

Förhandlingar om LOK 10 med Akademikerförbundet SSR

Datum 2010-06-16 – 2010-07-01

Närvarande För SLL
Ulf Åkesson
Mats Perming

För SSR
Bertil Spångberg
Siv Aronsson

§ 1

Att justera protokollet utsågs Ulf Åkesson och Bertil Spångberg

§ 2

Det antecknades

att förhandlingarna avsåg LOK 10 samt förhandlingsordning med giltighet 2010-04-01 – 2012-04-30 samt vissa därmed aktualiserade frågeställningar

att resultatet av den årliga löneöversynen enligt HÖK 10 gäller f r o m 1 april respektive år såvida inte annat överenskommes

att det garanterade utfallet under 2010 utgör summan av 2,0 % på beräknad lönesumma

att det garanterade utfallet under 2011 utgör summan av 1,5 % på beräknad lönesumma

att för båda löneöversynstillfällena gäller att beräkningsunderlaget omfattar de av organisationens medlemmar som är tillsvidareanställda med månadslön samt de tidsbegränsat anställda som har en anställningsperiod som sträcker sig över två löneöversynstillfällena

att nyanställd (innefattar även nylönesatta) från och med 2010-01-01 respektive 2011-01-01 som erhållit 2010 eller 2011 års lön inte ingår i beräkningsunderlaget vid respektive löneöversynstidpunkt

Anmärkning: Med utgångspunkt från principen att lönesättning sker i aktuellt års lönenivå kommer detta över tid att jämnas ut vad avser beräkningsunderlaget

att för arbetsledande personal gäller ett icke definierat garanterat utfall

att i bilaga 5 till HÖK 10 har de centrala parterna beskrivit sin syn på förutsättningarna för en väl fungerande individuell lönesättning. Denna bilaga är en vägledning till vad som kan diskuteras i överläggningen (bilaga 1 HÖK 10), vilket t ex kan ske på förvaltningsnivå. Bilaga 5 till HÖK 10 har inte ställning som kollektivavtal.

ij ES

§ 3

Yrkanden SSR (bilaga 2)

Med anledning av dessa framför arbetsgivaren följande:

- enligt HÖK 10 bilaga 1 § 2 p 7 framgår att lönesumman utgörs av summan av de fasta kontanta lönerna för medlemmar som vid löneöversynstillfället är tillsvidareanställda med månadslön. Det kan konstateras att underlaget enligt denna förhandling har utökats med att innehålla tidsbegränsat anställda som har en anställningsperiod som sträcker sig över två löneöversynstillfällen, se § 2

- de som ingår i underlaget också är de som ska ingå vid fördelning av lönesumman. Om nyanställda skulle ingå i underlaget skulle detta innebära att nylönesättning före respektive löneöversynstillfälle måste ske i föregående års lönenivå

- det är naturligt att i lönebildningsprocessen uppmärksamma också arbetstagare som är frånvarande på grund av sjuk- eller föräldraledighet men att hanteringen i det konkreta fallet måste fastställas förvaltningsvis. I enlighet med HÖK ingår bilaga 5 i sin helhet men har precis som i HÖK inte kollektivavtals ställning

- arbetsgivaren avvisar yrkandet och har inte för avsikt att göra förändringar i Allmänna bestämmelsers (AB) § 27 om semester

Anmärkning: SSR noterar att centrala parter diskuterar på vilket sätt lokala parter kan göra förändringar i AB § 27 och SSR förbehåller sig rätten att återkomma i denna fråga

§ 4

Parterna enades om

att fastställa förhandlingsordning för landstinget (protokollsbilaga 3)

att fastställa att den modell som i det centrala avtalet HÖK 10 benämns dialog chef- medarbetare skall vara den huvudinriktning som skall komma till användning i landstinget samt noterar att i de fall endera part så bedömer nödvändigt avseende viss enhet kan avvikelser från denna huvudinriktning göras och traditionell förhandling aktualiseras

att beräkningsunderlaget fastställs till den 1 april respektive år. Överenskommelse kan träffas i samband med de förvaltningsvisa löneöversynsförhandlingarna om annan beräkningstidpunkt och/eller annan beräkning av förhandlingsunderlag

att såväl vid beräkning av garanterat utfall som vid avstämning av att garanterat utfall uppnåtts skall beloppen för deltidsanställd arbetstagare beräknas som vid heltidsanställning

att de överläggningar som ska äga rum inför varje löneöversyn enligt Löneavtal 10 § 2 skall ske mellan parterna på förvaltningsnivå och protokollföras

I dessa överläggningar ska ingå

att skrivningarna i LOK 10 och Löneavtal 10 beaktas

att det finns gemensamt framtagna och av alla kända lönekriterier på arbetsplatsen när löneöversyn genomförs enligt modellen dialog chef – medarbetare. Lönesamtalen bygger på en ömsesidig och öppen dialog mellan chef och medarbetare

att när lönesamtalen är klara lämnar arbetsgivaren en förteckning över de nya lönerna till Akademikerförbundet SSR

att det garanterade utfallet kan stämmas av mellan arbetsgivaren SLL och Akademikerförbundet SSR enligt Löneavtal 10 och LOK 10 om part så begär

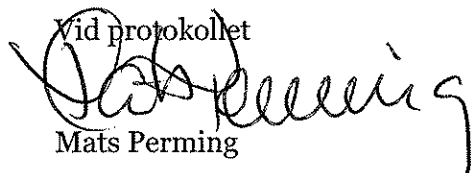
§ 5

Förhandlingarna förklaras avslutade den dag av båda parter justerat protokoll inkommit till landstinget

§ 6

Överenskommelsen gäller under förutsättning av SLL: s landstingsstyrelses godkännande.

Vid protokollet

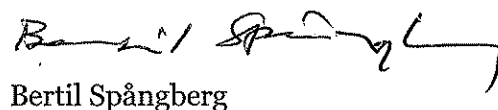


Mats Perming

Justerat



Ulf Åkesson



Bertil Spångberg

Yrkanden SSR:

Bilaga 2

- vid fastställande av beräkningsunderlag skall samtliga arbetstagare med månadslön ingå, såväl tidsbegränsat anställda som nyanställda
- att bilaga 5 i sin helhet förs in i LOK:en. Särskilt betydelsefullt är att föräldralediga, sjuka och äldre medarbetare inte lönediskrimineras. För sjuk- och föräldralediga innebär detta att påslaget ska vara i paritet med det de hade när de var i tjänst
- det ska vara 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 löneutveckling 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 arbetstagare som arbetsgivare har ansvar för att handlingsplan och uppföljning kommer tillstånd
- att det ges möjlighet att få växla/byta semesterdagstillägget mot lediga dagar

FÖRHANDLINGSORDNING

Protokollsbilaga 3

Definitioner

I denna handling avses med

- 1) Central förhandling: Förhandling mellan Sveriges Kommuner och Landsting och Akademikerförbundet SSR
- 2) Lokal förhandling: Förhandling mellan SLL: s landstingsstyrelse och Akademikerförbundet SSR
- 3) Förvaltningsförhandling: Förhandling mellan sjukhus/ sjukvårdsområde/övrig förvaltning och Akademikerförbundet SSR

Med förvaltningsförhandling avses i detta fall

Löneöversyn enligt modellen chef - medarbetare eller då part så begär i form av förhandling.

Förhandlingsordning enligt HÖK 10, bilaga 1, Löneavtal 10 § 6

Fråga som avses i HÖK 10, Löneavtal 10 § 3 (då part så begär)

Resultatet av den förvaltningsvisa löneöversynen ingår efter avstämning av arbetsgivarens förslag enligt modellen chef – medarbetare i det lokala kollektivavtalet, LOK 10 mellan landstingsstyrelsen och Akademikerförbundet SSR på det sätt som anges i HÖK 10 bilaga 1 Löneavtal § 2 pkt 4

Resultatet av den förvaltningsvisa löneöversynen genomförd som förhandling ingår även den i det lokala kollektivavtalet, LOK 10 efter det att överenskommelse träffats och protokoll justerats på berörd förvaltning.

Lokal förhandling

Efter det att förvaltningsvis löneöversyn genomförts enligt modellen chef – medarbetare kan lokal förhandling påkallas senast inom två veckor från avstämningstidpunkten och då rörande huruvida det garanterade utfallet uppnåtts samt vilka som omfattas av bestämmelsen om arbetsledande personal enligt §2 pkt 8

I de fall förvaltningsvis löneöversyn genomförts enligt modellen förhandling och överenskommelse ej kan träffas skall framställan om lokal förhandling göras inom två veckor efter det att förvaltningsförhandlingen avslutats och justerat protokoll föreligger. Framställan kan endast avse huruvida det garanterade utfallet uppnåtts och fördelningen av detta samt vilka som omfattas av bestämmelsen om arbetsledande personal enligt §2 pkt 8.

Central förhandling

Förhandlingsordning enligt HÖK 10, bilaga 1 Löneavtal § 6 pkt 2

4⁰ 125