förväntningar, krav, uppnådda resultat och lön.

Det är särskilt viktigt att lönen för chefer på alla nivåer tydligt avspeglar hur satta mål uppfylls och de resultat som vederbörande uppnår. Chefer är arbetsgivarens företrädare och har ett stort ansvar för att uppsatta mål nås och att uppföljning av resultat sker.

## § 2 Löneöversyner

### *Inför löneöversyn*

1. Överläggningar med arbetstagarorganisationen ska genomföras om arbetsgivarens planerade åtgärder vid varje löneöversyn. Vid överläggningen ska arbetsgivaren redovisa motiven för de planerade åtgärderna. Dessa ska grundas på arbetsgivarens lönepolitik.

Det ligger i respektive parts ansvar att medverka genom egna förberedelser och aktivt deltagande. De lokala parterna ska eftersträva att finna samarbetsformer som stödjer ett aktivt arbete med de lönepolitiska frågorna.

I Bilaga 5 till HÖK 10 har de centrala parterna angivit ”Centrala parters syn på förutsättningar för en väl fungerande individuell lönesättning”. Denna bilaga tjänar som vägledning till vad som ska diskuteras i överläggningen.

### **Anmärkningar**

1. Resultatet av överläggningarna ska inte ha kollektivavtals ställning.
2. Löneöversyn ska genomföras som förhandling om lokal part så begär.

### *Löneöversyn*

**2.** Löneöversyn sker genom att arbetsgivaren, efter avslutad överläggning enligt punkt 1, lämnar förslag i dialog om ny lön till berörd arbetstagarorganisation. Förslagen utformas med beaktande av en ökad lönespridnings betydelse för goda resultat och ska ha sin grund i väl kända kriterier. De grundläggande principerna för lönesättning som framgår av § 1 ska beaktas liksom överläggningarna enligt ovan.

### *Avstämning*

**3.** Arbetsgivaren ska till arbetstagarorganisationen meddela sitt samlade förslag till ny lön på individnivå. Förslaget avstäms mellan arbetsgivare och arbetstagarorganisation. Speciell uppmärksamhet ska dock ägnas gjorda erfarenheter av den genomförda löneöversynsprocessen i syfte att lägga grund för nästa.

#### **Anmärkningar**

- 1.** Avstämningen sker senast två veckor efter meddelat förslag. Överenskommelse kan träffas om annan tidsfrist.
- 2.** Resultatet av avstämningen ska inte ha kollektivavtals ställning.

### *Resultat av löneöversyn*

**4.** Efter avstämningen anses arbetsgivarens förslag fastställt och de fastställda lönerna ingår i det lokala kollektivavtalet om lön och allmänna anställningsvillkor – LOK 10.

### *Löneöversynstidpunkt*

**5.** Resultat av löneöversyn gäller fr.o.m. 1 april respektive år, såvida inte annat överenskoms.

### *Lokal förhandlingsordning*

**6.** Lokala parter kan träffa överenskommelse om att hantera lönesättningsfrågorna på annat sätt än som beskrivs i denna paragraf.

### *Garanterat utfall*

**7.** Arbetstagarorganisationen garanteras ett utfall i procent av sin lönesumma vid varje löneöversyn. Lönesumman utgörs av summan av de fasta kontanta lönerna för medlemmar som vid löneöversynstillfället är tillsvidareanställda med månadslön.

Överenskommelse kan träffas om annan beräkningstidpunkt och annan beräkning av garanterat utfall.

#### **Anmärkningar**

1. Del av det garanterade utfallet kan, efter överenskommelse mellan de lokala parterna användas till andra åtgärder.
2. Överenskomna belopp i centralt eller lokalt kollektivavtal proportioneras med hänsyn till arbetstagarens sysselsättningsgrad samt i förekommande fall med tillämplig uppehållslönefaktor enligt vid varje tidpunkt gällande Bilaga U till Allmänna bestämmelser.

Bestämmelserna om garanterat utfall gäller inte hos den arbetsgivare där arbetstagarorganisationen har färre än 5 medlemmar.

#### **Anmärkning**

I Stockholms, Göteborgs, Malmö och Gotlands stad/kommun samt i landsting/region gäller färre än 10 medlemmar.

#### *Garanterat utfall för 2010*

8. Det garanterade utfallet för arbetstagarorganisationen utgör 2,0 %.

#### *för 2011*

Det garanterade utfallet för arbetstagarorganisationen utgör 1,5 %.

#### *för bägge åren*

För arbetsledande personal gäller ett icke definierat garanterat utfall.

#### **Anmärkning**

Syftet med ett icke definierat garanterat utfall är att skapa lokala förutsättningar för en lönepolitik som fokuserar på den arbetsledande personalens betydelse.

### **§ 3 Övriga överenskommelser om lön**

Förhandlingar om lön upptas då part så begär.

Överenskommelse om lön får träffas med enskild arbetstagarare.

Central förhandling kan påkallas i fall som framgår av § 6.

## **§ 4 Fredsplikt**

Förhandlingar som avses i §§ 2 och 3 ska föras under fredsplikt.

## **§ 5 Klassificering**

Klassificering sker i enlighet med Bilaga 3 till Överenskommelse om lönestatistik.

För att säkerställa kvaliteten i de centrala partsgemensamma statistikunderlagen krävs en kontinuerlig lokal översyn av de anställdas kod enligt klassificeringssystemet Arbetsidentifikation, AID. Ansvaret åligger lokala parter.

## **§ 6 Förhandlingsordning**

### *Lokal förhandling*

**1.** Lokal arbetstagarorganisation får senast två veckor från avstämningstidpunkten enligt § 2 punkt 3 påkalla lokal förhandling om huruvida garanterat utfall uppnåtts samt vilka som omfattas av bestämmelsen om arbetsledande personal enligt § 2 punkt 8.

#### **Anmärkning**

Överenskommelse kan träffas om annan tidsfrist.

### *Central förhandling*

**2.** Central part får påkalla central förhandling enbart i nedanstående frågor senast en månad efter det att den lokala förhandlingen avslutats

**a)** i frågor som avses i § 6 punkt 1

**b)** i frågor som avses i § 2 punkt 1 anmärkning 2 om huruvida garanterat utfall uppnåtts, fördelning av garanterat utfall enligt respektive löneöversyn samt vilka som omfattas av bestämmelsen om arbetsledande personal enligt § 2 punkt 8.

### *Skiljenämnd*

**3.** Enas inte de centrala parterna ska frågan bindande avgöras av särskild skiljenämnd, om central part begär prövning av frågan genom skriftlig framställan inom en månad från den dag, då den centrala förhandlingen anses avslutad.

# Centrala och lokala protokollsanteckningar

## Anteckningar till Löneavtal

*Förbundsområdet Allmän kommunal verksamhet*

1. I förbundsområdet Allmän kommunal verksamhet ingår Fackförbundet SKTF, Akademikerförbundet SSR, Ledarna och Teaterförbundet.

*Annan åtgärd än lön*

2. Om löneöversyn innebär annan åtgärd än lön ska detta för berörda arbetstagare särskilt anges. Sådan åtgärd ska även beaktas när arbetsgivaren enligt diskrimineringslagen genomför kartläggning och analys av löner och andra anställningsvillkor.

Innehåller överenskommelse enligt ovan avkortad arbetstid ska den för jämförelse enligt diskrimineringslagen i lönehänseende beräknas på följande sätt:

arbetstagarens fasta kontanta lön efter arbetstidsförkortning delas med kvoten av ordinarie arbetstid för arbetstagaren efter arbetstidsförkortning per vecka genom ordinarie arbetstid för heltid enligt centralt kollektivavtal.

*Löneöversyn på olika sätt*

3. De centrala parterna är överens om betydelsen av att lokala parter fortsätter föra lönebildningsprocessen framåt. Ett steg i detta är att hantera löneöversyn på olika sätt inom en organisation beroende på hur långt det lönepolitiska arbetet nått på respektive arbetsplats. Att hantera löneöversyn på olika sätt inom en organisation kräver att förhandlingsordningen görs tydlig.

*Garanterat utfall*

4. Centrala parter konstaterar gemensamt att användningen av begreppet ”garanterat utfall” innebär att behov av löneökningar utgår från ett resonemang om arbetsgivarens bedömning och analys sett ur ett helhetsperspektiv varefter vidtar ställningstaganden med utgångspunkt från behov av olika åtgärder. Avsikten är att löneöversyn inte inleds med att fastställa nivå på utfall per arbetstagarorganisation.

### *Oprövad arbetstagare*

5. Vid lönesättning av oprövad arbetstagare är det, ur ett lönepolitiskt perspektiv, viktigt att den befintliga lönebildningen ligger till grund för lönesättningen i den tänkta anställningen.

### *Löneavtalets tillämpning*

6. Centrala parter står till förfogande för att vid lokala parter behov bistå med tillämpningsdiskussioner. Centrala parter ser att detta bidrar verksamt till en god tillämpning av Löneavtalet.

Det konstateras att parterna är överens om bilagan ”Centrala parter syn på förutsättningar för en väl fungerande individuell lönesättning”. Tillämpningen av Löneavtalet hänger samman med hur väl lokala parter var för sig och gemensamt har diskuterat dessa förutsättningar.

## **Anteckningar till AB**

### *Arbetstid*

1. För tandhygienist, tandsköterska och tandvårdsbiträde m.fl. vid sjukhus för psykiatrisk vård och vårdinrättning för psykiskt utvecklingsstörda liksom för arbetstagare med anställning som särskilt inrättats för tillgodoseende av tandvård åt enbart förskolebarn samt från behandlingssynpunkt svårhanterliga barn utgör den ordinarie arbetstiden i genomsnitt 39 timmar per helgfri vecka.

2. Förlängs begränsningsperioden med stöd av § 13 mom. 6f) och arbete därmed förläggs till lördag–söndag i större utsträckning än tidigare fordras lokalt kollektivavtal.

3. Om en arbetstagares arbetspass sträcker sig över dygnsgränsen (midnatt) ska arbetspasset hänföras till det dygn under vilket den övervägande delen av arbetspasset infaller.

### *Arbetstid*

#### *För landstingssektorn gäller*

4. Föreståndare, biträdande föreståndare och behandlingsassistent vars arbetstid är förlagd till såväl vardag som söndag och/eller helgdag ska åtnjuta 8–9 fridagar per fyra veckorsperiod.

**5.** Den genomsnittliga veckoarbetstiden för behandlingsassistent med arbetstid förlagd till ständigt natt ska vara 1 timme och 55 minuter kortare än för motsvarande heltidsanställd arbetstagare.

**6.** Förutom vad som följer av §§ 13, 20, 21, 22 och 23 kan lokala parter träffa kollektivavtal som avviker från dessa bestämmelser för föreståndare, biträdande föreståndare och behandlingsassistent.

### *Uppehållsanställning*

**7.** Arbetsgivare och arbetstagarorganisation kan träffa kollektivavtal om annan förläggning av uppehåll än vad som framgår av Bilaga U för tandsköterska, tandhygienist och tandvårdsbiträde.

### *Övertid*

**8.** Om sådan heltidsanställd arbetstagare som avses i § 20 mom. 1 och som enligt bestämmelserna i momentet inte har rätt till kompensation för övertidsarbete utför annat arbete än deltagande i sammanträde på tid överstigande den fastställda arbetstiden, får arbetstagaren om så är möjligt ledigt från arbetet för motsvarande tid.

**9.** För arbetstagare som har träffat överenskommelse om undantag från kompensation för övertidsarbete bör, om förutsättningarna ändras, en översyn ske av lönesättningen och övertidsrätten.

### *Övertid*

#### *För landstingssektorn gäller*

**10.** Förvaltningschef eller avdelningschef direkt underställd landstingsdirektör eller landstingsstyrelse har inte rätt till kompensation för övertidsarbete, såvida inte annat överenskoms.

### *Jour och beredskap*

**11.** Organisatoriska och andra åtgärder bör vidtas så att jouruttag begränsas till vad som sägs i ATL.

Där detta av bl.a. verksamhetsmässiga skäl inte går att genomföra är parterna beredda att träffa överenskommelse om erforderligt överuttag av jour i kollektivavtal.

*Jour och beredskap*  
*För kommunsektorn gäller*

**12.** Om kommunens handlingsprogram för räddningstjänst har preciserade krav, med hänsyn till viss lagstiftning, kan dessa krav avvika från beredskapsparagrafens uttryck ”utan dröjsmål”. Detta hanteras i förekommande fall i särskild överenskommelse med den enskilde arbetstagaren.

Även för andra arbetstagare gäller att ersättning inte utges om sådan ersättning uttryckligen inrymts i lönen eller kompensation härför utges i form av ledighet, avkortning av arbetstid eller på annat sätt.

*Sjuklön m.m.*

**13.** Har arbetsgivare och arbetstagarorganisation träffat överenskommelse, som komplement till lön enligt §§ 16–17 och Bilaga U om prestationslön, ackordslön, resultatlön eller liknande eller andra alternativa löneformer, får parterna även träffa kollektivavtal om huruvida och på vilket sätt sådan lön ska ingå i beräkningsunderlag för sjuklön enligt 6 § SjLL. Sådan förhandling får endast föras som lokal förhandling.

**14.** Arbetsgivare kan efter prövning medge att ersätta arbetstagare för inkomstbortfall, i form av lön och andra anställningsförmåner enligt § 28 mom. 5, som uppstått i samband med personskada genom våld och/eller misshandel i arbetet. Ersättningen utges endast för den del av lönebortfallet som inte ersätts på annat sätt. Ersättningen inbegriper semesterlön och semesterersättning enligt avtalet och semesterlagen.

*Föräldrapenning under sommaruppehållet*

**15.** Parterna konstaterar att det inte är möjligt för arbetstagare att erhålla föräldrapenning under semester. Detta får till följd att föräldraledig arbetstagare som påbörjat sin föräldraledighet i nära anslutning till sommaruppehållet inte har möjlighet att erhålla fullt föräldrapenningtillägg. Med anledning av detta ska det anses som om föräldrapenning erhållits under de första 45 dagarna av uppehållet. Dessa dagar ska därför ingå i underlaget för beräkning av föräldrapenningtillägg.

För att dagar under övrig del av sommaruppehållet ska ingå i beräkningen av föräldrapenningtillägg förutsätts att arbetstagaren erhåller föräldrapenning.

## Övriga anteckningar

### *Distansarbete*

1. Parterna konstaterar att vissa frågor kan behöva regleras i samband med arbete på distans. Vid införande av distansarbete är det därför av vikt att t.ex. följande frågor beaktas: omfattning av distansarbetet, arbetstagarens tillgänglighet, anställningsvillkor, arbetsuppgifter, teknisk utrustning, säkerhets- och skyddsfrågor, arbetsmiljöfrågor, uppföljning och utvärdering.

Vid sådan reglering är det även av vikt att följande frågor beaktas enligt ramavtalet på europeisk nivå: definition, frivillighet, privatliv och utbildning.

### *Sammanläggning av anställningar*

2. Är arbetstagare anställd samtidigt i flera anställningar hos samma arbetsgivare kan lokala förhandlingar upptas syftande till att anställningarna sammanläggs till en anställning. Tvist om sammanläggning i enskilt fall kan inte hänskjutas till central förhandling. Uppstår tvist om den principiella innebörden av denna rekommendation kan sådan tvist däremot föras som central förhandling.

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

3. Om inte annat överenskoms 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

Vid stadigvarande förflyttning enligt AB § 6 tillämpas inte denna reglering.

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

#### *Svensk Scenkonst och Teaterförbundet*

**4.** I de fall kommuner eller landsting är anslutna till Svensk Scenkonst och för viss verksamhet tillämpar kollektivavtal som gäller mellan Svensk Scenkonst och Teaterförbundet, gäller inte HÖK 10.

#### *Löneväxling*

**5.** Sedan lokalt kollektivavtal om löneväxling träffats kan arbetsgivaren och arbetstagaren överenskomma om att arbetstagaren får avsätta del av avlöningsförmåner till avgiftsbestämd ålderspension enligt KAP-KL §§ 13–14.

#### *Pensionsavgifter*

##### *För kommunsektorn gäller*

**6.** Utöver vad som följer av PB § 8 i PFA 98 avsätts för varje arbetstagare, för vilken PFA 98 gäller, en årlig pensionsavgift som tillförs arbetstagarens individuella del. Avgiften är 0,1 % av avgiftsunderlaget enligt PB § 11 i PFA 98.

## Centrala protokollsanteckningar

### Anteckningar till Löneavtal

#### *Skiljenämnd*

1. Skiljenämnden består av tre ledamöter av vilka Sveriges Kommuner och Landsting utser en, berörd arbetstagarorganisation (den centrala arbetstagarorganisationen) en och nämnda parter gemensamt en, tillika ordförande.

De centrala parterna svarar envar för sina representanters kostnader för medverkan i nämnden. Kostnaderna för ordförandens medverkan delas lika mellan parterna.

#### *Arbete med Löneavtalens tillämpning*

2. De centrala parterna kommer under perioden hösten 2010–våren 2011 att arbeta i olika konstellationer för att – med utgångspunkt i Löneavtalen och bilagan Centrala parternas syn på förutsättningar för en väl fungerande individuell lönesättning – bidra till att utveckla den lokala tillämpningen av Löneavtalen.

Fokus ligger på chefers kommunikation i olika nivåer kopplat till verksamhetsmål, budgetprocess och lönebildning. Detta medför arbete kring betydelsen av långsiktighet i sakfrågor samt parts- och övriga relationer. Vidare kan det t.ex. innebära arbete kring chefers roll, möjligheter och ansvar, parternas olika roller och intressen, hanteringen av olika kategorier arbetstagare etc.

Resultatet av arbetet ska sammanfattas våren/försommaren 2011, särskilt belysa användarvänligheten, och utgöra en av flera grunder för kommande Löneavtal. Arbetet kan även ge insikter som resulterar i andra insatser som syftar till att stärka Löneavtalens tillämpning.

### Anteckningar till AB

#### *Arbetstid*

1. Arbetsgivare som tillämpar en kortare kontorsarbetstid än i genomsnitt 40 timmar per helgfri vecka, får bibehålla denna oberoende av bestämmelser i § 13 mom. 2.

2. Dygnsvila enligt arbetstidslagen (ATL) bör så långt det är möjligt följas vid förläggning av ordinarie arbetstid.

Om dygnsvila enligt ATL utifrån ett verksamhetsperspektiv inte kan uppnås så bedömer parterna att objektiva skäl finns till att tillämpa de avvikelser från ATL som anges i AB § 13 mom. 6g)–h). Parterna anser att arbetstagare därigenom erhåller lämpligt skydd enligt EG:s arbetstidsdirektiv 2003/88/EG, artikel 18, genom gällande kollektivavtalsreglering och lagstiftning.

#### *Uppsägningstid m.m.*

3. Uppsägningstid enligt § 33 mom. 2 gäller fram till den tidpunkt då ett omställningsavtal mellan parterna börjar gälla och där parterna vid förhandlingar om ett omställningsavtal är överens om att bestämmelsen ska upphöra att gälla.

#### *Medbestämmandelagen*

4. 33 § MBL är inte tillämplig på bestämmelserna i AB § 27, på lokal överenskommelse som kan ha träffats med stöd av AB § 5 mom. 1b) eller på § 27 mom. 9.

5. Bestämmelserna i AB innebär inte någon reglering av MBL:s dispositiva regler med undantag av § 4 mom. 2, § 10 mom. 7, § 11, § 12 mom. 1, § 13 mom. 5, § 22 mom. 6, och § 27 mom. 9.

#### *Lokal företrädare för arbetstagarorganisation*

6. I § 4 mom. 4 och 5, § 5 mom. 2, § 13 mom. 7, § 14 mom. 7, § 16 mom. 3, § 17 mom. 6, § 20 mom. 8, § 22 mom. 8, § 23 mom. 4, § 27 mom. 21, § 29 mom. 6, § 35 mom. 2 samt Bilaga U punkt 2 anges att arbetsgivaren och arbetstagarorganisation får träffa kollektivavtal i angivna frågor. Sådant kollektivavtal får endast, såvida den centrala arbetstagarorganisationen inte skriftligen meddelar arbetsgivaren annat, träffas med arbetstagarorganisation som anges nedan.

Fackförbundet SKTF: ombudsman SKTF-centret, Akademikerförbundet SSR: ombudsman, Ledarna: ombudsman, Teaterförbundet: ombudsman.

## **Övriga anteckningar**

#### *Ändringar i lagstiftning*

1. Genomförs under avtalsperioden ändringar i lagstiftning kan förhandlingar påkallas.

### *Jämställdhetsråd*

**2.** Parterna är överens om att inrätta ett Jämställdhetsråd. Rådets syfte är att ur ett jämställdhetsperspektiv följa utvecklingen avseende löner och anställningsvillkor och föreslå aktiva åtgärder i syfte att uppnå ett mer jämställt arbetsliv.

Jämställdhetsrådet ska vara inrättat senast 2010-12-31.

### *Partsgemensamt arbete*

**3.** Parterna ska under avtalsperioden kartlägga tillämpningen av bestämmelserna om jour och beredskap samt färdtid för arbetstagare inom socialtjänst samt vård och omsorg.

Kartläggningen sker genom bl.a. inhämtande av statistik och gemensamma studiebesök.

Arbetsgruppens arbete ska vara avslutat senast 2012-01-31.

### *Lön vid annan anställning m.m.*

**4.** I denna överenskommelse har införts en ny bestämmelse om Lön vid annan anställning på grund av organisatoriska skäl eller sjukdom. Mot bakgrund av denna bestämmelse är parterna överens om följande. Senast 2010-12-31 ska parterna ha utrett om en regel som innebär att arbetstagare mellan 60 och 65 år ska erhålla tillägget fram till 65 år utan reduktion skulle strida mot diskrimineringslagens förbud mot åldersdiskriminering. Om parterna konstaterar att sådant hinder inte föreligger ska en sådan regel införas.

### *Löneöversyn 2012*

**5.** Parterna är överens om att bibehålla den 1 april som datum för löneöversyn. Målsättningen är att förhandlingar om ny Huvudöverenskommelse ska kunna genomföras med hänsyn tagen till den konkurrensutsatta sektorns lönenormerande roll och en tolv månadersperiod som bas för löneökningsnivån.



## Centrala parterers syn på förutsättningar för en väl fungerande individuell lönesättning

Denna bilaga anknyter till Löneavtalet och dess överläggning. En förutsättning för att överläggningen ska leda till önskvärd samsyn om arbetsgivarens planerade åtgärder och bidra till en bra löneöversynsprocess är att bilagans olika delar, lokala förutsättningar och praktiska tillämpning diskuteras.

Löneavtalet utgår från en lönesättning som är individuell och differentierad. En förutsättning för att en sådan lönesättning ska kunna fungera väl är att arbetsgivaren arbetat fram grundläggande och långsiktiga lönepolitiska riktlinjer för lönesättningen. Dessa riktlinjer måste vara kända och diskuterade med medarbetarna i organisationen för att bidra till det positiva sambandet mellan lön, motivation och resultat.

För att denna lönebildningsprocess ska bli framgångsrik förutsätts att parterna lokalt finner former för hur det lönepolitiska arbetet ska genomföras. I detta arbete finns ett antal beståndsdelar som det är särskilt viktigt att finna samsyn kring. De centrala parterna vill därför inledningsvis i nedanstående punkter peka på några viktiga delar av processen som ökar möjligheterna för en väl fungerande individuell lönesättning.

- Hur dialogen/informationen kring den av arbetsgivaren fastställda övergripande lönepolitiken ska genomföras.
- Vid arbetsgivarens löneanalys är det viktigt att grupper med liten lönespridning uppmärksammas och att lönespridningens betydelse för goda resultat beaktas.
- Att medarbetarna ges möjlighet till delaktighet i dialogen kring utformningen av de verksamhetsbaserade lönekriterierna t.ex. genom att utnyttja nuvarande samverkanssystems möjligheter till dialog på arbetsplatserna.
- Att behovet av verksamhetsbaserad kompetensutveckling uppmärksammas liksom det positiva sambandet mellan denna och medarbetarens möjligheter att påverka sin egen löneutveckling.
- Formerna och förutsättningarna för genomförandet av de individuella samtalen samt eventuella handlingsplaner.
- Det är naturligt att i lönebildningsprocessen uppmärksamma också arbetstagare som är frånvarande p.g.a. sjuk- eller föräldradighet.

Övergripande utgångspunkt ska även vara att lagstiftning om diskriminering beaktas.

Utöver detta ska följande särskilt beaktas:

### **Rollfördelning**

Arbetsgivare har olika förutsättningar för hur lönebildningsprocessen drivs. Oavsett storlek och organisatoriska indelningar förutsätts dock en tydlighet i uppdrag och ansvar för respektive nivå. I detta ligger också att chefens uppdrag och ansvar i löneprocessen tydliggörs.

### **Tidplan för löneöversynsarbetet**

Ett individuellt lönesystem förutsätter avstämningar och uppföljningar. Därför är det naturligt att även löneöversynen återkommer årligen. Genom en god planering kan respektive löneöversyn slutföras innan tidpunkten för ikraftträdande.

### **Analys av löner**

Löneavtalet förutsätter att arbetsgivaren bl.a. kartlägger och analyserar sina löner som underlag till överläggning inför löneöversyn. Därutöver kräver diskrimineringslagen kartläggning och analys ur jämställdhetssynpunkt.

Lönerelationerna mellan och inom olika yrkesgrupper avspeglar arbetsgivarens ställningstaganden. Därför är det en viktig förutsättning att de förtroendevalda diskuterar och tar ställning till rådande och önskvärda lönerelationer.

Kartläggning och analys av olika arbeten/yrken som visar lönenivåer/lönespridningar mellan grupper och lönespridningar inom grupper görs utifrån lönepolitisk synpunkt, samt utifrån skillnader i lön kvinnor/män respektive skillnader i lön kvinno-/mansdominerade grupper.

Kartläggning och analys följs sedan av en handlingsplan grundad på arbetsgivarens ställningstaganden. Handlingsplanen med koppling till den egna lönepolitiken utvisar arbetsgivarens önskvärda lönerelationer och lönespridningar inför kommande löneöversyner utifrån verksamhetens mål och behov.

Det är väsentligt att se analys av löner och den därpå bestämda handlingsplanen tillsammans med arbetsgivarens övriga ambitioner och prioriteringar samt konsekvenser av diskrimineringslagstiftning som en helhet. Detta möjliggör för arbetsgivaren att redan i budgetarbetet ta ett helhetsgrepp på olika verksamheters totala behov av åtgärder.

Grunden för att få acceptans för lönebildningen hänger både samman med en konsekvent tillämpning av lönepolitiken och delaktighet för de anställda.

## **Inför löneöversyn**

Inför löneöversyn är det angeläget att genomföra en analys av vilka behov av löneökningar som finns med avseende på arbetstagarnas bidrag till verksamhetsförbättringar, behov av nyrekrytering, möjlighet att behålla personal, graden av måluppfyllelse, behov av lönerelationsförändringar osv. Med utgångspunkt från resultatet av denna analys, Löneavtalets § 1 och den egna lönepolitiken görs en samlad lönepolitisk bedömning av arbetsgivaren. Det är först därefter, med ovan angivna seriösa prövning som grund, möjligt att göra en bedömning av löneökningsbehovet.

## **Överläggning**

En överläggning som är väl förberedd av arbetsgivaren ökar graden av tydlighet och därmed tilltron till arbetsgivaren som lönesättare. Exempel på inslag i en överläggning kan vara arbetsgivarens syn på lönestrukturfrågorna, dvs. önskade lönerelationer mellan grupper såväl som lönespridningen inom en grupp. Vidare är det angeläget att klargöra vilka som omfattas av begreppet ”arbetsledande personal”, de olika stegen i kommande löneöversyn, speciellt med hänsyn till samarbetsformer med dels fackliga organisationer, dels chefer på olika nivåer såväl som arbetstagare. Ett aktivt deltagande av såväl arbetsgivar- som arbetstagarpart bidrar verksamt till att önskvärd tydlighet uppnås.

## **Samtal**

Individuell lönesättning i allmänhet och Löneavtalet i synnerhet förutsätter att samtal förs med arbetstagare om uppställda mål, resultat och koppling till lön. Detta förutsätter att arbetsgivaren tydliggör krav, förväntningar, uppsatta mål och följer upp resultatet. Likaså att verksamhetsmålen är diskuterade i organisationen och bland medarbetarna.

I samtalet formulerar chef och medarbetare bl.a. de individuella mål och de krav och förväntningar som finns från bådas sidor. Vidare sker en uppföljning av åstadkomna resultat så att kopplingen till lön kan göras.

I en löneöversyn enligt modellen chef-medarbetare är det av särskild betydelse att tydlighet finns om det samtalstillfälle där arbetsgivaren lämnar förslag till ny lön. Graden av förståelse för förslaget till ny lön hänger samman med hur väl arbetsgivaren tydliggör motiven liksom hur dialogen genomförs.

En individuell lönesättning kräver chefer med tydlighet såväl i målbeskrivningen som sitt sätt att sätta lön.

## **Avstämning**

I en löneöversyn enligt modellen chef-medarbetare är avstämningen det tillfälle där arbetsgivarpart och arbetstagarpart stämmer av det garanterade utfallet och analyserar löneöversynsprocessen. Som en del i denna eftersträvas samsyn kring sambandet mellan överläggning och resultat av löneöversyn t.ex. gällande diskrimineringsfrågor.

## **Svag eller ingen löneutveckling**

Det är naturligt att ägna mer kraft åt utvidgade och fördjupade insatser för de arbetstagare som inte når uppsatta mål. Arbetsgivare måste ge arbetstagare en möjlighet att kunna påverka sin egen löneutveckling. Svag eller utebliven löneökning över tid ska för den enskilde vara något som framgått och motiverats i dialog mellan arbetstagare och chef.

För att åstadkomma förändring är det naturligt att utifrån en handlingsplan göra återkommande uppföljningar i syfte att nå en bättre måluppfyllelse. Avsikten är att lägga grunden för en bättre löneutveckling eller finna alternativa vägar för den anställdes fortsatta arbetsliv. Såväl arbetsgivare som arbetstagare har ansvar för att handlingsplan och uppföljning kommer till stånd.

## **Löneutveckling för äldre arbetstagare**

I ett personalförsörjningsläge där verksamheterna står inför stora pensionsavgångar och därmed sammanhängande rekryteringssituation är det av stor vikt att arbetsgivarna tar till vara och utvecklar samtliga arbetstagare. Genom att söka bibehålla engagemang och motivation även för/hos de äldre arbetstagarna ökar förutsättningarna för fortsatt verksamhetsutveckling. Därvid kommer deras erfarenhet och kompetens att öka möjligheterna att nå målen för verksamheterna.

Det är därför väsentligt att såväl ur lönespridnings- som personalförsörjnings-synpunkt uppmärksamma de äldre arbetstagarna.

# **Lokalt kollektivavtal om lön och allmänna anställningsvillkor m.m. – LOK 10**

## **§ 1 Innehåll m.m.**

Nedan nämnd arbetsgivare och arbetstagarorganisation träffar denna dag detta kollektivavtal – LOK 10 – om lön och allmänna anställningsvillkor m.m. för arbetstagare för vilka gäller Allmänna bestämmelser – AB.

Till avtalet hör

1. mellan de centrala parterna överenskomna bestämmelserna enligt HÖK 10 § 1 – Bilagorna 4, 5, 6, 6a undantagna – §§ 2 och 3, samt
2. de bestämmelser i övrigt som parterna nedan träffar överenskommelse om ska ingå i kollektivavtalet.

## **§ 2 Giltighet och uppsägning**

Kollektivavtalet avlöser gällande kollektivavtal – LOK 07 – och gäller t.o.m. 2012-04-30 med en ömsesidig uppsägningstid av tre kalendermånader. Har avtalet inte sagts upp inom föreskriven tid förlängs dess giltighet för en tid av tolv kalendermånader i sänder med en ömsesidig uppsägningstid av tre kalendermånader. Uppsägning ska vara skriftlig och åtföljd av förslag till nytt kollektivavtal i frågor som avses i HÖK 10.

Säger central part upp HÖK 10 upphör LOK 10 att gälla vid samma tidpunkt som HÖK 10 om inte annat överenskoms mellan de centrala parterna.

### § 3 Avslutning

Förhandlingarna förklaras avslutade.

.....den.....2010

För .....  
(arbetsgivarparten)

.....  
(underskrift)

För .....  
(arbetstagarparten)

.....  
(underskrift)

## **Lokalt kollektivavtal om lön och allmänna anställningsvillkor m.m. – LOK 10**

### **§ 1 Innehåll m.m.**

Till kollektivavtalet mellan de lokala parterna – LOK 10 – hör mellan de centrala parterna överenskomna bestämmelser enligt HÖK 10 § 1 – Bilagorna 4, 5, 6, 6a undantagna – §§ 2 och 3.

### **§ 2 Giltighet och uppsägning**

Säger central part upp HÖK 10 upphör LOK 10 att gälla vid samma tidpunkt som HÖK 10 om inte annat överenskomms mellan de centrala parterna.