

CIRKULÄR 16:15

Avdelningen för arbetsgivarpolitik
John Nilsson
Marianne Albemark
Peter Öhrström

Nyckelord: HÖK 16 Svenska Kommunalarbetarförbundet

Kommunstyrelsen
Landstingsstyrelsen
Regionstyrelsen
Medlem i Pacta
Arbetsgivarpolitik

Huvudöverenskommelse om lön och allmänna anställningsvillkor m.m. – HÖK 16 – med Svenska Kommunalarbetareförbundet

Detta cirkulär innehåller rekommendation till beslut.

Sveriges Kommuner och Landsting och Arbetsgivarförbundet Pacta träffade den 29 april 2016 Huvudöverenskommelse, HÖK 16, med Svenska Kommunalarbetareförbundet.

Överenskommelsen innehåller förhandlingsprotokoll och tillhörande bilagor enligt vad som framgår av protokollets § 1, Innehåll m.m.

I den bifogade redogörelsen till detta cirkulär finns alla förändringar/nyheter i överenskommelsen beskrivna vad avser förhandlingsprotokoll och bilagor utom Allmänna bestämmelser.

Bilaga 2, Allmänna bestämmelser, kommenteras i särskilda cirkulär, nr 16:23.

Utöver detta finns ett särskilt cirkulär, nr 10:30, som behandlar Löneavtalens olika delar samt det lönepolitiska arbete som är en förutsättning för en god tillämpning av respektive Löneavtal. Det cirkuläret är gemensamt för alla Huvudöverenskommelser.

Nedan följer en kort redovisning i punktform, exklusive Allmänna bestämmelser och underbilagor, av överenskommelsen.

Pacta – arbetsgivarorganisationen med kommunala avtal
för kommunala bolag och kommunalförbund.

Sveriges Kommuner och Landsting
Post: 118 82 Stockholm, Besök: Hornsgatan 20
Tfn växel: 08-452 70 00, Fax diariet: 08-452 70 50
Org nr: 222000-0315, info@skl.se • www.skl.se

Pacta
Post: 118 82 Stockholm, Besök: Hornsgatan 20
Tfn växel: 08-452 77 00
kontakt@pacta.se • www.pacta.se



Innehållet i Huvudöverenskommelsen HÖK 16

- Avtalsperioden omfattar tiden 2016-05-01–2019-04-30. Avtalet är inte uppsägningsbart under avtalsperioden.
- Modellen chef-medarbetare tydliggörs som ett alternativ att sätta lön och den lokala förhandlingsordningen lyfts fram och blir "huvudmodell" vid löneöversyn.
- En särskild prioritering i löneöversynen görs för gruppen undersköterskor.

Löneavtalet

- Löneöversynstillfälle per 1 maj respektive år, såvida inte annat överenskoms.
- Utrymmet som fastställs vid löneöversynstillfället utgörs av summan av ett krontalsbelopp för varje medlem i arbetstagarorganisationen som är tillsvidareanställd med månadslön och beräknas enligt nedan.

2016

Ett utrymme om 520 kronor för samtliga anställda exklusive undersköterskor.

Ett utrymme om 1020 kronor för undersköterskor varav 220 kronor ska användas för fördelning bland 25 procent av undersköterskorna i syfte att öka lönespridningen och premiera kompetens.

2017

Utrymmet fastställs av centrala parter.

Ett extra utrymme om 180 kronor tillförs gruppen undersköterskor.

2018

Utrymmet fastställs av centrala parter.

Ett extra utrymme om 150 kronor tillförs gruppen undersköterskor.

- Avtalet innehåller inga individgarantier.
- Hos arbetsgivare där Kommunal har färre än 5 medlemmar gäller inte det garanterade utrymmet enligt löneavtalets § 2 punkt 2.
- Lågsta-lönerna placeras sist i löneavtalet och ändrar delvis form. Lågsta-lönerna för 2016 och 2017 höjs med 80 procent av märket i procent och är oförändrade 2018. Kravet i den högre lågsta-lönen på ett års sammanlagd anställning tas bort.

Centrala och lokala protokollsanteckningar

En tydligare skrivning om Löneavtalets tillämpning har gjorts där endera part äger möjlighet att påkalla central partsgemensam konsultation med syfte att stödja parterna att nå en lokal förhandlingsordning.

Ett lokalt arbete i syfte att öka heltidsarbete ska göras där alla arbetsgivare ska ha en plan för hur andelen medarbetare som arbetar heltid ska öka.

Centrala protokollsanteckningar

Centrala parter ska fastställa det utrymme för 2017 och 2018 som ska tillföras LOK 16. Fastställande ska ske i anslutning till avtalsförhandlingarna mellan berörda arbetsgivarorganisationer och IF Metall inom den internationellt konkurrensutsatta sektorn har slutförts. Utrymmet utgörs av det fastställda utrymmet i procent för IF Metall respektive år.

Centrala parter ska gemensamt

- följa upp och analysera löneutvecklingen för Kommunals medlemmar generellt och för undersköterskor speciellt
- arbeta med karriär- och utbildningsfrågor avseende utveckling av undersköterskans yrkesroll
- arbeta för att andelen medarbetare som arbetar heltid ökar samt
- utvärdera tillämpning gällande jourtjänstgöring enligt bilaga J.

Centrala parters syn på en väl fungerande individuell lönesättning

Bilagan har utvecklats i linje med avtalsförändringarna.

Rekommendation till beslut

Sveriges Kommuner och Landstings styrelse och Arbetsgivarförbundet Pactas styrelse rekommenderar kommunen, landstinget/regionen respektive berört kommunalförbund besluta, med anledning av träffad Huvudöverenskommelse, HÖK 16 med Svenska Kommunalarbetareförbundet för tillämpning fr.o.m. 2016-05-01,

att anta bestämmelserna enligt Huvudöverenskommelse HÖK 16 samt

att efter framställan från riksorganisationen teckna lokalt kollektivavtal - LOK 16 - i enlighet med det centrala förhandlingsprotokollet



Frågor

Frågor besvaras i första hand av John Nilsson och Marianne Albemark, SKL samt Peter Öhrström, Pacta.

Sveriges Kommuner och Landsting
Avdelningen för arbetsgivarpolitik

Maria Dahlberg

John Nilsson

Bilagor:

HÖK 16 utom Bilaga 2 Allmänna Bestämmelser Redogörelse avseende
nyheter/förändringar utom Allmänna Bestämmelser

Huvudöverenskommelse om lön och allmänna anställningsvillkor samt rekommendation om lokalt kollektivavtal m.m. – HÖK 16

Parter

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

Svenska Kommunalarbetsareförbundet (Kommunal) å den andra.

§ 1 Innehåll m.m.

Parterna träffar detta kollektivavtal Huvudöverenskommelse om lön och allmänna anställningsvillkor m.m. – HÖK 16 – för arbetstagare för vilka gäller Allmänna bestämmelser – AB. Till avtalet hör även bestämmelser enligt följande bilagor 1–6.

- a) Löneavtal (bilaga 1),
- b) Allmänna bestämmelser – AB i lydelse fr.o.m. 2016-05-01 – med ändringar i §§ 1, 5, 12, 13, 20, 21, 27, 28 och 29 (bilaga 2) med följande underbilagor
 - D, anställning i personalpool,
 - E, arbetstider m.m. inom räddningstjänsten,
 - J, viss jourtjänstgörande personal,
 - L, lägerverksamhet m.m.,
 - U, uppehållsansställning,
- 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 16 (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 Utrymme

Till LOK 16 ska tillföras de utrymmen för löneöversyn 2017 respektive 2018 som utgörs av det utrymme som för respektive år fastställts inom den internationellt konkurrensutsatta sektorn.

§ 4 Fredsplikt

Förhandlingar under avtalsperioden enligt denna överenskommelse ska föras under fredsplikt.

§ 5 Rekommendation om LOK 16

Parterna rekommenderar berörda arbetsgivare som utgör landsting/region, kommun eller kommunalförbund och berörda arbetstagarorganisationer att träffa kollektivavtal – LOK 16 – 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 16 – enligt bilaga 6 a.

§ 6 Giltighet och uppsägning

Såvida inte särskilt anges, gäller HÖK 16 för perioden 2016-05-01–2019-04-30 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.

§ 7 Avslutning

Förhandlingarna förklaras avslutade.

Vid protokollet

Justeras

För **Sveriges Kommuner och Landsting**

För **Arbetsgivarförbundet Pacta**

För **Svenska Kommunalarbetsareförbundet**

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.

§ 2 Löneöversyner

Utrymme vid löneöversyn

1. Vid löneöversyn beräknas ett utrymme. Utrymmet som fastställs vid löneöversynstillfället utgörs av summan av ett krontalsbelopp för varje medlem i arbetstagarorganisationen som är tillsvidareanställd med månadslön och beräknas enligt nedan.

2016

- a) Utrymmet utgörs av 520 kronor för anställda som inte omfattas av b) nedan.
- b) Utrymmet utgörs av 1 020 kronor för anställda med titeln undersköterska inom vård och omsorg.

2017

- a) Utrymmet fastställs av centrala parter.
- b) För undersköterskor inom vård och omsorg tillförs till utrymmet i a) ett extra utrymme om 180 kronor per arbetstagare anställd med titeln undersköterska inom vård och omsorg.

2018

- a) Utrymmet fastställs av centrala parter.
- b) För undersköterskor inom vård och omsorg tillförs till utrymmet i a) ett extra utrymme om 150 kronor per arbetstagare anställd med titeln undersköterska inom vård och omsorg.

Bestämmelserna om utrymmets beräkning gäller inte hos den arbetsgivare där arbetstagarorganisationen har färre än 5 medlemmar.

Anmärkningar

- 1. Bortsett från bestämmelserna om utrymmets beräkning, hanteras löneöversynen för berörda arbetstagare med hänsyn till de förutsättningar som avtalet föreskriver, inklusive de grundläggande principerna i § 1.
- 2. I verksamheter där titeln undersköterska saknas avses anställda med likvärdiga arbetsuppgifter och undersköterskeexamen.
- 3. För fördelning av utrymmet i b) för 2016 se punkt 2 anmärkning 4.

Fördelning

- 2. Utrymmet enligt ovan fördelas enligt punkt 6 eller 7 nedan med beaktande av bl.a. de grundläggande principerna för lönesättning som framgår av § 1.

Anmärkningar

- 1. I bilaga 5 till HÖK 16 har de centrala parterna angivit "Centrala parternas syn på förutsättningar för en väl fungerande individuell lönesättning".
 - 2. Del av utrymmet kan, efter överenskommelse mellan de lokala parterna, användas till andra åtgärder.
 - 3. För arbetstagare vars löneökning väsentligt avviker från övriga jämförbara arbetstagarers löneökning ska lönen motiveras.
 - 4. För 2016 gäller att, av utrymmet enligt 1 b) om 1 020 kronor, ska 220 kronor fördelas bland 25 procent av undersköterskorna. Vardera utrymme fördelas individuellt och differentierat. Detta möjliggör en löneutveckling som premierar kompetens, specialistkunskap, yrkesutveckling, resultat och bidrag till verksamhetens mål sett över tid. Därigenom ökar också möjligheten till lönekarriär och ökad lönespridning för yrkesgruppen.
 - 5. För 2017 och 2018 gäller att utrymmet enligt 1 b) fördelas individuellt och differentierat i syfte att öka lönespridningen. Detta möjliggör en löneutveckling som premierar kompetens, specialistkunskap, resultat och bidrag till verksamhetens mål sett över tid.
- 3. Löneöversyn genomförs årligen och löneförändringar ska gälla fr.o.m. 1 maj, såvida inte annat överenskoms.
 - 4. Lönehöjning för tillsvidareanställda med månadslön avräknas utrymmet.

5. Överenskommelse kan träffas om annan beräkningstidpunkt, beräkning av utrymmet samt avräkning från utrymmet.

Lokal förhandlingsordning

6. Löneöversyn påbörjas genom en inledande förhandling där lokala parter enas om hur den lokala löneöversynsprocessen ska genomföras med beaktande av bl.a. de grundläggande principerna i § 1.

Parterna ska diskutera tidplan för löneöversynen och enas om förhandlingsmodell. Antingen kan dialog chef-medarbetare användas för hela verksamheten eller så bedömer lokala parter att förhandling behöver genomföras för del av eller hela verksamheten.

I bilaga 5 till HÖK 16 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 och eventuellt ingå i den lokala förhandlingsordningen.

Anmärkningar

1. I den lokala förhandlingsordningen kan avtal om ingångslöner och/eller befattningslöner inom respektive yrke träffas.
2. Lönerna ska vara individuellt differentierade med hänsyn till åstadkomna arbetsresultat. Därför gäller att:
 - kriterier för differentiering tydliggörs i de olika verksamheterna,
 - lönen på individnivå avgörs på den nivå i organisationen där den enskildes arbetsresultat kan bedömas,
 - individuella samtal förs med arbetstagare om uppställda mål, resultat och med koppling till lön.
3. Redan träffade lokala avtal om lokal förhandlingsordning med likartat syfte påverkas inte av denna punkt.

Om parterna inte enas om en lokal förhandlingsordning ska respektive lokal part utvärdera och motivera vad som behövs för att nå en överenskommelse till kommande löneöversyn.

Efter avslutad löneöversyn enligt lokal förhandlingsordning anses de nya lönerna som fastställda och parterna bekräftar de nya lönerna i ett protokoll.

Förhandling

7. Om parterna inte enas enligt punkt 6 ska utrymmet enligt punkt 1 fördelas i förhandlingar med arbetstagarorganisationen, med beaktande av bl.a. de grundläggande principerna för lönesättning som framgår av § 1.

8. 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 Allmänna bestämmelser bilaga U.

§ 3 Förhandlingar m.m.

1. Förhandlingar om lön upptas då part så begär.
2. Överenskommelse om lön får träffas med enskild arbetstagare.

Anmärkningar

1. Vid nyanställning ska lönen sättas med beaktande av lönestrukturen för motsvarande befattningar hos arbetsgivaren.
 2. Möjligheterna till överenskommelse om lön mellan arbetsgivare – arbetstagare, vid andra tillfällen än nyanställning, förutsätter att de lokala parterna enats om principer härför.
 3. Överenskommelse arbetsgivare – arbetstagare ska ingå i det kollektivavtal som upprättas mellan parterna i nästkommande löneöversynsförhandling.
3. 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

1. Central part får påkalla central förhandling senast en månad efter det att den lokala förhandlingen avslutats enbart i fråga om fördelning (§ 2 punkt 7) enligt respektive löneöversyn.

Anmärkning

Vid hantering av lönefrågorna enligt § 2 punkt 6 kan centrala förhandlingar påkallas endast då utrymmet inte lagts ut.

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.

§ 7 Lägsta löner

1. Den fasta kontanta lönen för arbetstagare som fyllt 19 år ska fr.o.m. 2016-05-01 uppgå till lägst 18 398 kronor och fr.o.m. 2017-05-01 uppgå till lägst $18\,398 + 0,8 \times$ det fastställda utrymmet enligt § 2 punkten 1 a) för år 2017 och fr.o.m. 2019-01-01 uppgå till lägst lägstalönen för 2017 + $0,8 \times$ det fastställda utrymmet enligt § 2 punkten 1 a) för år 2018.

För arbetstagare som under avtalsperioden fyller 19 år ska lönebeloppet enligt ovan gälla kalendermånaden efter det att arbetstagaren fyllt 19 år.

2. Den fasta kontanta lönen för arbetstagare som har yrkesförberedande gymnasieutbildning ska fr.o.m. 2016-05-01 uppgå till lägst 20 474 kronor och fr.o.m. 2017-05-01 uppgå till lägst $20\,474 + 0,8 \times$ det fastställda utrymmet i procent enligt § 2 punkten 1 a) för år 2017 och fr.o.m. 2019-01-01 uppgå till lägst lägstalönen för år 2017 + det fastställda utrymmet i procent enligt § 2 punkten 1 a) för år 2018.

Centrala och lokala protokollsanteckningar

Anteckningar till Löneavtal

Löneöversyn

1. Yrkande från respektive part ska, såvida inte annat lokalt överenskoms, presenteras för motparten senast 3 månader före den tidpunkt som respektive löneöversyn avses gälla från. Yrkandena förutsätts vara motiverade och ha sin grund såväl i arbetsrättslagstiftningen som i löneavtalets "Grundläggande principer för lönesättningen".

Annan åtgärd än lön

2. Om lokal överenskommelse innebär annan åtgärd än lön ska detta för berörd 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 för ackordsavlönade

3. Tillsvidareanställda ackordsarbetare bidrar till löneutrymmet enligt Löneavtalets § 2. Lönehöjning för ackordsarbetande avräknas utrymmet.

Visstidsanställdas lönesättning

4. Löneavtalets § 1, Grundläggande principer för lönesättning, omfattar alla medarbetare. Samma lönepolitiska grunder gäller för de anställda oberoende av anställnings- eller avlöningsform.

Löneavtalets tillämpning

5. Endera lokal part äger möjlighet att påkalla central partsgemensam konsultation med syfte att stödja parterna att nå en lokal förhandlingsordning.

Anmärkning

I bilaga 5 till HÖK 16 redogör centrala parter för sin syn på förutsättningarna för en väl fungerande individuell lönesättning.

Anteckningar till AB

Arbets tid

1. För undersköterska, vårdare, barnskötare, ambulanssjukvårdare, laboratoriebiträde, röntgenbiträde, mottagningsbiträde, vårdbiträde, hemvårdare, 1:e hemvårdare, 1:e skötare, överskötare, skötare, socioterapeut, 1:e socioterapeut, sjukvårdsbiträde, barnhemsbiträde, elevassistent ska arbetstiden för heltidsanställd arbetstagare med ständig nattjänstgöring utgöra i genomsnitt 36 timmar och 20 minuter. Arbetstagare som har arbetstid förlagd till såväl dag- som nattjänstgöring, s.k. rotationstjänstgöring, ska ha en genomsnittlig veckoarbetstid av 36 timmar och 20 minuter inom beräkningsperioden. Detta gäller under förutsättning av att nattpassen under beräkningsperioden utgör minst 20 procent av den totala arbetstiden.

2. Arbetstagare som har ordinarie arbetstid förlagd till vardag såväl som sön- och/eller helgdag ska tillförsäkras 9 fridagar per fyra veckorsperiod. Motsvarande ska gälla vid längre beräkningsperioder. Möjlighet att avstå enstaka fridag finns för arbetstagare som så önskar.

3. Förlängs beräkningsperioden med stöd av § 13 mom. 6 f) 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 landstingssektorn och f.d. Privoföretag anslutna till Pacta gäller

5. För laboratoriebiträde, röntgenbiträde, obduktionstekniker, överskötare, 1:e skötare, skötare, socioterapeut, 1:e socioterapeut, undersköterska, sjukvårdsbiträde, mottagningsbiträde, barnskötare, baderska, badbiträde, fotvårdsspecialist, ambulanssjukvårdare, arbetsterapibiträde, elevassistent, vårdare i behandlingsarbete, barnhemsbiträde, vårdare, vårdbiträde, vårdbiträde öppen vård,

förrådsbiträde, 1:e kock, kokerska, kock, kallskänka, serveringsbiträde, köksbiträde, överstäderska, städerska, sömmerska, sömnadsbiträde, tvättmaskinskötare, tvättbiträde vars ordinarie arbetstid är förlagd till vardag såväl som söndag och helgdag eller till vardag och helgdag ska arbetstiden för heltidsanställd arbetstagare utgöra i genomsnitt 37 timmar per vecka.

Övertid

6. För personal inom kommunernas industriella verk och allmänna arbeten m.m. anställda som yrkesarbetare, park- och trädgårdsarbetare, förrådsarbetare, anläggningsarbetare, bil- och maskinförare, renhållningsarbetare eller elmontör ska, om inte annat lokalt överenskommits, följande gälla:

Om övertidsarbete, som inte kommer omedelbart efter den ordinarie arbetstiden eller omedelbart efter på denna följande måltidsrast av normal längd, inställs eller inte uppgår till 2 timmar utges lön för 3 timmar, när arbetstagare inkallas till tidpunkt efter kl. 24.00 och senast kl. 05.00, och lön för 2 timmar, när arbetstagaren inkallas till annan tidpunkt. Arbetstagare som inkallas till övertidsarbete under tid då de fullgör jour eller beredskap, är inte berättigade till minimiersättning vid övertidsarbete.

Obekväm arbetstid

7. Till vårdbiträde i kommun och till vårdpersonal i landsting inom psykiatri och hemsjukvård utges tillägg för obekväm arbetstid vid fyllnads- och övertidsarbete.

Jour och beredskap

8. 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.

Semester

9. Arbetstagare som är månadsavlönad och har semesterlagens semesterår får semesterlönetillägg med 1 100 kronor per semesterdag för högst 25 av årets betalda semesterdagar. Detta gäller för heltidsanställd arbetstagare. Beloppet minskas med hänsyn till sysselsättningsgrad och partiell ledighet.

För vissa arbetsgivare anslutna till Pacta gäller

10. Enskilda överenskommelser mellan arbetsgivare och arbetstagare får inte innebära att arbetstagarens rättigheter enligt § 27 inskränks.

11. 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 Pacta.

Sjuklön m.m.

12. 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.

13. Arbetsgivaren 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. Ersättning utges endast för den del av lönebortfallet som inte ersätts på annat sätt. Ersättningen inbegriper semesterlön och semesterersättning enligt avtalet och semesterlagen.

Civil- och värnplikt

14. AB § 30 Civil- och värnplikt i dess lydelse 2012-04-30 gäller såvida inte de lokala parterna träffar överenskommelse om annat.

För vissa arbetsgivare anslutna till Pacta gäller

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

- Capio S:t Görans sjukhus AB
- Danderyds sjukhus

- Södersjukhuset
- Södertälje sjukhus

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

Övriga anteckningar

Lokalt arbete i syfte att öka heltidsarbete

1. Målsättningen är att tillsvidareanställning på heltid ska vara det normala vid nyanställning och att redan anställda medarbetare i högre utsträckning ska arbeta heltid. Alla arbetsgivare ska därför, med utgångspunkt från verksamhetens behov och resurser, ha en plan för hur andelen medarbetare som arbetar heltid ska öka. Planen ska finnas på plats senast 2017-12-31 och utgöra en utgångspunkt för det fortsatta arbetet med årlig avstämning fram till 2021-05-31.

Planen ska processas med den lokala arbetstagarorganisationen i samverkan eller genom förhandling enligt medbestämmandelagen om samverkansavtal saknas.

Lokal part äger möjlighet att påkalla central partsgemensam konsultation i syfte att stödja lokala parter arbete.

För att åstadkomma en god arbetsmiljö bör vidare en sammanhållen arbetstid eftersträvas om det är möjligt utifrån verksamhetens behov.

Denna protokollsanteckning gäller inte arbetsgivare med färre än 200 anställda.

Förstörda persedlar

2. Arbetstagare äger rätt till ersättning för under arbetet av vårdtagare/omsorgstagare/patient förstörda persedlar och tillhörigheter.

Tjänstedräkt m.m.

För landstingssektorn gäller

3. Har arbetstagare ålagts att bära arbetsrockar (motsvarande) i arbetet ska arbetstagare även fortsättningsvis få dessa tillhandahållna av arbetsgivaren. Dessa utlämnas med nyttjanderätt under arbetet. Tvätt och erforderlig efterbehandling ombesörjs och bekostas av arbetsgivaren.

Distansarbete

4. 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.

Personlig assistent, ledsagare och avlösare

5. Vid provanställning av personlig assistent, ledsagare och avlösare gäller inte § 4 mom. 2. Istället gäller provanställning enligt 6 § LAS.

6. Personlig assistent, ledsagare och avlösare anställd med stöd av lag om stöd och service till vissa funktionshindrade (LSS), undantas från reglerna i 22 § LAS.

7. Företrädesrätt enligt 25 § LAS gäller inte anställning där den enskilde funktionshindrade anmodat annan personlig assistent, ledsagare eller avlösare.

Feriearbetande skolungdom

8. Lokala företrädare för Svenska Kommunalarbetsförbundet ska underrättas för det fall kommunen/landstinget/regionen avser att vidta sysselsättningsåtgärder för feriearbetande skolungdom.

Sammanläggning av anställningar

9. Är arbetstagare anställd samtidigt i flera anställningar hos samme 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

10. Om inte annat överenskomms mellan arbetsgivare och arbetstagare och/eller arbetstagarorganisation gäller följande:

Om en arbetstagare på grund av organisatoriska skäl eller sjukdom omplaceras till en annan anställning utanför anställningsavtalet och överenskommelse

träffats om lägre lön utges ett tillägg till arbetstagaren. Tillägget utgörs av mellanskillnaden mellan den gamla och den nya lönen. De första 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.

Musikerförbundet

11. Detta avtal gäller jämväl Musikerförbundet med undantag av Löneavtal, bilaga 1 till HÖK 16, § 3 punkt 2 anmärkning 1–3.

Pensionsavgifter

12. 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.

Träffas lokalt kollektivavtal om löneväxling mellan Svenska Kommunalarbetsareförbundet och arbetsgivaren är det lokala kollektivavtalet giltigt först efter godkännande av förbundet centralt.

13. Till följd av avvecklingen av PA-KL:s pensioneringsperiod 63–65 år och pensionsåldern 63 år har bildats ett utrymme.

a) För en arbetstagare, med anställning hos arbetsgivaren sedan den 31 december 2003 eller tidigare som är reglerad i LOK med Svenska Kommunalarbetsareförbundet (Kommunal), gäller följande pensionsavgifter. Arbetstagaren behåller pensionsavgiften så länge han eller hon har en fortlöpande anställning enligt LOK med Kommunal.

- Om KAP-KL gäller för arbetstagaren och han eller hon är född år 1946 eller tidigare, avsätts – utöver vad som följer av KAP-KL § 11 mom. 1 anmärkning 1 – en årlig pensionsavgift beräknad i procent av avgiftsunderlaget enligt KAP-KL § 12. Procentsatsen är 1,0 procent.
 - Om PFA 98 eller PFA 01 gäller för arbetstagaren och han eller hon är född år 1975 eller tidigare, avsätts – utöver vad som följer av PB § 8 i tillämpligt PFA – en årlig pensionsavgift beräknad i procent av avgiftsunderlaget enligt PB § 11 i tillämpligt PFA. Procentsatsen är 1,0 procent.
- b)** För en arbetstagare som inte omfattas av a) gäller följande pensionsavgifter.
- Om KAP-KL gäller för arbetstagaren och han eller hon är född år 1946 eller tidigare, avsätts – utöver vad som följer av KAP-KL § 11 mom. 1 anmärkning 1 – en årlig pensionsavgift beräknad i procent av avgiftsunderlaget enligt KAP-KL § 12. Procentsatsen är 0,5 procent.
 - Om PFA 98 eller PFA 01 gäller för arbetstagaren, avsätts – utöver vad som följer av PB § 8 i tillämpligt PFA – en årlig pensionsavgift beräknad i procent av avgiftsunderlaget enligt PB § 11 i tillämpligt PFA. Procentsatsen är 0,5 procent.

Centrala protokollsanteckningar

Anteckningar till Löneavtal

Skiljenämnd

1. Skiljenämnden består av 3 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.

Utrymme för 2017 och 2018

2. Centrala parter ska fastställa de utrymmen för 2017 och 2018 som ska tillföras LOK 16. Fastställandet ska ske i anslutning till att avtalsförhandlingarna mellan berörda arbetsgivarorganisationer och IF Metall inom den internationellt konkurrensutsatta sektorn har slutförts. Utrymmet utgörs av det fastställda utrymmet för IF Metall respektive år.

Vid eventuell oenighet ska parterna biträdas av opartisk ordförande som har att avgöra frågan. För att utse ordförande ska parterna vända sig till Medlingsinstitutet för förslag.

Jämställdhet

3. I diskrimineringslagen åläggs arbetsgivare och arbetstagare att verka för att utjämna och förhindra skillnader i löner och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt.

För att en utveckling i denna riktning ska vara möjlig på en övergripande nationell nivå krävs ett långsiktigt och målmedvetet arbete. Dessutom fordras en samsyn på arbetsmarknaden framför allt inom och mellan de fackliga organisationerna.

Lönepolitik

4. Det är angeläget att arbetsgivaren arbetar fram grundläggande och långsiktiga lönepolitiska riktlinjer för lönesättningen. Dessa övergripande riktlinjer bör vara enhetliga för arbetsgivarens olika verksamheter.

Uppföljning lokal lönebildning

5. Centrala parter konstaterar att en väl fungerande lokal lönebildning i enlighet med Löneavtalet ska leda till att sambandet tydliggörs mellan löneutvecklingen och arbetsuppgifternas svårighetsgrad, kompetens, yrkeskunnande och övriga krav som är förenade med arbetsuppgifterna, samt arbetstagarens skicklighet och resultat i förhållande till verksamhetsmålen.

Centrala parter ska med början hösten 2017 gemensamt följa upp och analysera löneutvecklingen för Kommunals medlemmar generellt och för undersköterskor specifikt, i syfte att belysa löneutvecklingen inom avtalsområdet och se om förändringarna i löneavtalet får avsedd effekt på lönestrukturen.

Arbetet ska vara slutfört senast den 31 december 2018.

Lägsta lön 2019

6. Centrala parter är överens om att lägsta lön för 2019 ska höjas per den 1 januari 2019 med 100 procent av det utrymme i procent som parterna enats om för 2018. Värdet av denna höjning ska ingå i på HÖK 16 följande centrala avtal. Lägsta lön för året 2019 är därmed fastställd.

Anteckningar till AB

Arbetstid

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

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

Om dygnsvilan enligt arbetstidslagen (ATL) utifrån ett verksamhetsperspektiv inte kan uppnås bedömer parterna att objektiva skäl finns till att tillämpa de avvikelser från ATL som anges i AB § 13 mom. 6 g)–h) och bilaga J. 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 AB § 27, på lokal överenskommelse som kan ha träffats med stöd av bestämmelserna i 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 Svenska Kommunalarbetsareförbundets lokalavdelningar (Kommunal) om inte den centrala arbetstagarorganisationen skriftligen meddelar arbetsgivaren annat.

Övriga anteckningar

Förhandling om ändringar i AB m.m.

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

Räddningstjänstpersonal m.fl.

2. Räddningstjänstpersonal samt skorstensfejare som deltar i utbildning vid MSB:s (Myndigheten för samhällsskydd och beredskap) skolor erhåller fri kost och logi som tillhandahålles av utbildningsenheten.

Utbildningen bedrivs som internatutbildning av MSB.

MSB debiterar arbetsgivaren (kommunen) för kurskostnaden.

Arbetstagare som deltar i utbildning vid MSB:s skolor erhåller även fria hemresor med billigaste färdssätt var 14:e dag under hela utbildningstiden. Om restiden överstiger 6 timmar vid enkel resa, får flyg användas.

Sveriges Kommuner och Landsting rekommenderar kommunerna att tillämpa ovanstående förmånsregler under avtalsperioden.

3. Som en del i arbetsgivarens systematiska arbetsmiljöarbete är det naturligt att det finns rutiner om "reaktivering" för utryckningspersonal vid återinträde i tjänst efter längre frånvaro.

Partsgemensamt arbete

4. Parterna är överens om att kompetens hänger samman med möjligheten till löneutveckling. Den enskildes vidareutveckling av den egna kompetensen, genom erfarenhet och utbildning, i för verksamheten värdefulla områden, ger förutsättningar att bidra till förbättringar av verksamhetens effektivitet, produktivitet och kvalitet och därmed möjliggörs en god löneutveckling.

Mot bakgrund av detta och framtida rekryteringsbehov av bl.a. undersköterskor ska parterna arbeta för att öka tillgången till och intresset för yrkesutbildning på gymnasial nivå. Därutöver arbetar parterna gemensamt för att öka möjligheterna till utveckling i yrket och att göra karriär inom vård och omsorg. Det kan konstateras att floran av utbildningar på yrkeshögskolan är rik, att det saknas en långsiktig strategi och att utbudet inte matchar verksamheternas behov. Genom en ökad möjlighet till utveckling i undersköterskans yrkesroll ökar även möjligheten till lönekarriär och som en följd därav en ökad lönespridning inom gruppen. Genom arbetet önskar parterna gemensamt påverka yrkeshögskolan för att säkerställa att rätt utbildningar av tillräcklig kvalitet tillhandahålls. Vidare önskar parterna sprida kunskap om hur undersköterskans ökade kompetens och specialisering kan användas inom vård och omsorg samt hur det ökade bidraget till förbättringar av verksamhetens effektivitet, produktivitet och kvalitet bättre kan uppmärksammas i den lokala lönebildningen. Därmed främjas en bättre löneutveckling över yrkeslivet och en ökad lokal lönespridning.

Arbetet ska vara slutfört senast den 31 december 2018.

5. För att stödja arbetet med kompetensförsörjning ska centrala parter gemensamt arbeta för att andelen medarbetare som arbetar heltid ökar. Målsättningen är att tillsvidareanställning på heltid ska vara det normala vid nyanställning och att redan anställda medarbetare i högre uträkning ska arbeta heltid.

Parterna ska vidare med utgångspunkt i verksamhetens behov och med hänsyn till en god arbetsmiljö gemensamt utarbeta råd och stöd till lokala parter i syfte att stödja arbetet med att öka andelen medarbetare som arbetar heltid.

Ambitionen är att med utgångspunkt från verksamhetens behov och resurser, bistå med hur man kan arbeta med organisation, bemanning och personalplanering.

Centrala parter ska från 2016 årligen göra en uppföljning av utvecklingen på nationell nivå avseende ökningen av heltidsanställningar, heltidsarbetande samt

förekomsten av tidsbegränsade anställningar. Parterna ska utifrån resultatet varje år ta ställning till om vidare åtgärder behöver vidtas för att stödja lokala parter arbete.

Arbetet ska vara slutfört 2021-05-31.

6. Parterna ska gemensamt utvärdera tillämpning av inledande bestämmelser, punkt 1 och 2, gällande jourtjänstgöring enligt bilaga J. Resultatet av arbetet syftar till att utgöra ett stöd i tillämpningen av bilagan för lokala parter.

Arbetet ska vara slutfört 2017-10-31.

Centrala parter syn på förutsättningar för en väl fungerande individuell lönesättning

Denna bilaga anknyter till Löneavtalet och lönebildningsprocessen. En förutsättning för att lokala parter ska enas om lokal förhandlingsordning 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 arbetstagares lön ska bestämmas utifrån sakliga grunder såsom arbetsuppgifternas svårighetsgrad, kompetens, yrkeskunnande och övriga krav som är förenade med arbetsuppgifterna, samt arbetstagarens skicklighet och resultat i förhållande till verksamhetsmålen.

En förutsättning för att lönesättningen 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 löneöversynsprocess.

- Hur dialogen/informationen kring den av arbetsgivaren fastställda övergripande lönepolitiken ska genomföras.
- 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.
- Kriterier behöver tydliggöras i de olika verksamheterna så att de är väl kända för arbetstagaren. Kriterierna ska vid behov uppdateras och bör vara viktade på arbetsplatsnivå.
- Lönen på individnivå avgörs på den nivå i organisationen där det är möjligt att bedöma den enskilde arbetstagarens arbetsresultat. Samtal förs med arbetstagaren om uppställda mål, resultat och med koppling till lön.

- Vid nyanställning ska arbetstagarens tidigare utbildning och erfarenheter beaktas i lönesättningshänseende. Lönen ska sättas utifrån arbetsgivarens befintliga lönestruktur.
- 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.
- Vid analys av arbetsgivarens lönestruktur är det viktigt att grupper med liten lönespridning uppmärksammas och att lönespridningens betydelse för goda resultat beaktas.
- Det är naturligt att i lönebildningsprocessen uppmärksamma också arbetstagare som är frånvarande p.g.a. sjuk- eller föräldraledighet.
- I den lokala förhandlingsordningen kan avtal om ingångslöner och/eller befattningslöner inom respektive yrke träffas.
- Övergripande utgångspunkt ska även vara att lagstiftning om diskriminering beaktas.

När lokal förhandlingsordning träffats

Lokala parter ska genomföra samtal om arbetsgivarens planerade åtgärder vid varje löneöversyn. Ett samtal som är väl förberett av arbetsgivaren ökar graden av tydlighet och därmed tilltron till arbetsgivaren som lönesättare. Exempel på inslag i samtalet kan vara arbetsgivarens syn på lönestrukturfrågorna, dvs. önskade lönerelationer mellan grupper såväl som lönespridningen inom en grupp. Ett aktivt deltagande av de lokala parterna bidrar verksamt till att önskvärd tydlighet uppnås.

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.

Löneöversyn sker utifrån den lokala förhandlingsordningen antingen genom att arbetsgivaren lämnar förslag i dialog om ny lön till berörd arbetstagare, eller genom förhandling. Oavsett modell ska 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.

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.

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. 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 lönebilden hänger både samman med en konsekvent tillämpning av lönepolitiken och delaktighet för de anställda.

Arbetsgivaren bör arbeta strategiskt med att åstadkomma en önskvärd lönestruktur. Detta möjliggör en löneutveckling som premierar kompetens, yrkeskunnande, specialistkunskap, resultat och bidrag till verksamhetens mål sett över tid. Arbetsgivarens syn på de övergripande lönestrukturfrågorna blir därmed en viktig del i diskussionen.

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.

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.

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

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. Lönesättning av nyanställda får därför inte leda till en fortgående sammanpressning av lönebild.

Lokalt kollektivavtal om lön och allmänna anställningsvillkor m.m. – LOK 16

§ 1 Innehåll m.m.

Nedan nämnd arbetsgivare och arbetstagarorganisation träffar denna dag detta kollektivavtal – LOK 16 – 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 16 § 1 – bilagorna 4, 5, 6 och 6 a 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 13 – och gäller t.o.m. 2019-04-30 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 16.

Säger central part upp HÖK 16 upphör LOK 16 att gälla vid samma tidpunkt som HÖK 16 om inte annat överenskoms mellan de centrala parterna.

§ 3 Övrigt

Förhandlingen förklaras avslutad.

..... den2016

För
(arbetsgivarparten)

.....
(underskrift)

För
(arbetstagarparten)

.....
(underskrift)

Lokalt kollektivavtal om lön och allmänna anställningsvillkor m.m. – LOK 16

§ 1 Innehåll m.m.

Till kollektivavtalet mellan de lokala parterna – LOK 16 – hör mellan de centrala parterna överenskomna bestämmelser enligt HÖK 16 § 1 bilagorna 4, 5, 6 och 6 a undantagna – §§ 2 och 3.

§ 2 Giltighet och uppsägning

Säger central part upp HÖK 16 upphör LOK 16 att gälla vid samma tidpunkt som HÖK 16 om inte annat överenskoms mellan de centrala parterna.

Redogörelsetext för nyheter och förändringar i HÖK 16 med Svenska Kommunalarbetsareförbundet

Inledning

Den 29 april 2016 enades parterna om en ny Huvudöverenskommelse, HÖK 16, för Kommunal. Denna redogörelse omfattar nyheter och förändringar i HÖK 16 inklusive samtliga protokollsanteckningar men exklusive Allmänna bestämmelser som behandlas i ett särskilt cirkulär, nr 16:23.

Parterna i Huvudöverenskommelsen är Sveriges Kommuner och Landsting, Arbetsgivarförbundet Pacta samt Svenska Kommunalarbetsareförbundet. Avtalet omfattar perioden 2016-05-01–2019-04-30 och innehåller bl.a. löneökningar i nivå med märket samt särskilda utrymmen för undersköterskor.

Allmänt

Ett flertal stora förändringar genomförs i HÖK 16 med Kommunal. Den största förändringen är att den lokala förhandlingsordningen lyfts fram och blir ”huvudmodell” vid löneöversyn och där tydliggörs också modellen dialog chef-medarbetare som ett alternativ att sätta lön. Syftet med det är att bidra till den fortsatta utvecklingen av den lokala lönebildningen. Kopplad till denna förändring är också en utvidgad möjlighet till partsgemensam konsultation gällande vad som krävs för att nå en lokal förhandlingsordning.

Avtalet är värt 2,2 procent under 2016 och löneökningsnivån för Kommunals yrkesgrupper exklusive undersköterskorna är 520 kr. Avtalet innehåller därutöver en särskild undersköterskesatsning. Löneökningsnivån är i snitt 800 kronor under det första avtalsåret för hela undersköterskegruppen. Utöver detta görs en särskild karriärsatsning där löneökningsnivån för var fjärde undersköterska blir ytterligare 880 kronor i snitt (samtliga undersköterskor genererar 220 kronor till denna satsning). I genomsnitt blir det 1020 kronor som ska fördelas bland undersköterskorna enligt de två modellerna och dessa pengar ska fördelas individuellt och differentierat och kan inte användas till andra yrkesgrupper.

År 2017 och 2018 fastställs löneökningsnivån för Kommunals yrkesgrupper av centrala parter till den procentuella löneökningsnivån som överenskomms mellan arbetsgivarna inom industrin och IF Metall, det s.k. märket. För undersköterskorna görs en fortsatt satsning på 180 kronor 2017 respektive 150 kronor 2018.

Bestämmelsen om lägstalön placeras sist i löneavtalet och får en förändrad utformning. Lägsta lönerna för 2016 och 2017 höjs med 80 procent av märket i procent och är oförändrade 2018.

Kommunal har åter lyft och ägnat mycket tid åt yrkanden om ökat inflytande i den lokala lönebildningsprocessen. Krav har förts fram på ett årligt avstämningstillfälle utöver löneöversyn för att garantera en medellöneutveckling i nivå med vad man avtalat fram i det centrala kollektivavtalet. Man har också krävt olika tariffliknande modeller för att garantera löneutveckling och velat ha in krav på bl.a. lokalt överenskomna lönekriterier. Det finns ett missnöje bland Kommunals medlemmar över att de inte i nog stor utsträckning får väl motiverade löner av sina chefer. Kommunal menar att otydliga lönekriterier och uteblivna motiveringar i samtalen chef-medarbetare skadar förtroendet för individuell och differentierad lön bland deras medlemmar.

Yrkandena om en avstämning och krav på lokala avtal och vad de ska innehålla har avvisats. Parterna har istället valt att tydligare peka på möjligheterna i att komma överens lokalt om en lokal förhandlingsordning samt vidgat möjligheten till att begära central partsgemensam konsultation med syfte att bidra till lösningar för en mer utvecklad lokal lönebildning.

SKL/Pacta har under många år verkat för att modellen där lönen sätts i dialog mellan chef och medarbetare även ska finnas som alternativ i Kommunals avtal. Modellen finns nu i Kommunals avtal och ska användas i de verksamheter där lokala parter enas om det enligt Löneavtalets § 2 punkt 6 (lokal förhandlingsordning). Modellen med Kommunal avviker dock från övriga Huvudöverenskommelser på det sätt att "Överläggning" och "Avstämning" inte finns med i Kommunals Huvudöverenskommelse. Hur processen i övrigt ska gå till när lönen sätts i dialog chef-medarbetare ska istället lokala parter enas om. För att stödja en bra lokal tillämpning och kunna tjäna bättre som stöd för arbetsgivare och Kommunal lokalt har bilaga 5, Centrala parter syn på förutsättningar för en väl fungerande individuell lönesättning, utvecklats.

Överenskommelsen innehåller i övrigt sedvanliga bilagor där förändringarna redogörs för nedan.

Förhandlingsprotokoll

§ 1 Innehåll

Innehåller i sedvanlig ordning uppräkningslista av överenskommelsens alla delar. Allmänna bestämmelser (AB) gäller i sin lydelse från och med 2016-05-01 (se särskild redogörelsetext rörande AB, cirkulär nr 16:23).

§ 3 Utrymme

Utrymmet för 2017 och 2018 fastställs av centrala parter i anslutning till avtalsförhandlingarna inom den internationellt konkurrensutsatta sektorn och ska tillföras LOK 12. Se vidare nedan i redogörelse för ändring i Löneavtalets § 2 punkt 1.

§ 6 Giltighet och uppsägning

Giltighetstiden för Huvudöverenskommelsen är 36 månader, 2016-05-01–2019-04-30. Uppsägningstider och förfaranden i övrigt är som föregående avtalsperiod.

Löneavtal, bilaga 1

§ 2 Löneöversyner

§ 2 punkten 1 – Utrymme vid löneöversyn

I HÖK 16 finns, liksom i HÖK 13, inte uttrycket "lägst". Det innebär att det finns en summa i kronor som varje arbetstagare bidrar med till utrymmet. Utrymmet fördelas därefter enligt punkt 6 eller 7 med beaktande av bl. a. de grundläggande principerna för lönesättning som framgår av § 1. Vid löneöversyn beräknas ett utrymme.

Utrymmet som fastställs vid löneöversynstillfället utgörs av summan av ett krontalsbelopp för varje medlem i arbetstagarorganisationen som är tillsvidareanställd med månadslön och beräknas enligt nedan.

Med undersköterska nedan avses samtliga som har titeln undersköterska inom vård och omsorg oavsett utbildningsbakgrund. Av anmärkning 2 framgår att det i verksamheter där man av någon anledning valt andra yrkestitlar än undersköterska men där arbetet som utförs är detsamma som undersköterskans ska även dessa arbetstagare omfattas av satsningen förutsatt att de innehar undersköterskeexamen. Det kan röra sig om t.ex. anställda med titeln vårdbiträde som har undersköterskeexamen och arbetsuppgifter som i allt väsentligt är en undersköterskas. Andra yrkesgrupper där anställda ofta också kan ha undersköterskekompetens men inte har samma arbetsuppgifter som undersköterskan omfattas inte av definitionen.

2016

Varje medlem i Kommunal som är tillsvidareanställd med månadslön, exklusive anställda med titeln undersköterska, bidrar till utrymmet med 520 kronor.

Varje medlem i Kommunal med titeln undersköterska som är tillsvidareanställd med månadslön bidrar till utrymmet med 1 020 kronor.

Av § 2 Punkt 2 framgår hur respektive utrymme ska fördelas, se redogörelse nedan.

2017

För 2017 fastställs utrymmet av centrala parter efter det att avtalsförhandlingarna inom den internationellt konkurrensutsatta sektorn är avslutade och kommer att motsvaras av den löneökningensnivå i procent som överenskomms mellan arbetsgivarorganisationerna inom den internationellt konkurrensutsatta

sektorn och IF Metall, se vidare i redogörelsen för Centrala protokollsanteckningar, Anteckningar till Löneavtalet, punkt 2.

Därutöver bidrar varje medlem i Kommunal med titeln undersköterska som är tillsvidareanställd med månadslön till utrymmet med 180 kronor.

Av § 2 Punkt 2 framgår hur respektive utrymme ska fördelas, se redogörelse nedan.

2018

För 2018 fastställs utrymmet av centrala parter efter det att avtalsförhandlingarna inom den internationellt konkurrensutsatta sektorn är avslutade och kommer att motsvaras av den löneökningsnivå i procent som överenskomms mellan arbetsgivarorganisationerna inom den internationellt konkurrensutsatta sektorn och IF Metall, se vidare i redogörelsen för Centrala protokollsanteckningar, Anteckningar till Löneavtalet, punkt 2.

Därutöver bidrar varje medlem i Kommunal med titeln undersköterska som är tillsvidareanställd med månadslön till utrymmet med 150 kronor.

Av § 2 Punkt 2 framgår hur respektive utrymme ska fördelas, se redogörelse nedan.

§ 2 punkten 2 – Fördelning

Ny skrivning i anmärkningarna 4 och 5

Med undersköterska nedan avses samtliga som har titeln undersköterska inom vård och omsorg oavsett utbildningsbakgrund. Av anmärkning 2 framgår att det i verksamheter där man av någon anledning valt andra yrkestitlar än undersköterska men där arbetet som utförs är detsamma som undersköterskans ska även dessa arbetstagare omfattas av satsningen förutsatt att de innehar undersköterskeexamen. Det kan röra sig om t.ex. anställda med titeln vårdbiträde som har undersköterskeexamen och arbetsuppgifter som i allt väsentligt är en undersköterskas. Andra yrkesgrupper där anställda ofta också kan ha undersköterskekompetens men inte har samma arbetsuppgifter som undersköterskan omfattas inte av definitionen.

2016

Det utrymme om 520 kronor som genereras av anställa som inte är undersköterskor ska fördelas individuellt och differentierat.

Det utrymme om 800 kronor som undersköterskor inom vård och omsorg genererar ska fördelas individuellt och differentierat bland undersköterskorna.

Det utrymme om ytterligare 220 kronor som utöver detta genereras av undersköterskor inom vård och omsorg ska fördelas inom 25 % av gruppen undersköterskor som en extra satsning för att premiera kompetens, specialistkunskap, yrkesutveckling, resultat och bidrag till verksamhetens mål sett över tid. Parterna är överens om att syftet med detta utrymme är att möjliggöra en ökad lönespridning för yrkesgruppen och därigenom medföra en ökad möjlighet till lönekarriär.

2017

Utrymmet för anställda som inte är undersköterskor ska fördelas individuellt och differentierat.

För undersköterskor inom vård och omsorg tillförs det utrymme som fastställts av centrala parter ett extra utrymme om 180 kronor. Hela utrymmet inklusive utökningen ska fördelas individuellt och differentierat bland arbetstagare anställda med titeln undersköterska inom vård och omsorg.

2018

Utrymmet för anställda som inte är undersköterskor ska fördelas individuellt och differentierat.

För undersköterskor inom vård och omsorg tillförs det utrymme som fastställts av centrala parter ett extra utrymme 150 kronor. Hela utrymmet inklusive utökningen ska fördelas individuellt och differentierat bland arbetstagare anställda med titeln undersköterska inom vård och omsorg.

Ny skrivning under § 2 punkten 3, Löneöversynsdatum

Löneöversyn genomförs årligen och löneförändringar ska gälla fr.o.m. 1 maj respektive år, såvida inte annat överenskoms.

Ny skrivning under § 2 punkten 6, Lokal förhandlingsordning

Den tidigare punkten Lokal förhandlingsordning (§ 2, punkt 9 i HÖK 13) har lyfts fram och gjorts till huvudalternativ. Tanken med detta är att bidra till en utvecklad lokal lönebildning och individuell och differentierad lön, där lönen i ökad utsträckning kan sättas i dialog chef-medarbetare även för Kommunals grupper. När lönen sätts i dialog chef-medarbetare så avviker dock konstruktionen med Kommunal något från övriga Huvudöverenskommelser på det sätt att "Överläggning" och "Avstämning" inte finns med i Kommunals HÖK. Lokala parter behöver komma överens om löneöversynens genomförande när lönen ska sättas i dialog chef-medarbetare.

Utöver tidplan och val av förhandlingsmodell finns inga krav på vad som ska ingå i den lokala förhandlingsordningen. Möjliga delar att överenskomma om som anges i punkten 6 och i bilaga 5, där angivna delar är endast förslag. Redan existerande lokala förhandlingsmodeller utifrån tidigare HÖK påverkas inte av denna punkt.

Ny skrivning under § 2 punkt 7 – Förhandling

Om lokala parter inte enas om en lokal förhandlingsordning finns möjligheten till förhandling på samma sätt som tidigare för Kommunals medlemmar enligt denna punkt.

§ 6, Förhandlingsordning

Har ändrats för att stämma överens med den ändrade ordningsföljden i avtalet men innebär ingen förändring i sak.

§ 7, Lägsta löner

Lägsta lönerna har placerats sist i avtalet för att tydliggöra att de inte är en del av löneöversynen. Om det efter genomförd löneöversyn finns individer som inte har kommit upp i lägsta lön ska dessa justeras i efterhand. Någon särskild justering utöver löneöversynen åsyftas inte utan enbart en uppföljning och justering av de löner som mot förmodan efter avslutad översyn ligger under lägsta lön.

För 2016 och 2017 höjs lägсталönerna i avtalet per den 1 maj. 2016 höjs den lägre lägсталönen till 18 398 kronor och den högre till 20 474 kronor. Samtidigt tas kravet i den högre lägsta lönen på ett års sammanlagd anställning bort. Arbetstagare som har yrkesförberedande gymnasieutbildning för det yrke man är anställd i har rätt till den högre lägsta lönen från den första dagen i anställningen. Uppnår man kompetensen som krävs under pågående anställning tillämpas lägstalön för arbetstagare med yrkesförberedande gymnasieutbildning från nästkommande löneöversynstillfälle enligt det centrala kollektivavtalet.

2017 höjs lägstalönerna med 80 procent av märket i procent och 2018 höjs de inte alls. Parterna är överens om att en höjning av lägstalönerna i nivå med märket i procent för 2018 kommer att göras per den 1 januari 2019, något som kostnadmässigt blir en del av på HÖK 16 följande centrala avtal. För 2019 kommer sedan ingen ytterligare höjning av lägstalönerna att göras. Nya lägstalöner kommer att fastställas samtidigt som centrala parter konstaterar utrymmet för respektive år.

Centrala och lokala protokollsanteckningar, bilaga 3

Ny numrering

Som konsekvens av ändringarna nedan har vissa punkter fått ny numrering.

Anteckningar till Löneavtal

Utvecklad punkt 5, Löneavtalens tillämpning

Även denna avtalsrörelse har mycket tid ägnats åt att diskutera hur centrala parter kan stötta den vidare utvecklingen av den lokala löneöversynsprocessen. Kommunal har framförallt fokuserat på förutsättningarna för chef-medarbetare. De menar att för många av deras medlemmar inte nog väl får motiverat varför de får den lön de får och vad de kan göra i sitt arbete för att påverka lönen. Avtalet har därför ändrats för att ytterligare lyfta fram vikten av lokala parter arbete och möjliggöra att lönen sätts i dialog chef-medarbetare. Många arbetsgivare har redan kommit långt i detta arbete lokalt även med Kommunal. För att underlätta för ytterligare i utvecklingen mot dialogmodellen så har centrala parter utvecklat möjligheten till central konsultation till att omfatta alla delar av den lokala processen, med syfte att nå en lokal förhandlingsordning vid innevarande eller nästkommande löneöversyn. Endera part kan initiera konsultationen när som helst under pågående avtalsperiod. Precis som tidigare utgör inte konsultationen någon formell överläggning eller förhandling, utan ska ses som en rådgivning för att kunna utveckla en lokal förhandlingsordning som möjliggör dialog chef-medarbetare. Vi är överens med Kommunal om att konsultation kan ske på flera olika sätt. Det vanligaste lär även fortsättningsvis vara att kontakt tas per telefon och de aktuella frågor som finns löses därigenom. Om behov finns så kommer dock möjligheten att finnas att centrala parter kommer ut och genomför en diskussion med lokala parter i syfte att hjälpa processen framåt.

Anteckningar till AB

Anteckningar till AB har tillförts två nya punkter och två punkter har strukits.

Punkten 7, HÖK 13, Övertid

Punkten har utgått med anledning av tillägg i AB § 20 mom. 8.

Ny punkt 10,

Punkten har tillförts och innebär att enskilda överenskommelser om avvikelser från § 27 inte får inskränka rättigheter enligt bestämmelsen.

Ny punkt 11

Punkten har tillförts och innebär att akutsjukhus anslutna till Pacta undantas från möjligheten att göra enskilda överenskommelser om semester enligt § 27 mom. 21 b).

Punkt 14, HÖK 13, Uppsägningstider m.m.

Punkten om andra uppsägningstider för personal anställd inom kommunsektorn och kommunalförbund har strukits.

Övriga anteckningar

Ny numrering

Som konsekvens av ändringarna nedan har vissa punkter fått ny numrering.

Ny punkt 1, Lokalt arbete i syfte att öka heltidsarbete

Alla arbetsgivare ska med utgångspunkt från verksamhetens behov och resurser ha en plan för hur andelen medarbetare som arbetar heltid ska öka. Målsättningen är att tillsvidareanställning på heltid ska vara det normala vid nyanställning och att redan anställda medarbetare i högre utsträckning ska arbeta heltid.

Planen ska finnas på plats senast 2017-12-31 och utgöra en utgångspunkt för det fortsatta arbetet. Tanken är att lokala parter ska kunna ta hjälp av det parts-gemensamma arbete som centrala parter ska genomföra i sitt arbete med planen. Planen ska därefter stämmas av årligen fram till 2021-05-31. De arbetsgivare som redan har en plan för hur andelen medarbetare som arbetar heltid ska öka kan utgå från den i sitt arbete.

Planen ska processas med den Svenska Kommunalarbetsförbundets lokalorganisation i samverkan eller genom förhandling enligt medbestämmandelagen om samverkansavtal saknas.

Lokal part kan påkalla central partsgemensam konsultation i syfte att stödja lokala parter arbete. Sådan konsultation kan exempelvis påkallas om hjälp behövs med att ta fram planen eller om planen inte kan efterlevas.

För att åstadkomma en god arbetsmiljö bör vidare en sammanhållen arbetstid eftersträvas om det är möjligt utifrån verksamhetens behov.

Observera att denna protokollsanteckning inte gäller för arbetsgivare med färre än 200 anställda.

Centrala protokollsanteckningar, bilaga 4

Ny numrering

Som konsekvens av ändringarna nedan har vissa punkter fått ny numrering.

Anteckningar till Löneavtal

Ny punkt 2, Utrymme för 2017 och 2018

För 2017 och 2018 fastställs utrymmet i anslutning till att avtalsförhandlingarna inom den internationellt konkurrensutsatta sektorn slutförts och ska tillföras LOK 16.

Det är de centrala parterna som fastställer det garanterade utfallet men vid eventuell oenighet kan parterna begära biträde av en opartisk ordförande. Den opartiske ordföranden utses med hjälp av Medlingsinstitutet.

Ny punkt 5, Uppföljning lokal lönebildning

Centrala parter ska gemensamt följa upp och analysera löneutvecklingen för Kommunals medlemmar generellt och för undersköterskor specifikt, i syfte att belysa löneutvecklingen inom avtalsområdet och se om förändringarna i löneavtalet får avsedd effekt på lönestrukturen. SKL och Pacta är särskilt intresserade av hur de extra satsningarna på undersköterskor kommer att avspeglade sig i lönestrukturen.

Ny punkt 6, Lägsta lön 2019

Centrala parter är överens om att lägsta lön för 2019 ska höjas per den 1 januari 2019 med 100 procent av det utrymme i procent som parterna enats om för 2018. Värdet av denna höjning ska ingå i på HÖK 16 följande centrala avtal. Lägsta lön för året 2019 är därmed fastställd.

Övriga anteckningar

Partsgemensamt arbete

Ny Punkt 4

Parterna ska arbeta för en utveckling av undersköterskans yrkesroll. Det ska ske dels genom att påverka yrkeshögskolan så att rätt utbildningar tillhandahålls och dels genom att sprida kunskap om hur undersköterskans kompetens bäst kan användas. Arbetet ska vara slutfört senast 2018-12-31.

Ny punkt 5

Centrala parter ska gemensamt arbeta för att andelen medarbetare som arbetar heltid ökar. Målsättningen är att tillsvidareanställning på heltid ska vara det normala vid nyanställning och att redan anställda medarbetare i högre uträkning ska arbeta heltid.

Parterna ska vidare med utgångspunkt i verksamhetens behov och med hänsyn till en god arbetsmiljö gemensamt utarbeta råd och stöd till lokala parter i syfte att stödja arbetet med att öka andelen medarbetare som arbetar heltid.

Ambitionen är att med utgångspunkt från verksamhetens behov och resurser, bistå med hur man kan arbeta med organisation, bemanning och personalplanering.

Ny punkt 6

Parterna ska gemensamt utvärdera tillämpning av inledande bestämmelser, punkt 1 och 2, gällande jourtjänstgöring enligt bilaga J. Resultatet av arbetet syftar till att utgöra ett stöd i tillämpningen av bilagan för lokala parter.

Centrala parter syn på en väl fungerande individuell lönesättning – bilaga 5

Bilagan har utvecklats i linje med avtalsförändringarna. Förhoppningen är att den ska kunna tjäna bättre som stöd för arbetsgivare och Kommunal lokalt när de enats om en lokal förhandlingsordning. Den stora förändringen är att mycket av det som tidigare enbart funnits i övriga motparter bilaga 5 nu återfinns även i Kommunals bilaga under rubriken "När lokal förhandlingsordning träffats". Vi har även ytterligare utvidgat de inledande strecksatserna för att lyfta fram vikten av samtal om lönekriterier och kvalitet i dialogen chef-medarbetare.

Lokalt kollektivavtal om lön och allmänna anställningsvillkor m.m. – LOK 16, bilaga 6 och 6 a

Bilagorna är uppdaterade men annars ingen ändring i hanteringen. Centrala parter är överens om att lokala parter ska teckna LOK 16 med åtminstone angivet innehåll.