

## **Förhandlingar om LOK 13 med Akademikerförbundet SSR**

*Datum* 2013-06-03

*Närvarande* För SLL  
Ulf Åkesson  
Marie Sillén

För Akademikerförbundet SSR  
Bertil Spångberg  
Angelica Drott

### § 1

Att justera protokollet utsågs Ulf Åkesson och Angelica Drott

### § 2

Det antecknades att förhandlingarna avsåg LOK 13 samt förhandlingsordning med giltighet fram till och med den 31 mars 2017 samt vissa därmed aktualiserade frågeställningar

att resultatet av den årliga löneöversynen enligt HÖK 13 gäller f r o m 1 april respektive år såvida inte annat överenskommes

att det av HÖK 13, bilaga 1, framgår att det garanterade utfallet beräknas utifrån varje medlem i arbetstagarorganisationen som är tillsvidareanställd med månadslön

att det garanterade utfallet per den 1 april 2013 uppgår till 2,6 procent och per den 1 april 2014 till 2,2 procent. För löneöversynen 2015 och 2016 finns inte något garanterat utfall

att nyanställd (innefattar även nylönesatta) under första kvartalet varje år inte ingår i underlaget vid löneöversynstidpunkten, såvida inte annat överenskommits vid överläggningen

att för arbetsledande personal gäller ett icke definierat garanterat utfall

att i bilaga 5 till HÖK 13 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 2), vilket t ex kan ske på förvaltningsnivå. Bilaga 5 till HÖK 13 har inte ställning som kollektivavtal

att arbetsgivaren på lämpligt sätt ska informera om principerna för lönesättningen av tidsbegränsat anställda

### § 3

Yrkanden Akademikerförbundet SSR enligt bilaga 2.

Yrkandena avvisades och arbetsgivaren anförde. Vad gäller yrkandet om lönekartläggning kan noteras att en sådan redan påbörjats och beträffande yrkandet om en analys av löneöversyn 2013 och 2014 innehåller HÖK 13 viktiga moment för en väl fungerande lönebildning och att det därför finns skäl att under avtalsperioden följa tillämpningen.

### § 4

Parterna enades om

att fastställa förhandlingsordning för landstinget (bilaga 1)

att fastställa att den modell som i det centrala avtalet HÖK 13 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 avvikelse 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 13 § 2 skall ske mellan parterna på förvaltningsnivå och protokollföras

I dessa överläggningar ska ingå

att skrivningarna i LOK 13 och Löneavtal 13 beaktas

att det finns gemensamt framtagna och av alla kända lönekriterier på arbetsplatsen. Lönekriterierna används vid löneöversyn som genomförs enligt modellen dialog chef – medarbetare eller vid traditionell förhandling. 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 13 och LOK 13 om part så begär

## § 5

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

## § 6

Överenskommelsen gäller under förutsättning av produktionsutskottets godkännande.

Vid protokollet



Ulf Åkesson

Justeras 130603

  
Angelica Drott

## FÖRHANDLINGSORDNING

Bilaga 1

**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 13, bilaga 1, Löneavtal 12 § 6

Fråga som avses i HÖK 13, Löneavtal 13 § 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 13 mellan landstingsstyrelsen och Fackförbundet på det sätt som anges i HÖK 13 bilaga 1 Löneavtal § 2 pkt 4

Resultatet av den förvaltningsvisa löneöversynen genomförd som förhandling ingår även den i det lokala kollektivavtalet, LOK 13 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 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 13, bilaga 1 Löneavtal § 6 pkt 2

**Yrkanden Akademikerförbundet 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
  
- att senast december 2014 ska en analys genomföras av löneöversynerna 2013 och 2014
  
- att en ny lönekartläggning ska genomföras snarast möjligt