

Huvudöverenskommelse om lön och allmänna anställningsvillkor samt rekommendation om lokalt kollektivavtal m.m. – HÖK 20

Parter

Sveriges Kommuner och Regioner och Sobona - Kommunala företagens arbetsgivarorganisation 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 20 – för arbetstagare för vilka gäller Allmänna bestämmelser – AB 20 – fr.o.m. 2020-11-01. Till avtalet hör även bestämmelser enligt följande bilagor 1–6 a.

a) Löneavtal (bilaga 1) fr.o.m. 2020-04-01,

b) Allmänna bestämmelser — AB 20 fr.o.m. 2020-11-01 — med ändringar i §§ 4, 13, 21, 22, 27, 30 och 39 (bilaga 2), med följande underbilagor. O-tillägg enligt § 21 räknas upp fr.o.m. 2021-04-01.

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) och Centrala parter syn på förutsättningar för en väl fungerande arbetstidsförläggning (bilaga 5 a),

f) LOK 20 (bilaga 6 och 6 a).

§ 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 20 m.m.

Parterna rekommenderar berörda arbetsgivare som utgör region, kommun eller kommunalförbund och berörda arbetstagarorganisationer att träffa kollektivavtal – LOK 20 – med den utformning och det innehåll som framgår av bilaga 6.

För övriga arbetsgivare anslutna till Sobona - Kommunala företagens arbetsgivarorganisation och berörda arbetstagarorganisationer träffas härmed det lokala kollektivavtalet – LOK 20 – enligt bilaga 6 a.

§ 5 Giltighet och uppsägning

Såvida inte särskilt anges gäller HÖK 20 för perioden 2020-11-01–2024-03-31 med en ömsesidig uppsägningstid av 3 kalendermånader. Har avtalet inte sagts upp inom föreskriven tid, förlängs dess giltighet för en tid av 12 kalendermånader i sänder med en ömsesidig uppsägningstid av 3 kalendermånader. Uppsägning ska vara skriftlig och åtföljd av förslag till nytt kollektivavtal.

§ 6 Avslutning

Förhandlingarna förklaras avslutade.

Vid protokollet

.....

Justeras

För **Sveriges Kommuner och Regioner**

.....

För **Sobona - Kommunala företagens arbetsgivarorganisation**

.....

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

Vision

Akademikerförbundet SSR

.....

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 där verksamhetsmål och budgetprocess knyts samman med de lönepolitiska frågorna.

I bilaga 5 till HÖK 20 har de centrala parterna angivit ”Centrala parternas 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. Lokala parter kan komma överens om att löneöversyn antingen ska genomföras som förhandling eller på olika sätt hos en arbetsgivare. Att hantera löneöversyn på olika sätt kräver att förhandlingsordningen görs tydlig. I de fall lokala parter inte kan komma överens ska de vända sig till centrala parter för rådgivning. Om lokala parter efter central rådgivning inte kan komma överens ska löneöversyn genomföras som förhandling om lokal part så begär. Det är då befogat att lokala parter diskuterar vad som fordras för att löneöversyn ska genomföras i dialog enligt modellen chef – medarbetare.

Lönestruktur

2. Då Löneavtalet inte anger löneökningarnas storlek, ges arbetsgivaren ökade förutsättningar att arbeta strategiskt med att åstadkomma en önskvärd lönestruktur. Detta möjliggör en löneutveckling som premierar kompetens, specialistkunskap, resultat och bidrag till verksamhetens mål sett över tid.

Arbetsgivarens syn på de övergripande lönestrukturfrågorna blir därmed en viktig del i överläggningen.

Prioritering avgörs utifrån förutsättningarna hos respektive arbetsgivare. Arbetstagare lönesätts individuellt och differentierat med denna prioritering som grund. På detta sätt ges möjlighet att uppnå syftet med att öka lönespridningen.

Chefens roll

3. Arbetsgivarens lönebildningsprocess gynnas av att chefens roll som arbetsgivarens företrädare tydliggörs, i synnerhet då löneavtalet inte anger löneökningarnas storlek.

Löneöversyn

4. Löneöversyn sker genom att arbetsgivaren, efter avslutad överläggning enligt punkt 1, lämnar förslag i dialog om ny lön till berörd arbetstagare. 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

5. 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.

Anmärkingar

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

Resultat av löneöversyn

6. Efter avstämningen anses arbetsgivarens förslag fastställt och de fastställda lönerna ingår i det lokala kollektivavtalet om lön och allmänna anställningsvillkor – LOK 20.

Löneöversynstidpunkt

7. Resultat av löneöversyn gäller fr.o.m. 1 april, såvida inte annat överenskomms.

Lokal förhandlingsordning

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

§ 3 Övriga överenskommelser om lön

Förhandlingar om lön upptas då part så begär.

Överenskommelse om lön får träffas med enskild arbetstagare.

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

Central förhandling

1. Central part får påkalla central förhandling senast en månad efter det att den lokala förhandlingen avslutats enligt § 2 punkt 1 anmärkning 2. Detta enbart i fråga om fördelning enligt respektive löneöversyn och då i de fall löneöversynen genomförts enbart som förhandling hos en arbetsgivare.

Skiljenämnd

2. 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.

Allmänna bestämmelser

Se särtryck

Centrala och lokala protokollsanteckningar

Anteckningar till Löneavtal

OFR:s förbundsområde Allmän kommunal verksamhet

1. I förbundsområdet OFR Allmän kommunal verksamhet ingår Vision, 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.

Oprövad arbetstagare

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

Löneavtalets tillämpning

5. 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.

Lokala parter dialog om lönespridning och lönekarriär

6. En lång avtalsperiod ger förutsättningar för ett strategiskt och långsiktigt arbete, där frågor av stor betydelse för verksamhetens utveckling är den långsiktiga kompetensutvecklingen och kompetensförsörjningen. I SKR:s program för en jämställd arbetsgivarpolitik är två av de nio programpunkterna ökad lönespridning i kvinnodominerade yrken och att fler utvecklingsvägar ska skapas inom välfärden; ”för arbetsgivaren ger ökad lönespridning bättre förutsättningar att använda lönen som ett verktyg för att utveckla verksamheten och uppnå målen”. Med anledning av detta har centrala parter enats om följande:

Under avtalsperioden med start hösten 2021 - Lokal dialog mellan arbetsgivare och OFR AKV gemensamt om utveckling av lönespridning och lönekarriär för några av arbetsgivarens yrkesgrupper. Dialogen utgår från verksamhetens behov samt löneavtalets grund i en lönesättning som är individuell och differentierad och som ska stimulera till förbättringar av verksamhetens effektivitet, produktivitet och kvalitet.

- Arbetet inleds med gemensam dialog om former och vilken eller vilka yrkesgrupper som ska omfattas.

- Arbetsgivaren analyserar utgångsläget för de valda yrkesgrupperna varefter parterna gemensamt för en dialog kring detta med utgångspunkt i verksamhetens behov.

- Därefter följer en årlig avstämning gemensamt för OFR AKV om utveckling av lönespridning och lönekarriär.

(Av Sobona-företagen omfattas endast de fyra stora akutsjukhusen samt Folktandvårdsbolag.)

Som stöd för lokala parter kommer centrala parter ta fram goda exempel på karriärutveckling samt verktyg och inspiration i att uppnå en önskvärd lönestruktur och ökad lönespridning i enlighet med de partsgemensamma arbetena i centrala protokollsanteckningar, bilaga 4.

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.** Arbetsgivaren och arbetstagaren kan träffa överenskommelse om avvikelser från § 13 mom. 5. Om förutsättningarna ändras bör en översyn ske av överenskommelsen eller en diskussion upptas om återgång till AB:s bestämmelser.
- 3.** Förlängs beräkningsperioden med stöd av § 13 mom. 7 g) och arbete därmed förläggs till lördag–söndag i större utsträckning än tidigare fordras lokalt kollektivavtal.
- 4.** Om en arbetstagares arbetspass sträcker sig över dygnsgränsen (midnatt) ska arbetspasset hänföras till det dygn under vilket den övervägande delen av arbetspasset infaller.

Arbets tid

För regionsektorn gäller

5. 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.
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.

Arbets tid natt

7. Vid tillämpning av § 13 gäller vid ständig nattjänstgöring följande för heltidsanställd arbetstagarare:

är den ordinarie arbetstiden förlagd till vardag såväl som sön- och helgdag eller till vardag och helgdag ska den genomsnittliga veckoarbetstiden utgöra 34 timmar och 20 minuter per vecka under beräkningsperioden.

Anmärkningar

1. Bestämmelsen om 34 timmar och 20 minuter per vecka vid ständig natt ska omfatta alla arbetstagarare som arbetar ständig natt. För dessa arbetstagarare gäller bestämmelsen fr.o.m. 2022-04-01 om inte annat överenskomms mellan lokala parter.
2. Vid införande av bestämmelsen om 34 timmar och 20 minuter per vecka vid ständig natt ska avräkning på löneutrymmet göras i löneöversynen 2022. Den lokala avräkningens storlek beror på andelen medlemmar i arbetstagarorganisationen som arbetar ständig natt och omfattningen av nattarbetspass.
3. Om lokala parter inte enas om annat i löneöversynen görs avräkningen med beräkning enligt Centrala och lokala protokollsanteckningar Bilaga 3 punkt 3 om annan åtgärd än lön för det kollektiv arbetsgivaren beslutar.
4. Om redan träffade lokala kollektivavtal innebär en arbetstidsförkortning med ett värde som motsvarar eller överstiger värdet av den nya bestämmelsen görs ingen avräkning. Om värdet i träffade lokala kollektivavtal understiger värdet av den nya bestämmelsen avräknas mellanskillnaden på löneutrymmet i löneöversynen 2022.

Uppehållsanställning

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

Övertid

9. 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.

Övertid

För regionsektorn gäller

10. Förvaltningschef eller avdelningschef direkt underställd regiondirektör eller regionstyrelse 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.

Avvikelser från bestämmelser i §§ 20–24 i AB

13. Arbetsgivaren och arbetstagaren kan, i samband med anställningens ingående eller under pågående anställning, träffa överenskommelse om avvikelse från §§ 20–24 utöver vad som följer av bestämmelserna i AB. Sådan överenskommelse kan innehålla en reglerad uppsägningstid. I samband med överenskommelsen ska arbetsgivaren tydliggöra vilka grunder överenskommelsen bygger på. Om förutsättningarna ändras bör en översyn ske av överenskommelsen av lönesättningen och ersättningen eller en diskussion upptas om återgång till AB:s bestämmelser. Sådan översyn kan initieras av såväl arbetsgivare som arbetstagare. Ändrade förutsättningar skulle exempelvis kunna vara att arbetstagaren arbetar övertid i högre utsträckning än förväntat eller att arbetstagare som inte tidigare haft beredskap beordras att ha det. Avvikelse kan även ske genom kollektivavtal. Om kollektivavtalet reglerar samma fråga som den enskilda överenskommelsen gäller den enskilda överenskommelsen.

För vissa arbetsgivare anslutna till Sobona gäller

14. Följande arbetsgivare ska tillämpa § 27 mom. 21 a).

- Capio S:t Görans sjukhus AB
- Danderyds sjukhus
- Södersjukhuset
- Södertälje sjukhus

Detsamma ska gälla för eventuella ytterligare akutsjukhus som ansluter sig till Sobona.

15. För arbetstagare som per 2021-12-31 är anställda hos arbetsgivare som tillämpar KFS Branschavtal (i lydelse 2020-11-01) och har rätt till ATK tillämpas följande avvikelse från § 27 mom. 5 från och med 2022-01-01:

Arbetstagare som under intjänandeåret är under 40 år kvalificerar sig för 28 semesterdagar.

Till och med 2023-12-31: Arbetstagare som under intjänandeåret fyller 40 år eller mer kvalificerar sig för 30 semesterdagar.

Bestämmelsen gäller under förutsättning att ATK inte har lösts in före 2021-12-31.

Sjuklön m.m.

16. 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.

17. 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.

Uppsägningstider för arbetsgivare som är medlem i Sobona

18. Arbetsgivare som är medlem i Sobona kan besluta att § 33 mom. 1 a ska gälla för verksamheten.

För vissa arbetsgivare anslutna till Sobona gäller

19. Följande arbetsgivare ska tillämpa uppsägningstiderna i § 33, mom. 1 a)

- Catio S:t Görans sjukhus AB
- Danderyds sjukhus
- Södersjukhuset
- Södertälje sjukhus

Detsamma ska gälla för eventuella ytterligare akutsjukhus som ansluter sig till Sobona.

20. För arbetstagare som per den 2021-12-31 är anställd hos arbetsgivare som tillämpat KFS Branschavtal Trafikhuvudmännen ska uppsägningstiderna i § 33 mom. 1 a) tillämpas.

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 12 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.

Löneväxling enligt KAP-KL och AKAP-KL

4. 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 och AKAP-KL bilaga 2 punkt 6.

Pensionsavgifter

För kommunsektorn gäller

5. 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 procent av avgiftsunderlaget enligt PB § 11 i PFA 98.

Bestämmelser för arbetstagare som även har anställning enligt kollektivavtalet Räddningstjänstpersonal i beredskap, RiB

6. Oavsett vad 14 § 1 st. arbetstidslagen föreskriver kan beredskap enligt kollektivavtalet RiB förläggas under en arbetstagares veckovila. Sker aktivt arbete under beredskapen ska arbetstagaren ges motsvarande kompensationsledighet eller annat lämpligt skydd.

7. Anställningstid som har intjänats enligt kollektivavtalet RiB tillgodoräknas inte tidsmässigt vid tillämpning av 5, 5 a, 22, 25 §§ lagen om anställningsskydd.

Krislägesavtalet

8. För den arbetstagare som vid krisläge anvisas att arbeta under förutsättningarna som anges i Krislägesavtalet gäller Krislägesavtalets villkor under den tid arbetstagaren utför arbete enligt det avtalet.

Centrala protokollsanteckningar

Anteckningar till Löneavtal

Skiljenämnd

1. Skiljenämnden består av 3 ledamöter av vilka Sveriges Kommuner och Regioner 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.

Partsgemensamt arbete om karriärutveckling

2. Parterna delar uppfattningen om att fler utvecklingsvägar inom välfärden och lokala modeller för karriärutveckling och specialisering kan bidra till och stimulera verksamhetens utveckling. Centrala parter har därför enats om att gemensamt:

- Inventera lokala modeller för karriärutveckling och specialisering.
- Genomföra studiebesök i syfte att partsgemensamt lära av goda exempel på hur lokala modeller kan arbetas fram, implementerats och tillämpas.
- Sprida goda exempel av sådana modeller, både i skriftligt format och i form av en gemensam konferens.

Partsgemensamt arbete om lönespridning

3. Löneavtalet utgår från en lönesättning som är individuell och differentierad och som ska stimulera till förbättringar av verksamhetens effektivitet, produktivitet och kvalitet. I arbetsgivarens strategiska arbete med lönebildningen är det av stor vikt att lönespridningens betydelse för goda resultat uppmärksammas, och är föremål för lönepolitiska beslut. Lönespridning inom och mellan yrkes-grupper visar på de förutsättningar till löneutveckling som finns över tid. De lönepolitiska ställningstagandena avseende lönerelationer

och lönespridning ska vara kända och bidra till det positiva sambandet mellan lön, motivation och resultat. Detta förutsätter att de lönepolitiska ställningstagandena synliggörs för lönesättande chefer.

Centrala parter vill fortsätta att stödja utvecklingen genom ett partsgemensamt arbete som syftar till att stärka det lönepolitiska arbetet med lönestruktur och ändamålsenlig lönespridning.

Centrala parter har för avsikt att anordna workshops där fokus ligger på inspiration och erfarenhetsutbyte i syfte att främja en ändamålsenlig lönespridning.

Genom workshops ges verktyg till lokala parter för att kunna arbeta metodiskt med lönestrukturen och hur den ska synliggöras för lönesättande chefer.

Centrala parter har för avsikt att 2020 fortsätta det gemensamma arbetet som påbörjades 2018.

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. 6 h)–i). Parterna anser att arbetstagare därigenom erhåller lämpligt skydd enligt EG:s arbetstidsdirektiv 2003/88/EG, artikel 18, genom gällande kollektivavtalsreglering och lagstiftning.

Medbestämmandelagen

3. 33 § MBL är inte tillämplig på bestämmelserna i AB § 27, på lokal överenskommelse som kan ha träffats med stöd av AB § 5 mom. 1 b) eller på § 27 mom. 9.

4. 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

5. I AB anges att arbetsgivaren och arbetstagarorganisation får träffa kollektivavtal i vissa i avtalet angivna frågor. Sådant kollektivavtal får endast träffas med Vision: ombudsman Visions center, Akademikerförbundet SSR: ombudsman, Ledarna: ombudsman, Teaterförbundet: ombudsman.

Övriga anteckningar

Förhandlingar rörande ändringar i AB m.m.

1. Endera part kan påkalla förhandling rörande ändringar i AB under avtalsperioden.

Antagande om centrala parter syn om arbetstidsförläggning

2. Parterna är överens om att intentionerna i bilaga XX Centrala parter syn på förutsättningar för en väl fungerande arbetstidsförläggning bör ligga till grund för arbetstidsförläggning på arbetsplatsnivå.

Hållbarhetsfrågor

3. Parterna ser vikten av att frågor relaterade till Agenda 2030 diskuteras inom ramen för välfärdsavtalet.

Partsgemensamt arbete om distansarbete

4. Parterna är överens om att gemensamt utarbeta råd och stöd kopplat till distansarbete utifrån lokal och central protokollsanteckning om distansarbete samt annan relevant information.

Arbetet ska vara klart 2021-12-31.

Friska arbetsplatser

5. Kommuner, regioner och kommunala företag har stora utmaningar med omfattande påverkan på verksamheten. Det gäller exempelvis kompetensförsörjning, pandemins effekter för medarbetarnas hälsa och arbete samt digitalisering av verksamheten. Parterna initierar en gemensam kunskapssatsning med fokus på friskfaktorer i syfte att skapa en långsiktigt hållbar och hälsosam arbetsmiljö.

Centrala parter 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 samverkanssystemers 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 på grund av sjuk- eller föräldraledighet.

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.

Chefens roll

Chefer på olika nivåer i organisationen behöver kommunicera med varandra och med ledningen om vilka effekter verksamhetsmålen får för lönepolitiken. Det är av stor betydelse att resultaten av det som framkommer i dialoger mellan chefer och medarbetare kring mål, förväntningar, krav, uppnådda resultat och lön omhändertas i den lokala lönebildningsprocessen när löneökningens behoven ska analyseras.

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 löne-

ökning 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.

Centrala parter syn på förutsättningar för en väl fungerande arbetstidsförläggning

Syfte

Syftet med denna bilaga är att stödja arbetet med en väl fungerande arbetstidsförläggning. En förutsättning är att dialog förs mellan chefer och medarbetare samt mellan lokala parter om hur arbetstidsförläggningen planeras och hanteras lokalt. Dialogen kan med fördel föras inom ramen för samverkanssystemet, där forum finns för att hantera inflytande och delaktighet i frågor om verksamhet och arbetsmiljö.

Centrala parter syn på förutsättningar för en väl fungerande arbetstidsförläggning är avsedd som ett stöd i det lokala arbetet. Bilagan innebär inga nya bestämmelser eller avsteg från gällande regelverk om arbetsmiljö och arbetstider.

Bakgrund

Utgångspunkten för arbetstidens förläggning är invånarnas behov av välfärdstjänster. Det innebär att många verksamheter i välfärden behöver bedrivas oavsett tidpunkt på dygnet, veckodag eller årstid.

Utveckling av verksamhet, organisation, arbetssätt, digitalisering och demografiska förändringar ställer krav på kompetensförsörjningen och hur välfärdens resurser används på bästa och effektivaste sätt. En viktig förutsättning för att klara dessa krav är en verksamhetsanpassad och hälsosam arbetstidsförläggning som främjar heltidsarbete och stödjer ett långt, utvecklande och hållbart arbetsliv.

Ansvar för arbetstidsförläggningen

Arbetsgivaren ansvarar för arbetstidsförläggningen. Chefen företräder arbetsgivaren och ansvarar för att förläggningen motsvarar verksamhetens behov, att resurserna används effektivt och att kraven på en god arbetsmiljö tillgodoses.

Även om arbetsgivaren har det yttersta ansvaret behöver varje medarbetare, utifrån de möjligheter som finns att påverka arbetstidsförläggningen, själv vara uppmärksam på verksamhetens behov och hur den egna arbetsmiljön och hälsan påverkas.

Förutsättningar för en väl fungerande arbetstidsförläggning

- Att det finns kunskap hos chefer om verksamhetsmål, ekonomi, arbetsmiljö, relevanta lagar och kollektivavtal samt hur detta påverkar arbetstidsförläggningen. En förutsättning är att arbetsgivaren ger chefer stöd, rådgivning och utbildning även i frågor som rör arbetstidsförläggning.
- Att chefer informerar och för dialog om arbetstidsförläggningen och de frågor som påverkar denna med medarbetarna. Ett viktigt forum för dialog med individen är medarbetarsamtalet och ett viktigt forum för dialog med arbetsgruppen är arbetsplatsträffen (APT).
- Att arbetsgivaren beaktar att det också finns kunskap om arbetstidsförläggning hos medarbetare, fackliga företrädare och skyddsombud. Det är särskilt viktigt när medarbetarna själva förutsätts ta aktiv del i planering och hantering av arbetstidsförläggningen.
- Att arbetsgivaren tillhandahåller verktyg som stödjer en arbetstidsförläggning som är verksamhetsanpassad, effektiv och hälsosam. Det kan t.ex. vara i form av lokala riktlinjer, metoder och IT-stöd.
- Att det i verksamheter som bedrivs dygnet runt kan behövas särskild information och stöd för hur arbetstiden förläggs hälsosamt vid skift- och nattarbete. Här kan lokala riktlinjer om hälsosam arbetstidsförläggning vara en vägledning för chefer, medarbetare, fackliga företrädare och skyddsombud.
- Att arbetsgivaren i sitt systematiska arbetsmiljöarbete t.ex. inför större verksamhetsförändringar och vid skyddsronder, följer upp och tar hänsyn till arbetstidsförläggningens effekter på arbetsmiljö, verksamhet och resurser. Att information och dialog sker på APT samt partsgemensamt, t.ex. i samverkansgruppen.

Att beakta vad gäller arbetstidsförläggning och arbetsmiljö

En välfungerande arbetstidsförläggning ska också tillgodose kraven på en god arbetsmiljö. I forskningen lyfts flera viktiga frågor fram. Nedan ges exempel som kan vara underlag för dialog i medarbetarsamtal, på APT eller i samverkansgrupp.

Hur fungerar planeringen av arbetstiden? Vilka möjligheter har medarbetarna till delaktighet och påverkan?

Hur fungerar förläggningen av arbetstiden?

- Hur motsvarar bemanningen vid olika tidpunkter verksamhetens behov och kraven på en god arbetsmiljö?
- Hur långa är vanligen arbetspassen och vilka möjligheter finns till rast och paus?
- Hur tillgodoses behoven av dygns- och veckovila?
- Vilka möjligheter finns att, under arbetstid, delta i utvecklingsaktiviteter, arbetsmöten och APT?
- Hur är omfattningen av mertid/övertid och hur jämn är fördelningen mellan medarbetare och verksamheter?
- Vilka krav finns på tillgänglighet utanför ordinarie arbetstid, t.ex. vad gäller mertid/övertid samt att delta i jour och beredskap?
- Hur fungerar gränsdragningen mellan arbete och fritid, t.ex. effekter av digitaliseringen och möjligheter att vara ständigt nåbar?
- Ges tillräckligt med möjlighet till vila och återhämtning? Tas då hänsyn till helheten i arbetstidsförläggningen, t.ex. även de krav som kan finnas på tillgänglighet utanför ordinarie arbetstid? Hur påverkas vila och återhämtning av eventuella bisysslor?

Finns kunskap hos chefer och medarbetare om hur förläggningen kan påverka arbetsmiljö och hälsa, samt om metoder och råd för att hantera detta?

Lokala kollektivavtal om arbetstidsförläggning

I lagstiftning och centrala kollektivavtal finns bestämmelser som rör arbetstider och arbetstidens förläggning. I de centrala kollektivavtalen framgår också vilka möjligheter som finns att träffa lokala kollektivavtal om dessa frågor.

Ett syfte med lokala kollektivavtal kan vara att öka möjligheterna att verksamhetsanpassa arbetstidsförläggningen. Den lokala hanteringen och utformningen ger också möjlighet att öka medarbetarnas delaktighet i frågor om arbetstider och arbetstidsförläggning.

Det är lokala parter som ansvarar för avtalens utformning och innehåll och att dessa stödjer en välfungerande arbetstidsförläggning.

Lokalt kollektivavtal om lön och allmänna anställningsvillkor m.m. – LOK 20

§ 1 Innehåll m.m.

Nedan nämnd arbetsgivare och arbetstagarorganisation träffar denna dag detta kollektivavtal – LOK 20 – 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 20 § 1 – bilagorna 4, 5, 5 a 6, 6 a undantagna – §§ 3 och 4, 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 17 – och gäller t.o.m. 2024-03-31 med en ömsesidig uppsägningstid av 3 kalendermånader. Har avtalet inte sagts upp inom föreskriven tid förlängs dess giltighet för en tid av 12 kalendermånader i sänder med en ömsesidig uppsägningstid av 3 kalendermånader. Uppsägning ska vara skriftlig och åtföljd av förslag till nytt kollektivavtal i frågor som avses i HÖK 20.

Säger central part upp HÖK 20 upphör LOK 20 att gälla vid samma tidpunkt som HÖK 20 om inte annat överenskoms mellan de centrala parterna.

§ 3 Avslutning

Förhandlingarna förklaras avslutade.

.....den.....2020

För

(arbetsgivarparten)

.....

(underskrift)

För

(arbetstagarparten)

.....

(underskrift)

Lokalt kollektivavtal om lön och allmänna anställningsvillkor m.m. – LOK 20

§ 1 Innehåll m.m.

Till kollektivavtalet mellan de lokala parterna – LOK 20 – hör mellan de centrala parterna överenskomna bestämmelser enligt HÖK 20 § 1 – bilagorna 4, 5, 5 a, 6, 6 a undantagna – §§ 3 och 4.

§ 2 Giltighet och uppsägning

Säger central part upp HÖK 20 upphör LOK 20 att gälla vid samma tidpunkt som HÖK 20 om inte annat överenskoms mellan de centrala parterna.