

Centrala och lokala protokollsanteckningar

Anteckningar till Löneavtal

Annan åtgärd än lön

1. Om löneöversyn innebär annan åtgärd än lön ska detta för berörda 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.

Anteckningar till AB

Provanställning syftande till tillsvidareanställning

1. Förskollärare/fritidspedagog/hemspråkstränare respektive SFI-lärare som inte varit tillsvidareanställd som förskollärare/fritidspedagog/hemspråkstränare respektive SFI-lärare provanställs under de första 12 månaderna av anställningen.

Arbetstid

2. Förlängs begränsningsperioden med stöd av § 13 mom. 6f) och arbete därmed förläggs till lördag–söndag i större utsträckning än tidigare fordras lokalt kollektivavtal.

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

4. För arbetstagare för vilka Bilaga M tillämpas gäller AB § 13 mom. 6g)–i). Vid genomsnittsbereäkning av dygnsvila kan begränsningsperioden vara högst 16 veckor om inte annat lokalt överenskoms.

Övertid

5. 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.

6. För arbetstagare som har träffat överenskommelse om undantag från kompensation för övertidsarbete bör, om förutsättningarna ändras, en översyn ske av lönesättningen och övertidsrätten.

Sjuklön m.m.

7. 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.

8. 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.

Föräldrapenningtillägg under sommaruppehåll/ferie

9. Parterna konstaterar att det inte är möjligt att erhålla föräldrapenning då arbetstagaren har semester. Detta får till följd att föräldraledig arbetstagare som påbörjat sin föräldraledighet i nära anslutning till sommaruppehållet/ferien inte har möjlighet att erhålla fullt föräldrapenningtillägg. Med anledning av detta ska det anses som om föräldrapenning erhållits under de första 45 dagarna av uppehållet/ferien.

För att dagar under övrig del av sommaruppehållet/ferien ska ingå i beräkningen av föräldrapenningtillägg förutsätts att arbetstagaren erhåller föräldrapenning.

Övriga anteckningar

Lärares kompetensutveckling

1. Vid oenighet om den tid som förutsätts för kompetensutveckling enligt anmärkning till punkt 6b), Bilaga M till AB, kan frågan tas upp till lokal överläggning. Om inte så sker inom en månad eller man vid överläggningen inte kan enas fastställer arbetsgivaren den tid som ska avsättas för kompetensutveckling med iakttagande av intentionerna i anmärkningen.

Lärares arbetstid

2. Parterna pekar på vikten av att arbetsorganisation och arbetsinnehåll utformas så att lärare inte utsätts för fysiska eller psykiska belastningar som kan medföra ohälsa. Härvid ska beaktas att arbetsuppgifterna ska rymmas inom arbetstiden. Arbete som beordras att utföras utöver den fastställda arbetstiden ersätts enligt AB § 20.

Den förändring som avvecklingen av den centralt reglerade undervisningstiden förutsatte har inte alltid genomförts. Parterna vill återigen peka på vikten av att skapa förutsättningar för att organisera arbetet på ett nytt sätt dvs. att planering av lärares arbete inte ska utgå från regleringen i det centrala avtal som gällde före 2000-01-01. Arbetstiden bör fördelas med en jämn utläggning över verksamhetsåret. Planeringen av de huvudsakliga arbetsuppgifterna ska omfatta minst tre perioder under verksamhetsåret.

Som ett stöd till ovan kan med fördel redogörelsen till Bilaga M användas samt de övriga dokument där arbetstidsfrågor för lärare behandlats, t.ex. Kommunförbundets cirkulär 1999:152.

Distansarbete

3. 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: omfattningen 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.

Lokala kollektivavtal om utvecklingsarbete

4. För att kunna dra erfarenheter av det hittills genomförda arbetet kan lokala parter diskutera formerna för det vidare utvecklingsarbetet. Part kan ta upp för-

handling om översyn av redan träffade lokala kollektivavtal. Förhandling kan även tas upp i syfte att träffa nytt lokalt kollektivavtal.

Twist

5. Twist avseende ÖLA 00 Bilaga 3 p. 3 st. 1 och 2 kan endast föras lokalt. Vid bristande enighet mellan lokala parter gäller arbetsgivarens uppfattning. Skadestånd utges inte.

Avveckling av BOL 96

6. I ÖLA 01, Bilaga 3 punkt 2, Anteckningar till specialbestämmelse mellan Landstingsförbundet och Lärarnas Samverkansråd beskrivs. ”Specialbestämmelser för befattningsområden – mellan berörda parter – BOL 96 äger fortsatt giltighet i sin lydelse 1998-03-31 såvida de lokala parterna inte överenskommer om annat. Överenskommelsen kan träffas avseende såväl del av BOL 96 som specialbestämmelsen i sin helhet.”

Specialbestämmelsen BOL 96 upphörde som central bestämmelse fr.o.m. 2005-04-01.

För de fall BOL 96 tillämpats eller lokala parter överenskommit om lokal reglering av delar eller hela specialbestämmelsen eller annan reglering så ska lokal överenskommelse träffas med samma innehåll, om inte lokala parter enas om annat.

Skolkantor

7. Skolkantor som har fullmakt/konstitutorial eller förordnande som jämställs med konstitutorial omfattas av Bilaga M till AB. Därvid konstateras att det tillkommer de lokala parterna att överenskomma om eventuellt erforderliga anpassningar med hänsyn till skolkantoreernas särskilda arbetsförhållanden.

Övergångsbestämmelse från 1990 för vissa lärare Konstitutorial m.m.

8. För arbetstagare som har fullmakt, konstitutorial eller förordnande som jämställs med konstitutorial ska gälla samma löne- och anställningsvillkor som gäller för övriga kommunalt anställda.

Frågor angående anställnings upphörande på annat sätt än genom avskedande (entledigande) ska emellertid för här avsedda arbetstagare även fortsättningsvis handläggas på samma sätt som föreskrivs i 7 kap. LOA i dess lydelse (1976:600), varvid arbetstagarnas totala förflyttningsskyldighet dock begränsas

till kommunen. Om någon förflyttning inte kommer till stånd ska arbetstagaren likväl behålla utgående avlöningsförmåner.

*Övergångsbestämmelse från 1990 för vissa lärare
m.fl. som inte erhållit försäkringsskydd enligt AGS-KL*

9. För lärare, skolledare och syofunktionärer, som 1991-01-01 inte erhållit försäkringsskydd på grund av villkoren om arbetsförhet enligt AGS-KL § 5 gäller fortsättningsvis punkt 8 enligt Centrala och lokala protokollsanteckningar, Övriga anteckningar, Bilaga 4, HÖK 07.

Sammanläggning av anställningar

10. Är arbetstagare anställd samtidigt i flera anställningar hos samma 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

11. Om inte annat överenskommes 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 tolv 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 gäller dessa fortfarande.

Löneväxling

12. Sedan lokalt kollektivavtal om löneväxling träffats kan arbetsgivaren och arbetstagaren överenskomma att arbetstagaren får avsätta del av avlöningsförmåner till avgiftsbestämd ålderspension enligt KAP-KL §§ 13–14.

Pensioner

För kommunsektorn gäller

13. 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 % av avgiftsunderlaget enligt PB § 11 i PFA 98.

Centrala protokollsanteckningar

Anteckningar till Löneavtal

Skiljenämnd

1. Skiljenämnden består av tre 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.

Arbete med Löneavtalens tillämpning

2. De centrala parterna kommer under perioden hösten 2010–våren 2011 att arbeta i olika konstellationer för att – med utgångspunkt i Löneavtalen och Bilagan ”Centrala parters syn på förutsättningar för en väl fungerande individuell lönesättning” – bidra till att utveckla den lokala tillämpningen av Löneavtalen.

Fokus ligger på chefers kommunikation i olika nivåer kopplat till verksamhetsmål, budgetprocess och lönebildning. Detta medför arbete kring betydelsen av långsiktighet i sakfrågor samt parts- och övriga relationer. Vidare kan det t.ex. innebära arbete kring chefers roll, möjligheter och ansvar, parternas olika roller och intressen, hanteringen av olika kategorier arbetstagare etc.

Resultatet av arbetet ska sammanfattas våren/försommaren 2011, särskilt belysa användarvänligheten, och utgöra en av flera grunder för kommande Löneavtal. Arbetet kan även ge insikter som resulterar i andra insatser som syftar till att stärka Löneavtalens tillämpning.

Anteckningar till AB

Arbetstid

1. Arbetsgivaren 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. 6g)–h). Parterna anser att arbetstagare därigenom erhåller lämpligt skydd enligt EG:s arbetstidsdirektiv 2003/88/EG, artikel 18, genom gällande kollektivavtalsreglering och lagstiftning.

Uppsägningstid m.m.

3. Uppsägningstid enligt § 33 mom. 2 gäller fram till den tidpunkt då ett omställningsavtal mellan parterna börjar gälla och där parterna vid förhandlingar om ett omställningsavtal är överens om att bestämmelsen ska upphöra att gälla.

Medbestämmandelagen

4. 33 § MBL är inte tillämplig på AB § 27, på lokal överenskommelse som kan ha träffats med stöd av bestämmelserna i AB § 5 mom. 1b) eller på § 27 mom. 9.

5. 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

6. I § 4 mom. 4 och 5, § 5 mom. 2, § 13 mom. 7, § 14 mom. 7, § 16 mom. 3, § 17 mom. 6, § 20 mom. 8, § 22 mom. 8, § 23 mom. 4, § 27 mom. 21, § 29 mom. 6, § 35 mom. 2 samt Bilaga U punkt 2, anges att arbetsgivaren och arbetstagarorganisation får träffa kollektivavtal i angivna frågor. Sådant kollektivavtal får endast, såvida den centrala arbetstagarorganisationen inte skriftligen meddelar arbetsgivaren annat, träffas med arbetstagarorganisation som anges nedan.

Läraryrket: lokalavdelning, Lärarnas Riksförbund: kommunförening eller särskild förening.

Övriga anteckningar

Ändringar i lagstiftning

1. Genomförs under avtalsperioden ändringar i lagstiftning kan förhandlingar påkallas.

Parternas ansvarstagande

2. Centrala parter har under avtalsförhandlingarna diskuterat vikten av gemensamt ansvarstagande för det centrala avtal som träffas. Centrala parter är överens

om betydelsen av att kunna bistå lokala parter i diskussioner om tillämpningen av det centrala avtalet. Utifrån detta är centrala parter överens om fortlöpande kontakter under avtalsperioden och att vid behov stödja i tillämpningen av det centrala avtalet.

Förtroendeskapande arbete

3. Parterna ska under avtalsperioden påbörja ett långsiktigt arbete i syfte att främja utvecklingen av svensk skola.

Förtroendefulla relationer på alla nivåer är en förutsättning för att nå goda resultat.

I detta arbete kommer de centrala parterna att följa, stödja och bidra med initiativ som syftar till att åstadkomma bättre resultat och ökad måluppfyllelse.

I bilaga till denna protokollsanteckning anges några områden som de centrala parterna identifierat som viktiga att behandla inom ramen för detta arbete. Därutöver kan parterna under arbetets gång enas om ytterligare områden.

Avsiktsförklaring

4. Parterna har för avsikt att Bilaga 6 och Bilaga M ska ingå i avlösande HÖK.

Löneöversyn 2012

5. Parterna är överens om att bibehålla den 1 april som datum för löneöversyn. Målsättningen är att förhandlingar om ny Huvudöverenskommelse ska kunna genomföras med hänsyn tagen till den konkurrensutsatta sektorns lönenormerande roll och en tolv månadersperiod som bas för löneökningnivån.