

PROTOKOLL

Utskriftsdatum

2020-12-07

Protokoll nr

Sida

1

Sign	Sign	Sign	Sign
Sign	Sign	Sign	Sign

Ärende

Bransch- och löneavtal Vård och Omsorg perioden 2020-05-01 – 2023-04-30

Tid

Löpande

Plats

Digitalt via Teams

Parter

Arbetsgivaralliansen Branschkommitté Vård och Omsorg (Kommittén)

Akademikerförbunden

Svenska Kommunalarbetarförbundet (Kommunal)

Sveriges läkarförbund (Läkarförbundet)

Vision

Vårdförbundet

Ledarna

Protokollet justeras av

Jenny Stake Fredriksson

Marie Boström

José Buitron

Niklas Pettersson

Heidi Nousiainen

Sofia Rydgren Stale

Antonio Roperio

Fredrik Nilsson

Alma Kastlander

Närvarande

För Branschkommittén: Jenny Stake Fredriksson

För Vårdförbundet: Alma Kastlander, Ellinor Rindevall, Fredrik Nilsson

För Kommunal: Marie Boström, José Buitron, Yvonne Gräsman

För Vision: Heidi Nousiainen, Kjell Svahn

För Läkarförbundet: Klara Hägglund, Martin Ekdal

För Ledarna: Antonio Roperio

För Akademikerna: Niklas Pettersson, Leif Pilevång

§ 1 Överenskommelse om allmänna anställningsvillkor och löneavtal

Parterna träffar överenskommelse om allmänna anställningsvillkor och löneavtal för perioden den 1 maj 2020 till och med den 30 april 2023.

Ändringar framgår av bilaga 1 Allmänna anställningsvillkor

Av bilaga 2 framgår Ledaravtalet

PROTOKOLL

Utskriftsdatum
2020-12-07

Protokoll nr

Sida
2

Sign

Sign

Sign

Sign

Sign

Sign

Sign

Sign

§ 2 Löneöversyn

Ingen retroaktiv omräkning av redan utbetald ersättning eller gjorda avdrag sker under förutsättning att den lokala lönebildningen är avslutad före den 1 oktober 2021 samt 1 oktober 2022.

Löneöversyn ska genomföras enligt följande:

2020

Engångsbelopp på 6 000 kr med följande villkor:

- Summan regleras i förhållande till arbetstagarens sysselsättningsgrad.
- Gäller de som har 2019 års löneläge
- Arbetstagare som är sjukskrivna eller föräldralediga med planerad återgång under 2021 utbetalas engångsbelopp när arbetstagaren är tillbaka i tjänst och i förhållande till sysselsättningsgraden
- Pensionsgrundande (enbart ITP1 berörs)
- Gäller endast månadsanställda, ej timanställda. Timavlönade lönesätts enligt lokala rutiner hos varje enskild arbetsgivare, vid sidan av löneöversynen och löneavtalet.
- Summan regleras i förhållande till arbetstagarens anställningstid fr om 1 maj till 31 december 2020.

För *medlemmar i Ledarna* finns ett nytt löneavtal som inte innehåller någon på förväg bestämd löneökning. Medlemmar i Ledarna ska alltså ha lönesamtal och lönerevision enligt Ledaravtalet.

Om överenskommelse om löneavtal innan den 4 december är det möjligt att utbetala engångsbeloppet utifrån ovan villkor vid ordinarie löneutbetalning i december 2020

2021

Löneöversyn 1 maj med 3,4%
Kommunal med 891 kr

Lägsta löner höjs med 3,4% per den 1 oktober 2021
OB taket höjs med 3,4% per den 1 oktober

För *medlemmar i Ledarna* finns ett nytt löneavtal som inte innehåller någon på förväg bestämd löneökning. Lönesamtal och lönerevision enligt Ledaravtalet

2022

Löneöversyn 1 maj med 2,0 %
Kommunal med 542 kr

PROTOKOLL

Utskriftsdatum
2020-12-07

Protokoll nr

Sida
3

Sign

Sign

Sign

Sign

Sign

Sign

Sign

Sign

Arbetslidssänkning genomförd per den 1 januari 2022 gällande 37 timmar
schemaläggning dag/kväll/helg/helgdagar samt 34 timmar och 20 minuter för
ständig natt

Lägsta löner höjs med 2,0% per den 1 oktober 2022
OB taket höjs med 2,0% per den 1 oktober

För medlemmar i Ledarna finns ett nytt löneavtal som inte innehåller någon på
förväg bestämd löneökning. Lönesamtal och lönerrevision enligt Ledaravtalet

§ 3 Arbetsgrupper

Parterna är överens om att tillsätta partsgemensamma arbetsgrupper under
avtalsperioden.

Heltidsarbete som norm

Parterna ska utreda möjligheterna att från och med 2023 ha heltidsarbete som
norm genom att se över arbetstidens förläggning och bemanning i relation till
de arbetsuppgifter som arbetsplatsen har att utföra. Parterna ska undersöka om
det går att omfördela tidpunkter för utförandet av dessa arbetsuppgifter.

Parterna ska se över arbetsorganisation, totalbemanning och
arbetsmiljöförhållanden samt skapa intresse för att hos några arbetsgivare att
genom förändrat arbetssätt se hur det kan möjliggöra heltidstjänster och under
avtalsperioden prova att nyanställningar sker på heltid. Parterna är överens om
behovet av årliga bemanningskartläggningar som ska leda till åtgärdsplaner för
att ge fler tillsvidare- och heltidsanställningar. Parterna är vidare överens om
att man gemensamt ska se över användandet av erbjudande om att arbeta extra
pass som ett sätt att täcka det ordinarie arbetskraftsbehovet, och att utifrån
denna kartläggning verka för att fler arbetstagare får höjd sysselsättningsgrad
utifrån sin faktiska sysselsättningsgrad.

Sammanfattande: Arbetsgivaralliansen

Parter: Kommunal, Vision

OB-/Jouersättning

En annan form av Ob-ersättning och jour ska utredas. Detta arbete ska vara
avslutat senast 31 december 2022.

Sammanfattande: Arbetsgivaralliansen

Parter: Kommunal, Vision, Sveriges Läkarförbund, Vårdförbundet,
Akademikerförbunden

Arbetslidskonto

Parterna ska utreda möjligheterna att upprätta en form av arbetslidskonto.

PROTOKOLL

Utskriftsdatum

2020-12-07

Protokoll nr

Sida

4

Sign

Sign

Sign

Sign

Sign

Sign

Sign

Sign

Det finns flera olika modeller av arbetstidskonto men vanligast är att en procentsats av löneutrymmet avsätts till ett individuellt arbetstidskonto. Avsättningen kan disponeras av medarbetaren enligt de tillåtna alternativ som ska anges i kollektivavtalet, t ex i form av betald ledighet, pensionsavsättning eller i kontant lön.

Kommunal är sammankallande part i arbetsgruppen som ska verka och presentera ett eventuellt förslag på modell för arbetstidskonto under avtalsperioden

Samman kallande: Kommunal

Parter: Arbetsgivaralliansen, Vision, Akademikerförbunden

Ledaravtalet.

Bransch Vård och Omsorg ska delta i en för alla branschkommittéer inom Arbetsgivaralliansen gemensam arbetsgrupp. Arbetsgruppen ska under första halvan av 2021, ta fram en arbetsplan samt material för hur Ledaravtalet så smidigt som möjligt ska implementeras i Arbetsgivaralliansens medlemmars lönebildning.

§4 Partsgemensamt information av Samverkansavtalet

Parterna ska under våren/sommaren 2021 planera in partsgemensamma möten för att arbeta fram en informationsplan för att stärka förståelsen och tillämpningen av Samverkansavtalet

Samman kallande: Arbetsgivaralliansen

Parter: Sveriges Läkareförbund, Kommunal, Vision, Vårdförbundet, Akademikerförbunden

§5 Partsgemensam syn om Akademisk specialisttjänstgöring, AST

Arbetsgivaralliansen och Vårdförbundet är överens om att tillgången på specialistutbildade sjuksköterskor är viktig för framtidens vård. För att möta vårdens behov av rätt kompetens är det viktigt att fler sjuksköterskor genomgår specialistutbildning. Med fler specialistsjuksköterskor kan verksamheterna både möta vårdens behov och säkerställa en vård av hög kvalitet.

Specialistutbildning inom ramen för anställningen ökar arbetsgivarens attraktivitet och bidrar till att den egna kompetensförsörjningen kan säkras.

Sjuksköterskor som utbildas till specialister bidrar till att utveckla verksamheten både under studietiden och efter avslutad utbildning.

Specialistutbildning är dessutom en tydlig karriärväg för medarbetaren som ger möjlighet både att kompetensutvecklas och vara delaktig i vårdens utveckling.

Specialisering bidrar även till att säkerställa attraktiviteten hos yrket.

PROTOKOLL

Utskriftsdatum

2020-12-07

Protokoll nr

Sida

5

Sign

Sign

Sign

Sign

Sign

Sign

Sign

Sign

Parterna är överens om att det är verksamhetens förutsättningar samt nuvarande eller kommande behov av specialistutbildade sjuksköterskor som styr om arbetsgivaren erbjuder utbildningsanställning. Möjlighet till utbildningsanställning förs i dialog med chef vid ett medarbetarsamtal.

Arbetsgivaralliansen och Vårdförbundet ska årligen följa upp hur antalet specialistsjuksköterskor i verksamheterna ökar med start våren 2022.

Följande gäller för sjuksköterska som utbildar sig till specialistsjuksköterska

Inför utbildningen

Utbildning till specialist sker inom ramen för en tillsvidareanställning som sjuksköterska. För att arbetsgivaren ska erbjuda utbildningsanställning krävs att medarbetaren blivit antagen på specialistutbildning. Tjänsten omfattas av det för branschen vid varje tidpunkt gällande centrala kollektivavtalet samt aktuella lokala kollektivavtal.

Under pågående utbildning

Medarbetare bibehåller samtliga anställningsförmåner under den tid som utbildningen pågår. Om AST innebär deltidsstudier förläggs resterande arbetstidsutrymme som tjänstgörande sjuksköterska vid av arbetsgivaren tilldelad arbetsplats inom ramen för anställningsavtalet. Månadslön betalas ut både för den kliniska tjänstgöringsdelen och för studiedelen. Medarbetaren ingår i den årliga lönerrevisionen i enlighet med gällande kollektivavtal. Medarbetaren erhåller utöver lön också ersättning för studielitteratur. Under ferietid tjänstgör medarbetaren som ordinarie sjuksköterska, med den sysselsättningsgrad som anges i anställningsavtalet.

Efter genomförd utbildning

Medarbetare ges förutsättningar att erhålla tjänst som specialistsjuksköterska så snart möjlighet finns och därmed möjlighet att samtala om lön och arbetets innehåll.

Om tillsvidareanställd medarbetare avbryter utbildningen eller av annan anledning saknar möjlighet att följa studieplanen för AST återgår medarbetaren till den sysselsättningsgrad som anges i anställningsavtalet.

§6 Partsgemensamt arbete om förutsättningar för lokalt fackligt arbete

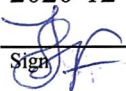
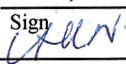
För att möjliggöra lokal samverkan och uppföljning av avtalens intention behövs lokala fackliga företrädare. Lokala fackliga företrädare måste ges goda förutsättningar och villkor att kunna utföra sitt uppdrag på ett bra sätt, som tillser såväl medlemmarnas som verksamhetens behov. Parterna ska under avtalsperioden gemensamt se över förutsättningarna för att ta på sig och verka i

PROTOKOLL

Utskriftsdatum
2020-12-07

Protokoll nr

Sida
6

Sign 	Sign 	Sign MB 	Sign PRS 
Sign 	Sign 	Sign 	Sign NP 

rollen som fackligt förtroendevald och utreda hur parterna kan underlätta ett ökat uttag av facklig tid för lokala fackliga företrädare.

Sammanställande: Läkarförbundet

Parter: Arbetsgivaralliansen, Kommunal, Vision, Akademikerna

§7 Ändrad lagstiftning

Om Socialförsäkringsbalken, annan sociallagstiftning, arbetsrättslig lagstiftning, annan lag eller rättspraxis förändras under avtalsperioden och sådan förändring berör bestämmelser i avtalet om allmänna anställningsvillkor, ska bestämmelserna anpassas härfter. Parterna är vidare överens om att detta görs genom att Arbetsgivaralliansen tar fram förslag till förändringar.

§8 Giltighetstid

Detta avtal gäller från och med den 1 maj 2020 till och med den 30 april 2023.

För tiden efter 30 april 2023 gäller avtalet med sju dagars uppsägningstid.

§ 8 Avslut

Förhandlingarna förklarades avslutade 2020-12-07

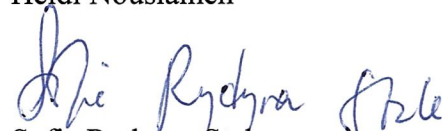
Avtalet är preliminärt i avvaktan på formellt godkännande i de organisationer där så krävs samt Branschkommitté Vård och Omsorg.

Vid protokollet


Jenny Stake Fredriksson
Justeras

Jenny Stake Fredriksson


Heidi Nousiainen


Sofia Rydgren Stale

Fredrik Nilsson


Alma Kastlander

PROTOKOLL

Utskriftsdatum

2020-12-07

Protokoll nr

Sida

7

Sign

Sign

Sign

Sign

Sign

Sign

Sign

Sign

Niklas Pettersson

Antonio Roperio

Marie Boström

José Buitron

*) Akademikerförbunden meddelar att Akademikerförbundet SSR och Sveriges Psykologförbund är kontaktförbund för Akademikerförbunden. Med Akademikerförbunden avses:

Akademikerförbundet SSR, Akavia, DIK, Fysioterapeuterna, Förbundet Sveriges Arbetsterapeuter, Naturvetarna, Sveriges Farmaceuter, Sveriges Ingenjörer, Sveriges Psykologförbund, Sveriges Skolledarförbund, Sveriges Universitetslärare och forskare och Sveriges Veterinärförbund

PROTOKOLL

Utskriftsdatum

2020-12-07

Protokoll nr

MB

Sida

8

Sign

Sign

Sign

Sign

Sign

Sign

Sign

Sign

Bilaga 1 Ändringar avseende allmänna anställningsvillkor

§ 2 Anställning

Mom 2:1

Förtydligande

Om en arbetstagare haft en kombination av allmän visstidsanställning och vikariat i sammanlagt mer än 3 år under en 5-års period övergår anställningen till en tillsvidare anställning

Anmärkning

Tidsbegränsad anställning i form av allmän visstidsanställning och vikariat kan under en 5-årsperiod uppgå till maximalt 2 år av varje slag i enlighet med 5§ LAS, dock enligt stycket ovan aldrig mer än tre år sammanlagt.

§5 Obekväm arbetstid, jour och beredskap

Mom. 2 Beredskap

Med beredskap avses den tid utanför ordinarie arbetstid då arbetstagaren har skyldighet att vara anträffbar för att vid behov och utan dröjsmål kunna utföra arbete på arbetsstället eller om möjligt på distans.

Text flyttad från Mom 2 femte stycket

Beredskap bör förekomma endast i den omfattning som är absolut nödvändig. Beredskapstjänst ska fördelas så att den inte oskäligt belastar en enskild arbetstagare.

Mom 2:1

Ny text och tillägg efter första stycket

Beredskapsersättning erhålls inte för tid då arbete utförts och övertidsersättning betalats.

För arbetad tid under beredskap utges övertidsersättning, oavsett tjänstgöringsgrad, enligt kollektivavtal om inte arbetsgivaren och arbetstagaren träffat särskild överenskommelse om ersättning för övertid. För störning som inte innebär inställelse på arbetsplatsen utges ersättning för faktiskt utförd arbetstid. Flera korta arbetstillfällen under ett beredskapspass får sammanräknas. Vid beräkning av längden av utfört arbete under ett beredskapspass medräknas varje påbörjad halvtimme

PROTOKOLL

Utskriftsdatum

2020-12-07

Protokoll nr

Sida

9

Sign

Sign

Sign

Sign

Sign

Sign

Sign

Sign

För ersättning vid fysisk inställelse på arbetsstället se Mom 2:2

Mom. 2:2 Minsta tid för övertidsberäkning

Vid påkallad inställelse på arbetsstället betalas övertidsersättning för den arbetade tiden, dock minst tre timmar. Ersättning för resekostnad i anslutning till sådan inställelse betalas också.

I arbetad tid inräknas restid för inställelse. Ersättning för arbetad tid under beredskap utbetalas i pengar, om inte arbetstagaren och arbetsgivaren har kommit överens om ersättning i ledig tid (i enlighet med § 6 Mom 2:1 övertidskompensation)

Mom 3 Jourtid

Text flyttat från Mom 3:2 andra stycket

Jour bör förekomma endast i den omfattning som är absolut nödvändig. Jourtid ska fördelas så att den inte oskäligt belastar en enskild arbetstagare.

Mom 3:1

Tillägg efter första stycket

För arbetad tid under jour utges övertidsersättning, oavsett tjänstgöringsgrad, enligt kollektivavtal om inte arbetsgivaren och arbetstagaren träffat särskild överenskommelse om ersättning för övertid.

§ 6 Övertidskompensation

Mom. 3 Rätt till annan kompensation

Tillägg efter första stycket

Om sådan överenskommelse sker under pågående anställning ska överenskommelse vara skriftlig i form av bilaga till anställningsavtalet. Av överenskommelsen ska framgå hur medarbetaren kompenseras för övertidsarbete samt att den är uppsägningsbar och hur den sägs upp. Formkraven för överenskommelsen ska vara uppfyllda för att överenskommelsens i sin helhet ska vara giltig. Sådan överenskommelse gäller tillsvidare och kan revideras vid kommande semesterår. Part som vill att överenskommelsen ska upphöra ska underrätta den andra parten senast två månader dessförinnan.

§9 Semester

Mom 1 Allmänna bestämmelser

Tillägg

PROTOKOLL

Utskriftsdatum
2020-12-07

Protokoll nr

Sida
10

Sign

Sign

Sign

Sign

Sign

Sign

Sign

Sign

Arbetsgivaren ska, om möjligt, underrätta arbetstagaren om förläggning av semesterledigheten senast tre månader (senast två månader enligt semesterlagen) före huvudsemesterns början. För att detta ska vara möjligt ska arbetstagaren ska inkomma med ansökan senast 4 månader innan huvudsemesterns början.

§10 Sjuklön

Mom 4:2 Sjukdom t o m 14:e kalenderdagen per sjukdomsperiod

Tillägg och förtydligande karens för timavlönade

För arbetstagare med timlön utgör karensavdrag 20% av genomsnittlig veckoarbetstid. Den genomsnittliga veckoarbetstiden beräknas utifrån ett snitt över föregående månad

Anmärkning

Om arbete inte genomförts föregående månad ska det beräknas utifrån ett snitt på den månad som arbete utförts.

§ 11 Föräldralön

Mom. 1 Ny text stycke 2

En förutsättning för rätt till föräldralön är att föräldraledigheten tas ut i hela dagar och månader.

§12 Ledighet

Mom 1 Ny formulering med ny text och ny anmärkning

Ledighet med lön kan beviljas i regel endast för en del av arbetsdag

I särskilda fall kan arbetsgivaren bevilja ledighet för en eller flera dagar, t ex vid hastigt påkommande sjukdom hos nära anhörig eller vid nära anhörigs bortgång samt begravning, gravsättning och bouppteckning.

Med nära anhörig avses exempelvis partner, sambo, barn, barnbarn, föräldrar, syskon, svärföräldrar, mor- och farföräldrar.

Besök på barnmorskemottagning för båda föräldrarna kan få ske på arbetstid när verksamheten så tillåter.

§ 13 Uppsägning

Mom. 1 Uppsägning från arbetstagarens sida

Mom. 1:1 Uppsägningstid

PROTOKOLL

Utskriftsdatum

2020-12-07

Protokoll nr

Sida

11

Sign

Sign

Sign

Sign

Sign

Sign

Sign

Sign

Ny text

Arbetstagare ska tillämpa uppsägningstiderna i LAS (bilaga 3) om inte annat följer av det enskilda anställningsavtalet.

Anställningstidens längd beräknas enligt 3 § LAS.

Mom 1:2 Vid tidsbegränsad anställning

Vid en tidsbegränsad anställning är uppsägningstiden för arbetstagaren en månad om inte arbetsgivaren och arbetstagaren har kommit överens om annat.

Mom. 2 Uppsägning från arbetsgivarens sida

Mom. 2:1 Uppsägningstid

Vid uppsägning av arbetstagare gäller uppsägningstiderna i LAS (bilaga 3) om inte annat följer av det enskilda anställningsavtalet eller mom. 2:3.

Anmärkning:

Överenskommelse om annan uppsägningstid för arbetstagaren får inte vara sämre än vad LAS föreskriver.

Anställningstidens längd beräknas enligt 3 § LAS.

För en tidsbegränsad anställning är uppsägningstiden vid uppsägning från arbetsgivaren en månad, om inte arbetsgivaren och arbetstagaren har kommit överens om annat.

Mom. 2:6 Tas bort i sin helhet

Arbetstagarens anställning upphör utan uppsägning vid utgången av den månad han eller hon fyller 67 år. Arbetsgivaren behöver inte lämna underrättelse enligt 33 § LAS.

LÖNEAVTAL 2020 – 2023

Utöver vad som anges nedan är parterna överens om att uppdatera löneavtalet utifrån nya datum och årtal som följer av löneöversynen och kollektivavtalets giltighetstid

1 Allmänt

1.1 Utgångspunkter

Tillägg till första meningen ny text

Det ska vara möjligt för arbetstagare att göra lönekarriär genom hela yrkeslivet

Efter fjärde stycket ny text

PROTOKOLL

Utskriftsdatum
2020-12-07

Protokoll nr

Sida
12

Sign

Sign

Sign

Sign

Sign

Sign

Sign

Sign

Vid nyanställning ska arbetstagarens tidigare utbildning och erfarenheter beaktas i lönesättningshänseende. Lönen ska sättas utifrån arbetsgivarens befintliga lönestruktur.

PROTOKOLL

Utskriftsdatum

2020-12-07

Protokoll nr

Sida

13

Sign

Sign

Sign

Sign

Sign

Sign

Sign

Sign

Bilaga 2

Ledaravtalet

Chefen är i sin roll som arbetsledare arbetsgivarens representant på arbetsplatsen. Det förutsätts därför att chefen är lojal med arbetsgivaren och tillvaratar dennes intressen.

Chef är den som, oavsett titel och nivå, företräder arbetsgivaren och leder funktion, verksamhet och/eller medarbetare.

Chefsrollen innebär krävande och kvalificerade arbetsuppgifter. För att få långsiktigt hållbara chefer är tydlighet kring uppdraget, handlingsfrihet och uppbackning från organisationen en förutsättning.

Relationen mellan Arbetsgivaralliansen och Ledarna präglas av att Ledarna är en organisation för chefer och lösningar på eventuella tvister mellan parterna inriktas på åtgärder som stärker tilliten mellan parterna.

Avtalets omfattning

Detta avtal omfattar medlemmar i Ledarna som utgör arbetsgivarens företrädare vid arbetsplatser i verksamheter/organisationer som är anslutna till Arbetsgivaralliansens branschkommitté Trossamfund och Ekumeniska Organisationer.

Enskild överenskommelse (dispositivitet)

Chef som omfattas av detta avtal kan träffa enskild individ- och verksamhetsanpassad överenskommelse med arbetsgivaren om andra villkor utan hinder av det allmänna villkorsavtalet. Sådan överenskommelse skall vara skriftlig och särskilt redovisa villkoren.

Villkoren i den enskilda överenskommelsen gäller tills vidare och kan revideras vid nästa lönedialogstillfälle.

En part som vill att villkoren ska upphöra ska underrätta den andre parten senast en månad före lönedialogstillfället. Från lönedialogstillfället gäller i så fall de allmänna villkor som har överenskommit mellan de centrala parterna. Den enskilda överenskommelsen får inte strida mot tvingande lagstiftning.

Avtal om lönebildning i organisationen/verksamheten

Utgångspunkter

Lönebildningsprocessen ska utgå från organisationens ekonomiska förutsättningar och chefens bidrag till denna utveckling. Den individbaserade lönesättningen bidrar till att sambandet mellan verksamhetens mål, den egna utvecklingen, insatsen och lönen blir tydlig. På det viset kan lönen bli en drivkraft i den egna prestationen och därigenom positivt påverka både verksamhetens utveckling och den egna löneutvecklingen.

Lönebildningsprocessen bygger på dialog mellan chef och närmast överordnad chef. I dialogen är kompetens och resultat viktiga begrepp. Organisationens verksamhetsidé och mål länkas samman med personlig utveckling och löneutveckling. Lön och andra förmåner kopplas till prestation, måloppfyllelse och hur chefen leder verksamhet och medarbetare.

PROTOKOLL

Utskriftsdatum
2020-12-07

Protokoll nr

Sida
14

			
Sign	Sign	Sign	Sign
			
Sign	Sign	Sign	Sign

Lönebildningsprocessen ska vara transparent, tydlig och känd i verksamheten/organisationen. Processen definieras i verksamhetens lönepolicy. Det ställs höga krav på chefer och de måste i sin tur ha realistiska förutsättningar för att framgångsrikt kunna hantera sitt uppdrag. En dialog mellan chef och närmast överordnad chef kring uppdrag och förutsättningar syftar till att skapa hållbara chefer vilket gynnar verksamhet, medarbetare och chefen själv. Denna dialog bör föras i samband med utvecklingssamtalet/medarbetarsamtalet.

Kompetensutvecklingens betydelse

För att möta kvalitetskrav och branschens utveckling krävs ett målmedvetet arbete med att utveckla kompetensen inom verksamheten. Chefernas kunskande, personliga engagemang och utveckling har avgörande betydelse. Alla chefer ska, efter behov, ges möjlighet och utrymme till kompetensutveckling i arbetet. Kompetensutveckling är en viktig faktor i lönebildningsprocessen. Arbetsgivare och chefen har ett gemensamt ansvar för chefens kompetensutveckling och det är nödvändigt att arbetsgivaren avsätter erforderliga resurser för detta.

Den interna dialogen om kompetensutveckling är en viktig grund för utvecklingen av chefernas och organisationens samlade kompetens. Mål för individuell kompetensutveckling ska sättas. Dialogen kan föras vid till exempel planerings- eller utvecklingssamtal /medarbetarsamtal, där mål för individuell kompetensutveckling sätts.

Lön och löneutveckling

Den årliga löneprocessen bygger på dialog mellan chef och närmast överordnad chef. Lön och lönesättning ska stödja organisationens måluppfyllnad och utveckling. Lön sätts därför utifrån chefens prestation och måluppfyllelse.

Närmaste överordnad, lönesättande chef, är den som har bäst kunskap om chefens kompetens och prestationer. Det är därför viktigt att lönesättande chef har befogenhet att genomföra dialogen.

Tidplan för den årliga löneprocessen, utvecklingssamtal/medarbetarsamtal samt lönesamtal omfattas av de intentioner som återfinns i Samverkansavtal mellan Arbetsgivaralliansen – LO, PTK.

Lönerevision ska ske minst en gång per år. Lönerevisionstillfällena för chefer kan förläggas till personligt överenskomna tidpunkter. Kommer chef och organisationen inte överens ska lönerevision ske enligt respektive branschavtals tidpunkt för lönerevision.

Löneprocessen är en ständigt pågående process som sträcker sig över hela året. Löneprocessen ska kopplas till organisationens övergripande mål som bryts ned på individnivå så att löneprocessen blir transparent, förståelig och känd för alla. Rätt tillämpat kan detta avtal bidra till utveckling av såväl organisation som ledarskap. Följande steg skapar grund för en sådan löneprocess.

Steg 1 Förutsättningar

PROTOKOLL

Utskriftsdatum

2020-12-07

Protokoll nr

Sida

15

Sign	Sign	Sign	Sign
Sign	Sign	Sign	Sign

Lönen ska vara individuell och differentierad. Lönepolicy, löneavtal, lönekriterier samt organisationens ekonomiska- och marknadsmässiga förutsättningar skapar en nulägesbild som ska vara känd för alla inför den kommande lönesättningen. Chefens egen nulägesbeskrivning kompletterar denna analys.

Föräldralediga och sjukskrivna ska erbjudas utvecklingssamtal/medarbetarsamtal, och omfattas av löneöversynen samt erbjudas lönesamtal.

Steg 2 Utvecklingssamtal/medarbetarsamtal

Alla chefer ska ha minst ett utvecklingssamtal/medarbetarsamtal per år med sin lönesättande chef. I detta samtal diskuteras förutsättningar, målbild samt kompetensutveckling. Chefens individuella mål och kompetensutveckling ska dokumenteras.

Steg 3 Kontinuerlig uppföljning

Förändringar i omvärlden skapar behov av att ofta följa upp och eventuellt korrigera den målbild och de mål som satts upp. Varje chef ska beredas tillfälle till kontinuerlig uppföljning med lönesättande chef.

Steg 4 Bedömning

Inför lönesamtalet ska lönesättande chef göra en bedömning av chefens prestation under året. Detta för att kunna sätta lön utifrån det resultat och den måluppfyllelse som skett under året. Organisationens lönepolicy, lönekriterier samt lönesättande chefens bedömning från utvecklingssamtal/medarbetarsamtal och den kontinuerliga uppföljningen utgör underlag. Motsvarande förberedelse görs även av den chef som ska bli lönesatt.

Steg 5 Lönesamtal

I lönesamtalet ska en dialog föras mellan chef och lönesättande chef kring årets arbetsinsats, utifrån steg 4. I samtalet ska chefens lönenivå och löneutveckling diskuteras. Lönesättande chef lämnar och motiverar sitt förslag till ny lön. Ny lön fastställs skriftligen och undertecknas av båda parter.

För chef som inte erbjudits någon eller märkbart låg löneökning ska särskilda samtal föras om chefens förutsättningar för arbetsuppgifterna, behov av kompetenshöjande insatser eller andra åtgärder. En personlig utvecklingsplan ska då upprättas.

Steg 6 Utvärdering

PROTOKOLL

Utskriftsdatum
2020-12-07

Protokoll nr

Sida
16

 Sign	 Sign	MB Sign	 Sign NP
 Sign	 Sign	 Sign	 Sign

Löneprocessen kräver ständig utveckling. En gemensam utvärdering i syfte att förbättra löneprocessen ska genomföras årligen. Resultatet bildar en plattform för kommande års löneprocess. Utvärderingen ska genomföras mellan chef och lönesättande chef eller i forum för chefsfrågor eller motsvarande.

Förhandlingsordning

Lönedialog och lokal förhandling

Lönefrågan bör lösas i samband med lönesamtalet.

Vid oenighet i lönesamtalet kan Ledarna konsulteras och en överläggning kan begäras. Sådan överläggning ska påkallas inom 14 dagar från genomfört lönesamtal.

Om endera parten så önskar och ärendet gäller löneprocessen kan frågan behandlas direkt i lokal förhandling utan föregående överläggning. Förhandling ska upptas senast tre veckor efter påkallandet.

Vid oenighet bör de centrala parterna konsulteras beträffande tillämpningen av avtalet innan lokal förhandling avslutas. Inriktning är att central förhandling inte ska behöva tillgripas.

I organisationer där lokal tillämpningsöverenskommelse har träffats överlämnar arbetsgivaren resultatet på de individuella lönerna i den ordning som de lokala parterna har kommit överens om.

Central förhandling

Kan de lokala parterna inte enas vid lokal förhandling kan central förhandling påkallas.

Central förhandling ska påkallas senast tre veckor från den dagen lokal förhandling förklarats avslutad.

Lönenämnd

Kan parterna inte enas vid central förhandling kan frågan hänskjutas till Nämnden för lönefrågor för utlåtande. Detta ska ske senast tre veckor efter att den centrala förhandlingen avslutats. Nämnden har två månader på sig att avge utlåtande i tvistefråga som uppkommit i detta avtal

Preskription

Part som inte iakttar fristerna ovan förlorar rätten att föra frågan vidare och arbetsgivaren har därmed rätt att fastställa lönerna.

Fredsplikt

PROTOKOLL

Utskriftsdatum

2020-12-07

Protokoll nr

Sida

17

Sign

Sign

Sign

Sign

Sign

Sign

Sign

Sign

Detta avtal om lönebildning innebär att fredsplikt gäller för såväl de lokala som centrala parterna för de frågor som regleras i detta avtal.

Om överenskommelse om de individuella lönerna inte har kunnat uppnås vid central förhandling får Arbetsgivaralliansen eller Ledarna besluta att fredsplikten upphör vid den organisation eller del av organisation som förhandlingen omfattar. Besked härom ska omgående lämnas till Arbetsgivaralliansen och Ledarna.

Part får inte varsla eller tillgripa stridsåtgärd för organisation eller del därav innan frågan har hänskjutits till Nämnden för lönefrågor och dess utlåtande delgivits parterna.

Varsel om konfliktåtgärder ska för att vara giltiga ha utfärdats av Ledarnas förbundsstyrelse eller Arbetsgivaralliansens berörda styrelse.

I övrigt tillämpas konfliktregler enligt gällande lagstiftning och avtal.

Nämnden för lönefrågor

Nämnden för lönefrågor består av fyra ledamöter, varav Arbetsgivaralliansen och Ledarna utser två ledamöter var samt var sin sekreterare.

Om nämnden är ense kan den fungera som skiljenämnd med en av nämnden utsedd opartisk ordförande.

Uppsägning

Detta avtal gäller från 2020-01-01 och tillsvidare med en ömsesidig uppsägningstid på tre månader.