

HÖK 07

Svenska Kommunalarbetsförbundet

Innehåll

Huvudöverenskommelse om lön och allmänna anställningsvillkor samt rekommendation om lokalt kollektivavtal m.m. – HÖK 07	3
Löneavtal, Bilaga 1.....	6
Centrala och lokala protokollsanteckningar, Bilaga 3	6
Centrala protokollsanteckningar, Bilaga 4.....	6
Centrala parter syn på förutsättningar för en väl fungerande individuell lönesättning, Bilaga 5	6
Lokalt kollektivavtal om lön och allmänna anställningsvillkor m.m. – LOK 07, Bilaga 6 och Bilaga 6a	6
Engångsbelopp för tiden 2007-04-01–12-31, Bilaga 7	6

Huvudöverenskommelse om lön och allmänna anställningsvillkor samt rekommendation om lokalt kollektivavtal m.m. – HÖK 07

Parter

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

Svenska Kommunalarbetareförbundet (Kommunal) å den andra.

§ 1 Innehåll m.m.

Parterna träffar detta kollektivavtal Huvudöverenskommelse om lön och allmänna anställningsvillkor m.m. – HÖK 07 – för arbetstagare för vilka gäller Allmänna bestämmelser – AB. Till avtalet hör även bestämmelser enligt följande bilagor 1-7.

- a) Löneavtal (Bilaga 1),
- b) Allmänna bestämmelser – AB – med ändringar i §§ 5, 13, 18, 21, 22, 23, 24, 27 och 28 samt § 29 enligt överenskommelse den 29 maj 2007, (Bilaga 2), med följande underbilagor:
 - D, anställning i personalpool,
 - E, arbetstider m.m. inom räddningstjänsten,
 - G, ackordsarbetande inom fastighetsrenhållningen, t.o.m. 2007-12-31,
 - J, viss jourtjänstgörande personal,
 - L, lägerverksamhet m.m.,
- 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 07 (Bilaga 6 och 6a),

g) Engångsbelopp (Bilaga 7).

§ 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 07

Parterna rekommenderar berörda arbetsgivare som utgör landsting/region, kommun eller kommunalförbund och berörda arbetstagarorganisationer att träffa kollektivavtal – LOK 07 – 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 07 – enligt Bilaga 6a.

§ 5 Giltighet och uppsägning

Såvida inte särskilt anges, gäller HÖK 07 för perioden 2007-07-01–2010-03-31 med en ömsesidig uppsägningstid av tre kalendermånader.

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

Part äger rätt att i förtyd, dock senast 2008-10-31, säga upp avtalet att upphöra att gälla per 2009-03-31. I övrigt gäller regler för uppsägning enligt ovan.

§ 6 Avslutning

Förhandlingarna förklaras avslutade.

Vid protokollet

Martina Gustavsson

Justeras

För Sveriges Kommuner och Landsting

Ingela Gardner Sundström

För Arbetsgivarförbundet Pacta

Ingela Gardner Sundström

För Svenska Kommunalarbetsförbundet

Ylva Thörn

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

1. Vid varje löneöversyn beräknas *ett* utrymme. Detta utrymme består av två delutrymmen, som vardera beräknas på summorna av ett krontalsbelopp för varje medlem i arbetstagarorganisationen.

Delutrymmena utgörs av

- summan av ett krontalsbelopp för varje tillsvidareanställd arbetstagare med månadslön och
- summan av ett krontalsbelopp för varje tillsvidareanställd kvinnlig arbetstagare med månadslön understigande 20 000 kronor.

Utrymmet fastställs vid löneöversynstillfället.

Anmärkningar

1. För tillsvidareanställd ackordsarbetare beräknas summan av tidlön och ackordslön inklusive tilläggsbelopp och yrkestillägg.
2. Ovan angivna 20 000 kronor avser heltidslön.

Fördelning

2. Utrymmet enligt ovan fördelas i förhandlingar med arbetstagarorganisationen med beaktande av bl.a. de grundläggande principerna för lönesättning som framgår av § 1.

Anmärkningar

1. I Bilaga 5 till HÖK 07 har de centrala parterna angivit ”Centrala parters 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. Löneöversyn genomförs årligen och löneförändringar ska gälla fr.o.m. 1 april respektive år, såvida inte annat överenskoms.

Anmärkningar

1. Vid löneöversynstillfället kan avtal om ingångslöner och/eller befattningslöner inom respektive yrke träffas.
2. För löneöversyn 2008 gäller löneförändringen fr.o.m. 1 januari.

4. Lönehöjning för tillsvidareanställda med månadslön samt ackordsarbetande avräknas utrymmet.

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

Utrymme vid löneöversyn

6. Till förfogande vid löneöversyn finns ett utrymme beräknat enligt nedan.

2008

Utrymmet utgörs av summorna av 1 400 kronor samt 400 kronor för kvinnlig arbetstagare angivna i § 2 punkt 1.

2009

Utrymmet utgörs av summorna av lägst 720 kronor samt 200 kronor för kvinnlig arbetstagare angivna i § 2 punkt 1.

7. Arbetstagare med fast kontant lön garanteras, såvida inte annat överenskoms lokalt, lönehöjning med 175 kronor per månad från och med den 1 april 2009.

Anmärkning

För arbetstagare vars löneökning väsentligt avviker från övriga jämförbara arbetstagares löneökning ska lönen motiveras.

Lägsta löner

8. Den fasta kontanta lönen för arbetstagare som fyllt 19 år ska uppgå till lägst 13 800 kronor per månad till och med 2009-03-31 och från 2009-04-01 till lägst 15 300 kronor per månad.

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

9. Lön för arbetstagare med fast kontant lön i yrke där arbetsgivaren kräver och arbetstagaren har yrkesförberedande gymnasieutbildning samt ett års sammanhängande anställning i yrket efter genomgången utbildning ska uppgå till lägst 15 000 kronor per månad till och med 2009-03-31 och från 2009-04-01 till lägst 17 000 kronor per månad.

10. 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.

Lokal förhandlingsordning

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

Anmärkning

Om lönerna ska vara individuellt differentierade med hänsyn till åstadkomna arbetsresultat gäller att:

- Kriterier för sådan 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 Förhandlingar m.m.

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

Anmärkningar

1. Möjligheterna till överenskommelse om lön mellan arbetsgivare-arbetstagare, vid andra tillfällen än nyanställning, förutsätter att de lokala parterna enats om principer härför.
 2. 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 2 resp. Bilaga 3 till statistiköverenskommelsen.

Det är av stor vikt att klassificeringen görs i samråd mellan de lokala parterna och att inplaceringen sker på objektiva och sakliga grunder.

I de fall de lokala parterna inte kan komma överens om klassificeringen bör samråd ske med de centrala parterna.

§ 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 2) enligt respektive löneöversyn.

Anmärkning

Vid hantering av lönefrågorna enligt § 2 punkt 11 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.

Centrala och lokala protokollsanteckningar

Anteckningar till Löneavtal

Löneöversyn

1. Yrkande från respektive part ska, såvida inte annat lokalt överenskoms, presenteras för motparten senast tre 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 jämställdhetslagen genomför kartläggning och analys av löner och andra anställningsvillkor.

Innehåller överenskommelse enligt ovan avkortad arbetstid ska den för jämförelse enligt jämställdhetslagen 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.

Anteckningar till AB

Arbetstid

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 begränsningsperioden. Detta gäller under förutsättning av att nattpassen under begränsningsperioden utgör minst 20 % av den totala arbetstiden.

2. Arbetstagare som har ordinarie arbetstid förlagd till vardag såväl som sön- och eller helgdag ska tillförsäkras 9 fridagar per fyraveckorsperiod. Motsvarande ska gälla vid längre begränsningsperioder. Möjlighet att avstå enstaka fridag finns för arbetstagare som så önskar.
3. Förlängs begränsningsperioden med stöd av § 13 mom. 6f) 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.

Arbetstid

För landstingssektorn och Privoföretagen 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 sön- 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 två timmar utges lön för tre timmar, när arbetstagare inkallas till tidpunkt efter kl. 24.00 och senast kl. 05.00, och lön för två timmar, när arbetstagaren inkallas till annan tidpunkt. Arbetstagare som inkallas till över-

tidsarbete under tid då de fullgör jour eller beredskap, är inte berättigade till minimiersättning vid övertidsarbete.

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

Obekväm arbetstid

8. 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

9. 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

10. Arbetstagare som är månadsavlönad eller omfattas av Bilaga G till AB och har semesterlagens semesterår får semesterlönetillägg. Under semesteråret med början 2007-04-01 utges 947 kronor per semesterdag och för semesteråret med början 2009-04-01 utges 1 036 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 arbetstagare som omfattas av Bilaga G gäller detta till och med 2007-12-31.

Sjuklön m.m.

11. Har arbetsgivare och arbetstagarorganisation träffat överenskommelse, som komplement till lön enligt §§ 16-18 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.

12. 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.

Uppsägningstider m.m.

För kommunsektorn och Privoföretag anslutna till Pacta gäller

13. För personal anställd inom social service, barnomsorg, psykiatri och omsorgsverksamhet, skolmåltidsverksamhet och städverksamhet gäller inte § 33 mom. 1 första stycket. Istället gäller uppsägningstider enligt 11 § LAS.

Detsamma gäller även för personal inom kommunernas industriella verk och allmänna arbete m.m., anställda som yrkesarbetare, park- och trädgårdsarbetare, förrådsarbetare, anläggningsarbetare, bil- och maskinförare, renhållningsarbetare eller elmontör.

Uppsägningstider m.m.

För landstingssektorn och Privoföretagen anslutna till Pacta gäller

14. För arbetstagare vars anställning reglerats enligt Bilaga 3 till HÖK i lydelse 2007-06-30 och där uppsägningstid enligt AB § 33 mom. 1 gällt, ska denna uppsägningstid fortsätta att gälla så länge anställningen består.

Uppsägningstider m.m.

För Privoföretag anslutna till Pacta gäller

15. Uppsägningstid enligt § 33 mom. 2 gäller inte under avtalsperioden.

Ny struktur av AB

16. I anslutning till överenskommelse om ändrad paragrafindelning i AB är de centrala parterna ense om att lokala avtal som bygger på den tidigare paragrafindelningen har fortsatt giltighet till dess överenskommelse träffas om annat.

Övriga anteckningar

Sysselsättningsgrad

1. De centrala specialbestämmelserna för heltidsanställda kommunalarbetare, CAK 501-507, upphörde att gälla 1994-01-01. Detta innebar inte något ändrat synsätt beträffande möjligheten av att för berörda yrkesgrupper anställa arbetstagare för annat än heltidsarbete.

Lön vid förflyttning

2. Förflyttas arbetstagare som får lön enligt löneplan A av organisatoriska skäl eller till följd av sjukdom till annan anställning i samma eller lägre lönegrad eller med lägre lön ska ifråga om avlöningsförmåner så anses, som om arbetstagaren fortfarande tillhörde den lönegrad arbetstagaren innehade omedelbart före förflyttningen.

Parterna är ense om att snarast avsluta de upptagna förhandlingarna att tekniskt anpassa AB 89 § 19 i dess lydelse 1993-03-31 till det nya lönesystemet.

Förstörda persedlar

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

Tjänstedräkt m.m.

För landstingssektorn gäller

4. 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

5. 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.

Avveckling av Bilaga G

6. De centrala parterna är ense om att Bilaga G till AB "Ackordsarbetande inom fastighetsrenhållningen" upphör att gälla fr.o.m. 2008-01-01. Hos arbetsgivare som tillämpar till bestämmelsen hörande Bilaga 1, LLD 98 ska lokala förhandlingar upptas om avlösning av LLD 98. Dessa förhandlingar ska vara slutförda senast 2007-12-31. Om inte annat överenskommes fortsätter Bilaga G att gälla som lokalt kollektivavtal.

Personlig assistent

7. Vid provanställning av personliga assistenter gäller inte AB § 4 mom. 2. Istället gäller provanställning enligt 6 § LAS.

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

9. Företrädesrätt enligt 25 § LAS gäller inte anställning som personlig assistent där den enskilde funktionshindrade utsett annan personlig assistent med omvårdnadskompetens.

Feriearbetande skolungdom

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

Sammanläggning av anställningar

11. 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.

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 Kommunalarbetsreförbundet 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 Kommunalarbetsreförbundet (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 något av åren 1947-1975, avsätts – utöver vad som följer av KAP-KL § 11 mom. 1 – en årlig pensionsavgift beräknad i procent av den del av avgiftsunderlaget enligt KAP-KL § 12 som inte överstiger 7,5 inkomstbasbelopp. Procentsatsen är 0,5 % för år 2007, samt 0,25 % för åren 2008 och 2009.
- 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 %.
- 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 %.

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 %.
- 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 %.

TGL

För Privoföretag anslutna till Pacta gäller

14. De arbetsgivare som är anslutna till Arbetsgivarförbundet Pacta och PRIVVO ska teckna TGL-KL, såvida det inte framgår av annat dokument att de ska teckna annan TGL.

Centrala protokollsanteckningar

Anteckningar till Löneavtal

Skiljenämnd

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

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

Jämställdhet

2. I jämställdhetslagen 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.

Partsgemensamt arbete

3. Individuell och differentierad lön ställer stora krav. Arbetet med lönesättning fungerar bra på många arbetsplatser och de centrala parterna är överens om att gemensamt kartlägga vilka faktorer som bidrar till en ändamålsenlig lokal process.

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.

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. 6g) - 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.

Sjuklön m.m.

3. Parterna konstaterar att sjuklön enligt § 28 mom. 6 och 7 tillsammans med ersättning från lag om sjuklön eller lag om allmän försäkring innebär att arbetstagarkollektivet får en total kompensationsnivå enligt följande

79,12 % av lön under de första fjorton kalenderdagarna med undantag för karensdag,

89,01 % av lön dag 15 t.o.m. 90 i sjukperioden och för tid därefter 79,12 % av lön.

Medbestämmandelagen

4. Bestämmelserna i 11, 12 och 14 §§ MBL konstateras inte gälla ifråga om tillämpning av bestämmelserna i AB § 11, § 12 mom. 1, § 13 mom. 5 (och i övriga bestämmelser) samt § 22 mom. 6.
5. 33 § MBL är inte tillämplig på AB § 27, på lokal överenskommelse som kan ha träffats med stöd av bestämmelserna i AB § 5 mom. 1b) eller på § 27 mom. 9.
6. Bestämmelserna i AB innebär inte någon reglering av MBL:s dispositiva regler med undantag av § 4 mom. 2, § 11, § 13 mom. 5, § 22 mom. 6 och § 27 mom. 9.

Lokal företrädare för arbetstagarorganisation

7. I § 4 mom. 4 och 5, § 5 mom. 2, § 13 mom. 7, § 14 mom. 7, § 16 mom. 3, § 17 mom. 6, § 20 mom. 6, § 22 mom. 8, § 29 mom. 6 samt § 35 mom. 2 anges att arbetsgivaren och arbetstagarorganisation får träffa kollektivavtal i angivna frågor. Sådant kollektivavtal får endast, såvida den centrala arbetstagarorganisationen inte skriftligen meddelar arbetsgivaren annat, träffas med Svenska Kommunalarbetsareföbundets lokalavdelningar (Kommunal).

Övriga anteckningar

Ändringar i lagstiftning

1. Genomförs under avtalsperioden ändringar i socialförsäkringslagstiftningen eller annan lagstiftning kan förhandlingar påkallas.

Fackliga förtroendemän

2. Under avtalsperioden ska parterna gemensamt och förutsättningslöst se över kollektivavtal om fackliga förtroendemän – AFF 76/LAFF 76.

Partsgemensamt arbete

3. Parterna är överens om att undersöka möjligheterna att utifrån en gemensam syn stödja lokal utveckling av verksamheten och arbetsförhållanden. Lärdomar och erfarenheter från det partsgemensamma projektet *Jämt anställd – ledig ibland* utgör en av flera utgångspunkter.

4. Parterna är ense om att genomföra ett gemensamt arbete gällande Bilaga J i syfte att se över arbetstidsbestämmelsen kontra AB § 13 för att utifrån tillämpliga delar kunna göra ändringar och tillägg i Bilaga J.

Inriktningen är att detta arbete ska vara genomfört så snart som möjligt och senast den 31 december 2007.

5. Parterna ska under avtalsperioden gemensamt undersöka förutsättningarna för att Svenska Musikerförbundets medlemmar kan omfattas av framtida avtal.

Rekommendation

6. Sveriges Kommuner och Landsting förbinder sig att rekommendera kommunerna att uppräknat i lokala överenskommelser upptagna avlöningsförmåner på sätt som motsvarar vad som skett enligt Huvudöverenskommelsen.

Brandpersonal m.fl.

7. Brandpersonal samt skorstensfejare som deltar i utbildning vid Statens Räddningsverks Skolor erhåller fri kost och logi som tillhandahålles av utbildningsenheten.

Utbildningen bedrivs som internatutbildning av Räddningsverket.

Räddningsverket debiterar arbetsgivaren (kommunen) för kurskostnaden.

Arbetstagare som deltar i utbildning vid Statens Räddningsverks Skolor erhåller även fria hemresor med billigaste färdstätt var 14:e dag under hela utbildningstiden. Om restiden överstiger sex timmar vid enkel resa, får flyg användas.

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

Centrala parter syn på förutsättningar för en väl fungerande individuell lönesättning

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 p.g.a. sjuk- eller föräldradighet.

Övergripande utgångspunkt ska även vara att lagstiftning om diskriminering beaktas.

Utöver detta ska följande särskilt beaktas:

Rollfördelning

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

Tidplan för löneöversynsarbetet

Ett individuellt lönesystem förutsätter avstämningar och uppföljningar. Därför är det naturligt att även löneöversynen återkommer årligen.

Genom en god planering kan respektive löneöversyn slutföras innan tidpunkten för ikraftträdande.

Analys av löner

Löneavtalet förutsätter att arbetsgivaren bl.a. kartlägger och analyserar sina löner. Därutöver kräver jämställdhetslagen 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 löneniver/ 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.

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 07

§ 1 Innehåll m.m.

Nedan nämnd arbetsgivare och arbetstagarorganisation träffar denna dag detta kollektivavtal – LOK 07 – 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 07 § 1 – bilagorna 4, 5, 6 och 6a undantagna – §§ 2 och 3 samt
2. de bestämmelser i övrigt som parterna nedan träffar överenskommelse om ska ingå i kollektivavtalet.

§ 2 Giltighet och uppsägning

Kollektivavtalet avlöser gällande kollektivavtal – LOK 05 – och gäller t.o.m. 2010-03-31 med en ömsesidig uppsägningstid av tre kalendermånader. Har avtalet inte sagts upp inom föreskriven tid förlängs dess giltighet för en tid av tolv kalendermånader i sänder med en ömsesidig uppsägningstid av tre kalendermånader. Uppsägning ska vara skriftlig och åtföljd av förslag till nytt kollektivavtal i frågor som avses i HÖK 07.

Säger central part upp HÖK 07 upphör LOK 07 att gälla vid samma tidpunkt som HÖK 07 om inte annat överenskoms mellan de centrala parterna.

§ 3 Övrigt

Förhandlingen förklaras avslutad.

..... den2007

För
(arbetsgivarparten)

.....
(underskrift)

För
(arbetstagarparten)

.....
(underskrift)

Lokalt kollektivavtal om lön och allmänna anställningsvillkor m.m. – LOK 07

§ 1 Innehåll m.m.

Till kollektivavtalet mellan de lokala parterna – LOK 07 – hör mellan de centrala parterna överenskomna bestämmelser enligt HÖK 07 § 1 bilagorna 4, 5, 6 och 6a undantagna – §§ 2 och 3.

§ 2 Giltighet och uppsägning

Säger central part upp HÖK 07 upphör LOK 07 att gälla vid samma tidpunkt som HÖK 07 om inte annat överenskoms mellan de centrala parterna.

Engångsbelopp för tiden 2007-04-01–12-31

Fast kontant lön

- 1.** Till arbetstagare som har fast kontant lön utges ett engångsbelopp vid två tidpunkter. Vid utbetalningstillfället i juni utbetalas engångsbeloppet för perioden 1 april–30 juni, vid utbetalningstillfället i december utbetalas engångsbeloppet för perioden 1 juli–31 december.
- 2.** För heltidsanställd som inte haft annan ledighet än vad som anges i AB § 28 mom. 1 eller föräldraledighet med föräldrapenning är beloppet 1 800 kronor vid utbetalningen i juni och 3 600 kronor vid utbetalningen i december. För övrig frånvaro reduceras beloppet enligt AB § 17 mom. 3.
- 3.** Beloppet reduceras i enlighet med Löneavtalet § 2 punkt 10 samt med hänsyn till arbetstagarens anställningstid.

Timavlönade

- 4.** Till arbetstagare som uppbär timlön utges 3,60 kronor för varje arbetad timme. Även vid ledighet med stöd av AB § 28 mom. 1 eller föräldraledighet med föräldrapenning utges 3,60 kronor för varje sådan frånvarotimme under perioden. Vid utbetalningstillfället i juli utbetalas engångsbeloppet för perioden 1 april–30 juni, vid utbetalningstillfället i januari 2008 utbetalas engångsbeloppet för perioden 1 juli–31 december.

Samtliga

- 5.** Engångsbeloppet inbegriper semesterlön och semesterersättning med belopp som förutsätts i semesterlagen.
- 6.** Utbetalda belopp är pensionsgrundande lön enligt gällande pensionsavtal.
- 7.** Arbetstagare som under perioden 1 april–31 december 2007 lämnat sin anställning ska för att få ersättning enligt ovan skriftligen begära detta hos arbetsgivaren senast den 31 december 2007.
- 8.** Vid tvist och tolkning av denna bilaga gäller inte 35 § MBL.