

2017-04-12

## **Prolongering av 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.**

Mellan parterna finns gällande HÖK 16 med tillhörande bilagor tecknat 2016-04-29. Med stöd av detta avtals § 2 Ändringar och tillägg, träffar parterna överenskommelse om HÖK 16 – Prolongerad, fr.o.m. 2017-04-12.

Till avtalet HÖK 16 – Prolongerad, för vilka gäller Allmänna bestämmelser – AB 17, fr.o.m. 2017-05-01 hör även bestämmelserna enligt följande bilagor 1–6 a.

**a)** Löneavtal (bilaga 1),

**b)** Allmänna bestämmelser – AB 17 fr.o.m. 2017-05-01 – med ändringar i §§ 1, 8, 13, 20, 21, 22, 27 och 28 (bilaga 2) med följande underbilagor

D, anställning i personalpool,

E, arbetstider m.m. inom räddningstjänsten,

J, viss jourtjänstgörande personal,

L, lägerverksamhet m.m.,

U, uppehållsanställning,

**c)** Centrala och lokala protokollsanteckningar (bilaga 3),

**d)** Centrala protokollsanteckningar (bilaga 4),

e) Centrala parter syn på förutsättningar för en väl fungerande individuell lönesättning (bilaga 5),

f) LOK 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 Fredsplikt**

Förhandlingar under avtalsperioden enligt denna överenskommelse ska föras under fredsplikt.

## **§ 4 Prolongering av LOK 16 m.m.**

Med stöd av HÖK 16, § 2 Ändringar och tillägg, prolangeras LOK 16 för samma period och med samma uppsägningstider som anges i § 6. Det innebär att redan tecknade LOK 16 gäller med ändringar och tillägg samt giltighetstid enligt detta avtal.

## **§ 5 Rekommendation om LOK 16**

Parterna rekommenderar arbetsgivare som utgör landsting/region, kommun eller kommunalförbund och berörda arbetstagarorganisationer, som inte tecknat LOK 16, 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 – Prolongerad för perioden 2016-05-01–2020-04-30 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 Kommunalarbetareförbundet**

.....



# 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 utgörs av 530 kronor.

**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.

### **Anmärkning**

I särskilda boenden i äldreomsorgen, i hemtjänsten och i gruppboenden för personer med funktionsnedsättning och därtill kopplade verksamheter, ska med undersköterska förstås samtliga arbetstagare med utbildning motsvarande Vård- och omsorgsprogrammet.

2018

- a) Utrymmet utgörs av 535 kronor.
- 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.

### **Anmärkning**

I särskilda boenden i äldreomsorgen, i hemtjänsten och i gruppboenden för personer med funktionsnedsättning och därtill kopplade verksamheter, ska med undersköterska förstås samtliga arbetstagare med utbildning motsvarande Vård- och omsorgsprogrammet.

2019

- a) Utrymmet utgörs av 540 kronor.
- b) Lokala parter har utöver utrymmet i a) ett extra utrymme om 0,3 procent att fördela i lokala förhandlingar. Utrymmet fördelas individuellt och differentierat i syfte att öka lönespridningen, i första hand till grupper med yrkesutbildning. Detta möjliggör en löneutveckling som premierar kompetens, specialistkunskap, yrkesutveckling, resultat och bidrag till verksamhetens mål sett över tid.

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. 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 parternes 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 arbetstagens 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 parter 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 18 700 kronor och fr.o.m. 2019-01-01 uppgå till lägst 19 100 kronor och fr.o.m. 2020-01-01 uppgå till lägst 19 550 kronor.

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 20 850 kronor och fr.o.m. 2019-01-01 uppgå till lägst 21 300 kronor och fr.o.m. 2020-01-01 uppgå till lägst 21 750 kronor.



## **Allmänna bestämmelser**

Se särtryck



## 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 – Prolongerad, redogör centrala parter för sin syn på förutsättningarna för en väl fungerande individuell lönesättning.

## **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 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 4-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.

### *Arbetstid*

*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, arbetsterapibitråde, elevassistent, vårdare i behandlingsarbete, barnhemsbiträde, vårdare, vårdbiträde, vårdbiträde öppen vård,

förrådsbiträde, 1:e kock, kokerska, kock, kallsränka, serveringsbiträde, köksbiträde, överstäderska, städerska, sömmerska, sömnadsbiträde, tvättmaskin-skötare, 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 överenskommit, 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 minimisättning 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.

*Uppsägningstider för arbetsgivare som är medlem i Pacta*

**15.** Arbetsgivare som är medlem i Pacta kan besluta att § 33 mom. 1 a) ska gälla för verksamheten.



*För vissa arbetsgivare anslutna till Pacta gäller*

**16.** 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.

*Bilaga J*

**17.** Möjlighet till lokal avvikelse mellan arbetsgivare och arbetstagarorganisation införs avseende planerade insatser.

I det fall det finns lokala kollektivavtal ska dessa ha fortsatt giltighet till dess uppsägning sker.

## **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 parters 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 vårddagare/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. I stället 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 och AKAP-KL bilaga 2 punkt 6.

Träffas lokalt kollektivavtal om löneväxling mellan Svenska Kommunalarbetareförbundet (Kommunal) 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 arbetstagarare, med anställning hos arbetsgivaren sedan den 31 december 2003 eller tidigare som är reglerad i LOK med Svenska Kommunalarbetareförbundet, 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 arbetstagarare 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.

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

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

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

**16.** För arbetstagare som omfattas av detta avtal och samtidigt har en anställning enligt kollektivavtalet RiB ska löneavdrag göras först från och med den andra timmen i samband med insatser som föranletts av larm.



## 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.

#### *Jämställdhet*

2. 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*

3. 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*

4. 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 2020*

5. Centrala parter är överens om att värdet av höjningen av lägsta lön för 2020 ska ingå i på HÖK 16 – Prolongerad följande centrala avtal. Lägsta lön för året 2020 är därmed fastställd.

### *Partsgemensamma konferenser om utveckling av den lokala lönebildningsprocessen*

6. Parterna utvecklade i och med HÖK 16 möjligheterna till en väl fungerande lokal lönebildningsprocess. Med syftet att ge ytterligare stöd för utveckling av den lokala lönebildningen ska partsgemensamma konferenser genomföras. Målet är att lokala parter arbete med lönebildningsprocessen ska hålla en hög kvalitet och att arbetstagarens resultat och löneutveckling ska knytas samman så att det positiva sambandet mellan lön, motivation och resultat uppnås.

På konferenserna ska lokala parter ges möjlighet att diskutera vilka framgångsfaktorer/arbetsområden som är avgörande för att nå målet med en väl fungerande lokal lönebildning.

## **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 Kommunalarbetareförbundets 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 färdstätt 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.** Centrala parter ska gemensamt bistå lokala parter i arbetet med att förebygga ohälsa genom att utarbeta råd och stöd och på andra sätt bidra i arbetet. Fokus kommer bland annat att läggas på ansvariga chefers förutsättningar att bedriva systematiskt arbetsmiljöarbete och arbete med hälsofrämjande åtgärder. Parterna ska också genomföra ett antal regionala temadagar med målgruppen första linjens chefer och skyddsombud. Målsättningen är att förebygga ohälsa och därmed minska sjuktalet.

Arbetet ska vara slutfört 2020-12-31.

**7.** Centrala parter ska med utgångspunkt från räddningstjänstens behov gemensamt belysa och analysera frågor av betydelse för verksamhetens organisation, bemanning och arbetstidsförläggning samtidigt som arbetsmiljöperspektivet beaktas. En av dessa frågor är uppföljningen av arbetstidsförläggningen och kopplingen till det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Arbetet ska vara slutfört senast den 31 december 2018.

**8.** Parterna är överens om att förmågan att attrahera och rekrytera personal inom räddningstjänsten, liksom att motivera och utveckla redan anställda, har stor betydelse för verksamhetens kvalitet och effektivitet. Parterna ska gemensamt utvärdera vilken kompetens som kan behövas i framtiden utifrån flera nya arbetsuppgifter och därmed det eventuella utbildningsbehovet.

Arbetet ska vara slutfört 31 december 2018.



## **Centrala parterers 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 på grund av 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 lönebildningen 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 – Prolongerad § 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. 2020-04-30 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 – Prolongerad.

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

### § 3 Övrigt

Förhandlingen förklaras avslutad.

..... den .....2016

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 – Prolongerad § 1 bilagorna 4, 5, 6 och 6 a undantagna – §§ 2 och 3.

### **§ 2 Giltighet och uppsägning**

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