HÖK 17

Sveriges läkarförbund

Innehåll

Huvudöverenskommelse om lön och allmänna anställningsvillkor samt rekommendation om lokalt kollektivavtal m.m. – HÖK 17 3

Löneavtal, bilaga 1 7

Centrala och lokala protokollsanteckningar, bilaga 4 13

Centrala protokollsanteckningar, bilaga 5 19

Centrala parters syn på förutsättningar för en väl fungerande individuell lönesättning, bilaga 6 23

Lokalt kollektivavtal om lön och allmänna anställningsvillkor m.m. – LOK 17, bilaga 7 27

Lokalt kollektivavtal om lön och allmänna anställningsvillkor m.m. – LOK 17, bilaga 7 a 29

Huvudöverenskommelse om lön och allmänna anställningsvillkor samt rekommendation om lokalt kollektivavtal m.m. – HÖK 17

Parter

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

OFRs förbundsområde Läkare jämte i förbundsområdet ingående organisationer å den andra.

§ 1 Innehåll m.m.

Parterna träffar detta kollektivavtal Huvudöverenskommelse om lön och allmänna anställningsvillkor m.m. – HÖK 17 – för arbetstagare för vilka gäller Allmänna bestämmelser – AB.

Till avtalet hör även bestämmelser enligt följande bilagor 1–7 a.

a) Löneavtal (bilaga 1),

b) Allmänna bestämmelser – AB i lydelse fr.o.m. 2017-04-01 – med ändringar i §§ 1, 4, 5, 8, 12, 13, 14, 20, 21, 22, 27, 28, 29 och 35 (bilaga 2) med följande underbilagor

D, anställning i personalpool,

L, lägerverksamhet m.m.,

U, uppehållsanställning,

c) Specialbestämmelser för läkare inom landsting/region samt för läkare vid sjukvårdsinrättningar i Gotlands kommun och inom Pacta (bilaga 3),

d) Centrala och lokala protokollsanteckningar (bilaga 4),

e) Centrala protokollsanteckningar (bilaga 5),

f) Centrala parters syn på förutsättningar för en väl fungerande individuell lönesättning (bilaga 6),

g) LOK 17 (bilaga 7 och 7 a).

§ 2 Parternas avsikt

Parterna vill fortsätta på den sedan lång tid inslagna vägen att stödja varje arbetsgivares arbete med att få den individuella lönesättningen att vara den grund för individuell löneutveckling som är en förutsättning för en god verksamhet. Detta kommer att gynna individerna men även kollektivet.

En lång avtalsperiod ger förutsättningar för ett strategiskt och långsiktigt arbete. Frågor av stor betydelse för verksamhetens utveckling är den långsiktiga kunskapsutvecklingen och kompetensförsörjningen. Detta är viktiga grunder för att kunna garantera hög kvalitet, effektivitet och måluppfyllelse.

§ 3 Ändringar och tillägg

I kollektivavtalet ska också ingå de ändringar och tillägg till avtalets bestämmelser som parterna under avtalets giltighetsperiod träffar överenskommelse om.

§ 4 Fredsplikt

Förhandlingar under avtalsperioden enligt denna överenskommelse ska föras under fredsplikt.

§ 5 Rekommendation om LOK 17 m.m.

Parterna rekommenderar berörda arbetsgivare som utgör landsting/region, kommun eller kommunalförbund och berörda arbetstagarorganisationer att träffa kollektivavtal – LOK 17 – med den utformning och det innehåll som framgår av bilaga 7.

För övriga arbetsgivare anslutna till Arbetsgivarförbundet Pacta och berörda arbetstagarorganisationer träffas härmed det lokala kollektivavtalet – LOK 17 – enligt bilaga 7 a.

§ 6 Giltighet och uppsägning

Såvida inte särskilt anges, gäller HÖK 17 för perioden 2017-04-01–2020-03-31 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

Lena Schaller

Justeras

För **Sveriges Kommuner och Landsting**

Agneta Jöhnk

För **Arbetsgivarförbundet Pacta**

Markus Gustafsson

För **OFRs förbundsområde Läkare**
jämte i förbundsområdet ingående organisationer

Sveriges läkarförbund

Heidi Stensmyren

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.

Det är särskilt viktigt att lönen för chefer på alla nivåer tydligt avspeglar hur satta mål uppfylls och de resultat som vederbörande uppnår. Chefer är arbetsgivarens företrädare och har ett stort ansvar för att uppsatta mål nås och att uppföljning av resultat sker.

§ 2 Löneöversyner

Inför löneöversyn

1. Överläggning med arbetstagarorganisationen ska genomföras om arbetsgivarens planerade åtgärder vid varje löneöversyn. Vid överläggningen ska arbetsgivaren redovisa motiven för de planerade åtgärderna. Dessa ska grundas på arbetsgivarens lönepolitik.

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.

Vid överläggningen avgörs vilken modell som ska tillämpas för löneöversyn.

I bilaga 6 till HÖK 17 har de centrala parterna angivit ”Centrala parters syn på förutsättningar för en väl fungerande individuell lönesättning”. Denna bilaga tjänar som vägledning till vad som ska diskuteras i överläggningen.

Anmärkningar

1. Resultatet av överläggningarna ska inte ha kollektivavtals ställning.

2. Löneöversyn ska genomföras som förhandling om lokal part så begär.

3. Bestämmelserna om löneöversyn gäller inte för AT-läkare eller annan icke legitimerad läkare.

Chefens roll

2. Arbetsgivarens lönebildningsprocess gynnas av att chefens roll som arbetsgivarens företrädare tydliggörs.

Löneöversyn

3. Löneöversyn sker genom att arbetsgivaren, efter avslutad överläggning enligt punkt 1, lämnar förslag i dialog om ny lön till berörd arbetstagare. 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 liksom överläggningarna enligt ovan.

Avstämning

4. Arbetsgivaren ska till arbetstagarorganisationen meddela sitt samlade förslag till ny lön på individnivå. Förslaget avstäms mellan arbetsgivare och arbetstagarorganisation. Speciell uppmärksamhet ska dock ägnas gjorda erfarenheter av den genomförda löneöversynsprocessen i syfte att lägga grund för nästa.

Anmärkningar

1. Avstämningen sker senast 2 veckor efter meddelat förslag. Överenskommelse kan träffas om annan tidsfrist.

2. Resultatet av avstämningen ska inte ha kollektivavtals ställning.

Resultat av löneöversyn

5. Efter avstämningen anses arbetsgivarens förslag fastställt och de fastställda lönerna ingår i det lokala kollektivavtalet om lön och allmänna anställningsvillkor – LOK 17.

Löneöversynstidpunkt

6. Resultat av löneöversyn gäller fr.o.m. 1 april, såvida inte annat överenskoms.

Lokal förhandlingsordning

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

Garanterat utfall

8. Arbetstagarorganisationen garanteras ett utfall i procent av sin lönesumma vid varje löneöversyn. Lönesumman utgörs av summan av de fasta kontanta lönerna för medlemmar som vid löneöversynstillfället är tillsvidareanställda med månadslön.

Överenskommelse kan träffas om annan beräkningstidpunkt och annan beräkning av garanterat utfall.

Anmärkningar

1. Del av det garanterade utfallet kan, efter överenskommelse mellan de lokala parterna användas till andra åtgärder.

2. 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 bilaga U till Allmänna bestämmelser.

3. Bestämmelserna om garanterat utfall gäller inte för läkare som företräder arbetsgivaren vid löneöversyner och förhandlingar enligt §§ 2 och 3 och själv genomför sin löneöversyn.

4. Arbetstagare som anställts i enlighet med Lag (1982:764) om vissa läkartjänster inom den landstingskommunala hälso- och sjukvården som har upplåtits för grundläggande utbildning av läkare, m.m. jämställs med tillsvidareanställd arbetstagare vid tillämpning av § 2 punkt 8.

Bestämmelserna om garanterat utfall gäller inte hos den arbetsgivare där arbetstagarorganisationen har färre än 5 medlemmar.

Anmärkning

I Stockholms, Göteborgs, Malmö och Gotlands stad/kommun samt i landsting/region gäller färre än 10 medlemmar.

Garanterat utfall per löneöversyn och år

Löneöversyn 2017

9. Det garanterade utfallet för arbetstagarorganisationen utgör 2,2 procent.

Löneöversyn 2018

10. Det garanterade utfallet för arbetstagarorganisationen utgör 2,0 procent.

Löneöversyn 2019

11. Det garanterade utfallet för arbetstagarorganisationen utgör 2,3 procent.

§ 3 Övriga överenskommelser om lön

Förhandlingar om lön upptas då part så begär.

Överenskommelse om lön får träffas med enskild arbetstagare.

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

Lokal förhandling

1. Lokal arbetstagarorganisation får senast 2 veckor från avstämningstidpunkten enligt § 2 punkt 4 påkalla lokal förhandling om huruvida garanterat utfall uppnåtts.

Anmärkning

Överenskommelse kan träffas om annan tidsfrist.

Central förhandling

2. Central part får påkalla central förhandling enbart i nedanstående frågor senast en månad efter det att den lokala förhandlingen avslutats

a) i frågor som avses i § 6 punkt 1,

b) i frågor som avses i § 2 punkt 1 anmärkning 2 om huruvida garanterat utfall uppnåtts samt fördelning av garanterat utfall enligt respektive löneöversyn.

Skiljenämnd

3. 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

Annan åtgärd än lön

1. Om löneöversyn 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.

Lokala parters ansvar

2. Parterna konstaterar att det är de lokala parternas gemensamma ansvar att söka förhindra uppkomsten av oönskade löneskillnader mellan kvinnliga och manliga läkare.

Anteckningar till AB

Arbetstid

1. Förlängs beräkningsperioden med stöd av § 13 mom. 6 f) och arbete därmed förläggs till lördag–söndag i större utsträckning än tidigare fordras lokalt kollektivavtal. Sådant kollektivavtal fordras dock inte vid övergång till nya arbetstidsbestämmelser enligt Specialbestämmelser för läkare (bilaga 3).

2. Om en arbetstagares arbetspass sträcker sig över dygnsgränsen (midnatt) ska arbetspasset hänföras till det dygn under vilket den övervägande delen av arbetspasset infaller.

3. Lokala förhandlingar kan påkallas med stöd av AB § 13 mom. 7 angående lokalt kollektivavtal om bl.a. tillämpningen av bestämmelserna AB § 13 mom. 6 punkt h). I avsaknad av lokal överenskommelse är regleringarna i bilaga 3 till HÖK 17 (Specialbestämmelser för läkare) punkterna 9 och 10 tillämpliga.

Övertid

4. Om sådan heltidsanställd arbetstagare som avses i § 20 mom. 1 och som enligt bestämmelserna i momentet inte har rätt till kompensation för övertidsarbete utför annat arbete än deltagande i sammanträde på tid överstigande den fastställda arbetstiden, får arbetstagaren om så är möjligt ledigt från arbetet för motsvarande tid.

Jour och beredskap

5. 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.

Avvikelser från bestämmelser i §§ 20–24 i AB

6. Arbetsgivaren och arbetstagaren kan träffa överenskommelse om avvikelse från §§ 20–24 utöver vad som följer av bestämmelserna i AB. Sådan överenskommelse kan innehålla en reglerad uppsägningstid. I samband med överenskommelsen ska arbetsgivaren tydliggöra vilka grunder överenskommelsen bygger på. Om förutsättningarna ändras bör en översyn ske av överenskommelsen av lönesättningen och ersättningen eller en diskussion upptas om återgång till AB:s bestämmelser. Sådan översyn kan initieras av såväl arbetsgivare som arbetstagare.

Avvikelse kan även ske genom kollektivavtal. Om kollektivavtalet reglerar samma fråga som den enskilda överenskommelsen gäller den enskilda överenskommelsen.

För vissa arbetsgivare anslutna till Pacta gäller

7. 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.

8. 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.

9. 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

10. AB § 30 Civil och värnplikt i dess lydelse 2012-03-31 gäller såvida inte de lokala parterna träffar överenskommelse om annat.

Uppsägningstider för arbetsgivare som är medlem i Pacta

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

För vissa arbetsgivare anslutna till Pacta gäller

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

– Capio S:t Görans sjukhus AB

– Danderyds sjukhus

– Södersjukhuset

– Södertälje sjukhus

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

Övriga anteckningar

Ny struktur i Specialbestämmelser för läkare

1. I anslutning till överenskommelse om ny struktur i Specialbestämmelser för läkare, är de centrala parterna överens om att lokala avtal med hänvisning till tidigare numrering av bestämmelserna har fortsatt giltighet till dess överenskommelse träffas om annat.

Avlösning av semester

2. Arbetstagare som senast 1995-12-31 erhöll eller kvalificerat sig för 42 semesterdagar enligt ÖLA 95 i lydelse fr.o.m. 1994-01-01 äger rätt att behålla dessa så länge arbetstagaren kvarstår i samma anställning. Arbetstagare som i den tidigare anställningen erhöll 42 semesterdagar kan vid nyanställning förhandla om att behålla dessa. Efter överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren kan det antal semesterdagar som överstiger vad som följer av AB § 27 avlösas i fast kontant lön.

3. Professor som senast 2010-03-31 kvalificerat sig för 42 semesterdagar per år enligt Specialbestämmelser för läkare (bilaga 3 HÖK 07), äger rätt att behålla dessa så länge arbetstagaren kvarstår i samma anställning.

Lokala avtal om semester för professor äger fortsatt giltighet om de lokala parterna inte enas om annat.

Ersättning för beredskap i Specialbestämmelser för läkare

4. Från 2017-04-01 höjs faktorer under beredskap a) och beredskap b) i Specialbestämmelserna. Parterna konstaterar att höjningen inte är avsedd att läggas på de högre ersättningsnivåer som kan finnas i lokala avtal om beredskap och som redan överstiger de nivåer som finns i Specialbestämmelserna.

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.

Lön vid annan anställning på grund av organisatoriska skäl eller sjukdom

6. Om inte annat överenskoms 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) x 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.

Ersättning för intyg

7. Värdet av verifierad ersättning för intyg för enskilda arbetstagare enligt ÖLA 95 i lydelse fr.o.m. 1994-01-01 används till åtgärder som överenskommelse kan träffas om. Arbetsgivare kan besluta att arbetstagare även fortsättningsvis äger rätt att utfärda utlåtanden och intyg på tjänstgöringsfri tid och därmed erhålla ersättningen.

Administrativa uppdrag

8. Ersättningar som utges för administrativa uppdrag ingår i den totala månadslönen.

SK-kurs

9. För deltagande i SK-kurs erhåller läkare ledighet med bibehållen lön.

Sammanläggning av anställningar

10. 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.

Löneväxling

11. 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, kompetensutveckling eller arbetstid m.m.

Pensionsavgifter
För kommunsektorn gäller

12. Utöver vad som följer av PB § 8 i PFA 98 avsätts för varje arbetstagare, för vilken PFA 98 gäller, en årlig pensionsavgift som tillförs arbetstagarens individuella del. Avgiften är 0,1 procent av avgiftsunderlaget enligt PB § 11 i PFA 98.

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.

Garanterat utfall

2. I löneavtalet används uttrycket ”garanterat utfall” jämfört med tidigare avtal där uttrycket ”lägst” användes. Byte av uttryck och definition innebär inte någon förändring vare sig i rättslig eller lönepolitisk bemärkelse.

Anteckningar till AB

Arbetstid

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

Medbestämmandelagen

2. 33 § MBL är inte tillämplig på bestämmelserna i AB § 27, på lokal överenskommelse som kan ha träffats med stöd av AB § 5 mom. 1 b) eller på § 27 mom. 9.

3. Bestämmelserna i AB och Specialbestämmelser för läkare 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

4. I AB anges att arbetsgivare och arbetstagarorganisation får träffa kollektivavtal i vissa i avtalet angivna frågor. Sådant kollektivavtal får endast träffas med lokal företrädare för arbetstagarorganisationen, om inte den centrala arbetstagarorganisationen skriftligen meddelar arbetsgivaren annat.

Övriga anteckningar

Arbetstid

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

Om dygnsvila enligt ATL utifrån ett verksamhetsperspektiv inte kan uppnås så bedömer parterna att objektiva skäl finns till att tillämpa de avvikelser från ATL som anges i bilaga 3 till HÖK 17 (Specialbestämmelser för läkare) punkt 10. Parterna anser att arbetstagare därigenom erhåller lämpligt skydd enligt EG:s arbetstidsdirektiv 2003/88/EG, artikel 18, genom gällande kollektivavtalsreglering och lagstiftning.

Förhandlingar rörande ändringar i AB m.m.

2. Endera part kan påkalla förhandling rörande ändringar i AB och Specialbestämmelser under avtalsperioden.

Kompetensutveckling

3. De centrala parterna konstaterar beträffande fortbildning att det är sjukvårdshuvudmannen som svarar för att varje medarbetare har den kompetens som krävs för fullgörande av arbetsuppgifterna och som ska ge förutsättningar för kompetensutveckling. Detta är något som ingår i återkommande utvecklingssamtal mellan medarbetare och chef och som formuleras i individuella utvecklingsplaner som inkluderar fortbildning.

Jour- och beredskapstjänstgöring för gravida läkare

4. De centrala parterna konstaterar att jour- och beredskapstjänstgöring är relativt vanligt förekommande för läkare. Vissa situationer under sådan tjänstgöring kan innebära mer fysiska påfrestningar än under ordinarie arbetstid. Arbetsgivare bör därför beakta vilka möjligheter som finns att bereda gravida läkare, som så önskar, befrielse från jour- och beredskapstjänstgöring.

Partsgemensamma arbeten

5. Centrala parter ska gemensamt följa upp konstruktion av och ersättning i lokala jour- och beredskapsavtal. Detta med syfte att se över och jämföra med centrala avtalets Specialbestämmelser och hur förändringar i dessa bestämmelser, bland annat ersättningsnivåer, kan påverka verksamhet och läkares arbetsmiljö. Arbetet har ett hållbart, modernt och längre arbetsliv som mål. Arbetet ska prioriteras av parterna. En viktig förutsättning för framgång är en bra dialog och information, mellan centrala och lokala parter, om det centrala arbetet i förhållande till lokala avtal och hanteringen av dessa avtal.

En avstämning av arbetet ska ske 2018-11-30 och det ska vara avslutat senast 2019-10-31.

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 sjuktalen.

Arbetet ska vara slutfört 2020-12-31.

Centrala parters syn på förutsättningar för en väl fungerande individuell lönesättning

Denna bilaga anknyter till Löneavtalet och dess överläggning. En förutsättning för att överläggningen ska leda till önskvärd samsyn om arbetsgivarens planerade åtgärder 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 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.

Lönestrukturen ska stimulera till kompetensutveckling för att individen under hela yrkeslivet ska kunna bidra till verksamhetens utveckling. Sådant forskningsarbete som bidrar till verksamhetens utveckling beaktas i lönebildningsprocessen.

Det är naturligt att i lönebildningsprocessen också uppmärksamma arbetstagare som är frånvarande på grund av sjuk- eller föräldraledighet. Övergripande utgångspunkt i processen ska även vara att lagstiftning om diskriminering beaktas.

Lönekriterier för lönesättning ska tydligt visa hur arbetsinsatserna värderas och måste därför utgå från verksamhetens uppdrag och mål. Det är viktigt att medarbetarna ges möjlighet till delaktighet i dialogen kring utformningen av de verksamhetsbaserade lönekriterierna t.ex. genom att utnyttja samverkanssystemets möjligheter till dialog på arbetsplatserna.

Härvid 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.

Analys av löner

Löneavtalet förutsätter att arbetsgivaren bl.a. kartlägger och analyserar sina löner som underlag till överläggning inför löneöversyn. Därutöver kräver diskrimineringslagen kartläggning och analys ur jämställdhetssynpunkt.

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.

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.

Överläggning

En överläggning som är väl förberedd av arbetsgivaren ökar graden av tydlighet och därmed tilltron till arbetsgivaren som lönesättare. Exempel på inslag i en överläggning kan vara synen på lönestrukturfrågorna. Vidare är det angeläget att klargöra de olika stegen i kommande löneöversyn, speciellt med hänsyn till samarbetsformer med dels fackliga organisationer, dels chefer på olika nivåer såväl som arbetstagare. Ett aktivt deltagande av såväl arbetsgivar- som arbetstagarpart bidrar verksamt till att önskvärd tydlighet uppnås.

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.

Avstämning

I en löneöversyn enligt modellen chef – medarbetare är avstämningen det tillfälle där arbetsgivarpart och arbetstagarpart stämmer av det garanterade utfallet och analyserar löneöversynsprocessen. Som en del i denna eftersträvas samsyn kring sambandet mellan överläggning och resultat av löneöversyn t.ex. gällande diskrimineringsfrågor.

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.

Lokalt kollektivavtal om lön och allmänna anställningsvillkor m.m. – LOK 17

§ 1 Innehåll m.m.

Nedan nämnd arbetsgivare och arbetstagarorganisation träffar denna dag detta kollektivavtal – LOK 17 – 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 17 § 1 – bilagorna 5, 6, 7 och 7 a undantagna – §§ 3 och 4, 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. 2020-03-31 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 17.

Säger central part upp HÖK 17 upphör LOK 17 att gälla vid samma tidpunkt som HÖK 17 om inte annat överenskoms mellan de centrala parterna.

§ 3 Övrigt

Förhandlingen förklaras avslutad.

……den……..….2017

För……...
(arbetsgivarparten)

…….
(underskrift)

För……...
(arbetstagarparten)

…….
(underskrift)

Lokalt kollektivavtal om lön och allmänna anställningsvillkor m.m. – LOK 17

§ 1 Innehåll m.m.

Till kollektivavtalet mellan de lokala parterna – LOK 17 – hör mellan de centrala parterna överenskomna bestämmelserna enligt HÖK 17 § 1 – bilagorna 5, 6, 7 och 7 a undantagna – §§ 3 och 4.

§ 2 Giltighet och uppsägning

Säger central part upp HÖK 17 upphör LOK 17 att gälla vid samma tidpunkt som HÖK 17 om inte annat överenskoms mellan de centrala parterna.