

LAG OCH AVTAL – Avtal för lärarområdet 2012 innehåller följande avtal:

- Det kommunala huvudavtalet – KHA 94
- HÖK 12
- FAS 05
- KOM-KL

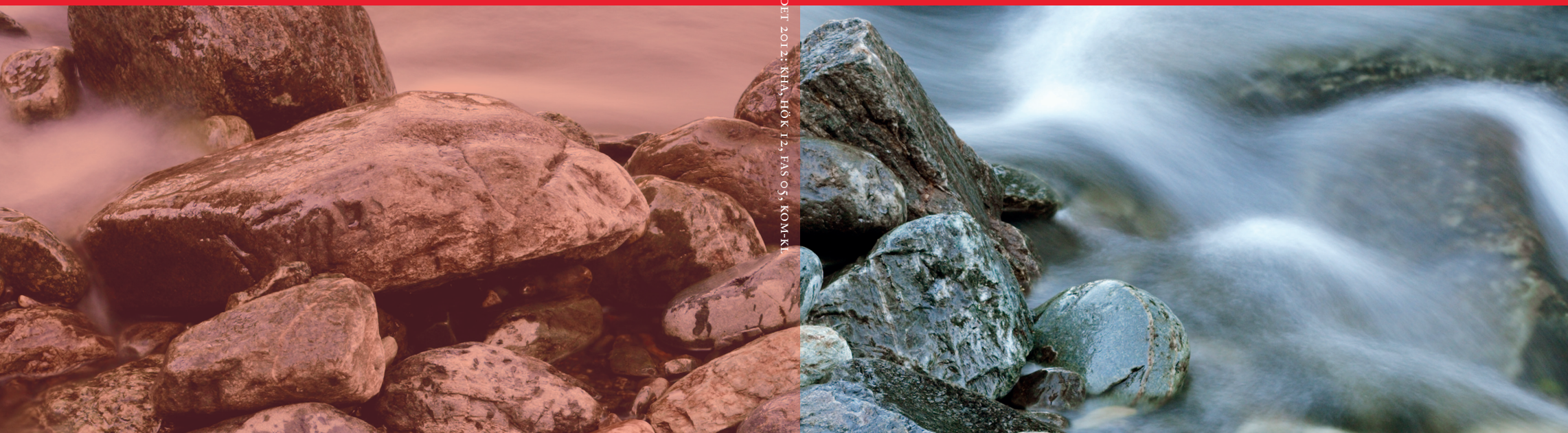
AB, Allmänna bestämmelser återfinns i särtrycket LAG OCH AVTAL
– Avtal för lärarområdet 2012: AB, Allmänna bestämmelser.

LAG OCH AVTAL – Avtal för lärarområdet har tagits fram av Offentliganställdas
Förhandlingsråd (OFR) på uppdrag av Lärarförbundet och Lärarnas Riksförbund.

LAG OCH AVTAL – AVTAL FÖR LÄRAROMRÅDET 2012: KHA, HÖK 12, FAS 05, KOM-KL

LAG OCH AVTAL

Avtal för lärarområdet 2012: KHA, HÖK 12, FAS 05, KOM-KL



Fler exemplar av skriften kan beställas på respektive förbundskansli.

Lärarförbundet: 08-737 65 00

Lärarnas Riksförbund: 08-613 27 00



LAG OCH AVTAL

AVTAL för lärarområdet 2012

Förord

LAG OCH AVTAL - Avtal för läraryrket framställs av Offentliganställdas Förhandlingsråd (OFR) på uppdrag av Lärarförbundet och Lärarnas Riksförbund. Lärarförbundet och Lärarnas Riksförbund samverkar i förhandlingarna genom Lärarförbundets och Lärarnas Riksförbunds Samverkansråd.

Avtal för läraryrket innehåller det *Kommunala Huvudavtalet - KHA 94, HÖK 12, KOM-KL och FAS 05*.

AB Allmänna bestämmelser finns denna gång i ett speciellt avtalstryck, LAG OCH AVTAL – Avtal för Läraryrket: AB Allmänna bestämmelser.

Andra delar av serien LAG OCH AVTAL är LAGAR för offentlig sektor, AVTAL för statlig sektor, AVTAL för förbundsområde Hälso- och sjukvård samt AVTAL för förbundsområde Allmän kommunal verksamhet.

Avtalen finns också tillgängliga via följande hemsidor:

www.lararforbundet.se

www.lr.se

www.ofr.se

Stockholm, januari 2013

Offentliganställdas Förhandlingsråd (OFR)

ISBN: 91 7650 273 2

Upplaga: 11 500 ex.

Sjuhäradsbygdens Tryckeri AB 2013

Innehåll

KHA

Förhandlingsprotokoll - KHA 1997-09-26.....	7
Kommunalt Huvudavtal - KHA 94	10

HÖK 12

Förhandlingsprotokoll 2012-09-26.....	18
Löneavtal - <i>Bilaga 1</i>	21
Centrala och lokala protokollsanteckningar - <i>Bilaga 3</i>	26
Centrala protokollsanteckningar - <i>Bilaga 4</i>	33
Förtroendeskapande arbete, underbilaga till Centrala protokollsanteckningar, Bilaga 4, Övriga anteckningar, punkt 6 - <i>Bilaga 4a</i>	37
Centrala parterers syn på förutsättningar för en väl fungerande individuell lönesättning - <i>Bilaga 5</i>	39
Verksamhetsutveckling och måluppfyllelse - <i>Bilaga 6</i>	43
Lokalt kollektivavtal om lön och allmänna anställningsvillkor m.m. – LOK 12 - <i>Bilaga 7</i>	45
Lokalt kollektivavtal om lön och allmänna anställningsvillkor m.m. – LOK 12 - <i>Bilaga 7a</i>	47

FAS 05

Förhandlingsprotokoll 2005-04-01	48
Centrala parterers åtagande - <i>Bilaga 1</i>	51
Förnyelse - arbetsmiljö - samverkan i kommuner, landsting och regioner.....	52
Kompetens för hälsa och arbetsmiljö	57

KOM-KL

Förhandlingsprotokoll 2010-12-07	65
Omställningsavtal – <i>Bilaga 1</i>	68
Centrala och lokala protokollsanteckningar – <i>Bilaga 2</i>	78
Centrala protokollsanteckningar – <i>Bilaga 3</i>	79
Stadgar – <i>Bilaga 4</i>	81
Lokalt kollektivavtal KOM-KL – <i>Bilaga 5</i>	85
Lokalt kollektivavtal KOM-KL – <i>Bilaga 6</i>	86
Överenskommelse om Särskild ersättning till äldre arbetstagare... – Förhandlingsprotokoll.....	87
Överenskommelse om ändringar i Allmänna bestämmelser – Förhandlingsprotokoll.....	92
Underhandsöverenskommelse – angående AB § 33	97
Underhandsöverenskommelse – angående AGF-KL	98
Underhandsöverenskommelse – angående tillsvidareanställd arbetstagare	99

Kommunalt Huvudavtal - KHA 94

Parter

Landstingsförbundet, Svenska Kommunförbundet och Svenska kyrkans Församlings- och Pastoratsförbund å ena sidan, samt

Läraryrskommitténs och Lärarnas Riksförbunds Samverkansråd (Samverkansrådet) å den andra.

§ 1

Parterna träffar överenskommelse om bilagda Kommunalt Huvudavtal -KHA 94 med Samverkansrådet som part.

§ 2

Det antecknas att Läraryrskommittén och Lärarnas Riksförbund träffat avtal om bildandet av Läraryrskommittén och Lärarnas Riksförbunds Samverkansråd.

Samverkansrådet skall leda förbundens verksamhet vad gäller Avtal (ÖLA) 2000 och genomförandet av annan central förhandlingsverksamhet samt konfliktsamverkan.

Samverkansrådet består av de två förbundens presidium och är beredningsorgan och förhandlingsdelegation i förhandlingsfrågor.

Beslut fattas av de två förbundens respektive förbundsstyrelser (Läraryrskommittén och Lärarnas Riksförbund för Samverkansrådet). Besluten skall vara eniga annars återförs frågan till Samverkansrådet. Denna beslutsordning gäller både vid centrala förhandlingsfrågor och vid beslut om arbetsmarknadskonflikt.

§ 3

Parterna är ense om att bestämmelserna i KHA 94 äger tillämpning på arbetstagare anställda hos kommun, landsting, församling eller kyrklig samfällighet.

Bestämmelsen äger jämväl tillämpning på arbetstagare anställda hos kommunalförbund och kommunala företag för vilka Svenska Kommunförbundet eller Landstingsförbundet är central part.

§ 4

Arbetsgivare skall informera respektive lokal arbetstagarorganisation om arbetsgivarens tolkning av frikretsens omfattning enligt § 29 KHA 94.

Med kollektivavtalsförhandlingar enligt § 29 KHA 94 avses såväl intresse- som rättstvisteförhandlingar.

§ 5

Arbetsgivare och lokal arbetstagarorganisation skall informera varandra om ändringar av respektive parts organisationsstruktur som påverkar tillämpningen av Kap III i huvudavtalet (Förhandling i rättstvist).

§ 6

Parterna är ense om att § 22, första stycket, inte innebär att en part genom att ensidigt påkalla medling kan inhibera av motpart varslad stridsåtgärd.

§ 7

Parterna är överens om att rekommendera sina medlemmar att som lokalt avtal anta bilagda Kommunlat Huvudavtal – KHA 94 – med Samverkansrådet som part.

Parterna är därvid överens om att lokalt kollektivavtal skall anses ha kommit till stånd genom att kommunens personalorgan beslutar att anta bestämmelserna som lokalt kollektivavtal och tillställer arbetsorganisation, som begär det, protokollsutdrag över beslutet.

§ 8

Överenskommelsen ersätter fr.o.m. 1997-10-01 hittills gällande KHA 94 med TCO-OF:s förbundsområde lärare som part.

Vidare ersätter denna överenskommelse fr.o.m. samma tidpunkt den interimistiska förhandlingsordningen (1994-06-16) med Lärarnas Riksförbund som part.

§ 9

Huvudavtalet KHA 94 gäller mellan de centrala parterna tills vidare med en ömsesidig uppsägningstid om sex månader. Uppsägningen skall för att vara giltig ske skriftligen och vara åtföljd av förslag till ny överenskommelse.

Skulle Samverkansrådet upphöra eller förutsättningarna på ett väsentligt sätt ändras upphör denna överenskommelse att gälla och förhållandena återgår till det som gällde före denna överenskommelses träffande (eller motsvarande).

§ 10

Förhandlingarna förklarades avslutade.

Vid protokollet

Göran Söderlöf

Gunnar Bergström

För **Landstingsförbundet**

Sören Gunnarsson

För **Svenska Kommunförbundet**

Åke Hillman

För **Svenska Kyrkans Församlings- och Pastoratsförbund**

Stig Öhlund

För **Läraryrskommitténs och Lärarnas Riksförbunds Samverkansråd**

Läraryrskommittén

Christer Romilsson

Lärarnas Riksförbund

Tomas Johansson

Kommunalt Huvudavtal - KHA 94

Kap I. Förhandling om upprättande av kollektivavtal

§ 1

Förhandling om upprättande eller prolongering av kollektivavtal skall föras som förhandling mellan arbetsgivarorganisation och central arbetstagarorganisation (central förhandling), om någon av dessa parter begär det.

§ 2

Har central förhandling i viss fråga begärts enligt § 1 får förhandling mellan arbetsgivare och lokal arbetstagarorganisation (lokal förhandling) inte påkallas eller föras i frågan innan den centrala förhandlingen är avslutad.

§ 3

Mellan arbetsgivare och arbetstagarorganisation får inte avtalas om villkor, som innebär avvikelse från överenskommelse vid central förhandling, om inte avvikelsen är tillåten enligt den centrala överenskommelsen.

§ 4

Parterna är skyldiga att på ömse sidor verka för att träffad överenskommelse snarast genomföres samt att, då överenskommelsen avser kollektivavtal, sådant avtal snarast upprättas.

Kap II. Primär förhandling och information enligt lagen om medbestämmande i arbetslivet (MBL)

§ 5

Om förhandling enligt 11 § MBL eller 38 § första stycket MBL berör mer än en lokal arbetstagarorganisation kan dessa företrädas av ett gemensamt samverkansorgan, som då utgör lokal arbetstagarorganisation.

§ 6

Har vid lokal förhandling som avses i 11, 12,14 eller 38 §§ MBL enighet uppnåtts i den sakfråga varom förhandling förts, skall vad parterna därvid enats om ej ha verkan av kollektivavtal, om inte sådan verkan uttryckligen fastslagits i särskild handling, som undertecknats av behörig företrädare för respektive avtalspart.

§ 7

Begäran av arbetstagarorganisation om sådan förhandling, som avses i 14 § andra stycket MBL, skall skriftligen vara den enhet hos arbetsgivaren, som fullgjort den lokala förhandlingen, tillhanda inom sju dagar efter det att den lokala förhandlingen i frågan slutförts.

§ 8

Information enligt 19 § MBL ifråga, som berör mer än en lokal arbetstagarorganisation, kan fullgöras gentemot sådant samverkansorgan som omnämnts i § 5 ovan.

Kap III. Förhandling i rättstvist

§ 9

I sådan rättstvist, som skall handläggas enligt lagen om rättegång i arbets tvister, skall förhandling äga rum i den ordning som anges i detta kapitel.

Även om kollektivavtal upphört att gälla skall bestämmelserna i detta kapitel iakttagas i tvist om avtalets tolkning och tillämpning.

Anmärkning

Om handläggning av vissa tvister föreskrivs i särskilt huvudavtal för den offentliga sektorn (SHA).

§ 10

Förhandling som avses i § 9 förs i första hand som förhandling mellan arbetsgivaren och lokal arbetstagarorganisation (lokal förhandling).

§ 11

I tvist som avses i 33 och 34 §§ MBL utövas tolkningsföreträdet av den arbetstagarorganisation, som slutit kollektivavtalet eller av lokal arbetstagarorganisation, som erhållit dess skriftliga bemyndigande att utöva tolkningsföreträdet. Vill arbetstagarorganisation åberopa tolkningsföreträde enligt nämnda paragrafer skall detta anges skriftligen till arbetsgivaren eller, vid central förhandling, till vederbörande arbetsgivarorganisation.

§ 12

Kravet på arbetsgivare att ifall som avses i 35 § MBL "omedelbart" påkalla förhandling skall anses uppfyllt, om arbetsgivaren senast inom sju dagar efter det att arbetsgivaren mottagit skriftligt besked om arbetstagarorganisationens tolkning av berörd avtalsbestämmelse, avsänder skriftlig begäran om förhandling i saken till den lokala arbetstagarorganisationen.

Motsvarande krav i fall, som avses i 34 § tredje stycket MBL, skall anses uppfyllt om arbetsgivaren avsänder skriftlig begäran om förhandling i saken inom sju dagar efter mottagande av arbetstagarorganisationens skriftliga besked i tolkningsfrågan.

§ 13

I tvist som avses i 64 § första stycket första meningen MBL skall där angivna frister utgöra fyra månader respektive två år.

§ 14

Kan uppkommen tvist ej lösas vid lokal förhandling, ankommer det på part som vill fullfölja ärendet att påkalla central förhandling. Framställning om sådan förhandling skall av vederbörande centrala part göras hos motparten inom fyra månader efter det att den lokala förhandlingen avslutats. Rör tvisten fråga som avses i 35 § MBL skall dock central förhandling påkallas inom tre veckor och fråga som avses i 34 § tredje stycket MBL inom sju dagar efter det att den lokala förhandlingen avslutats.

Försummas tidsfristerna som anges i första stycket, har parten förlorat rätten att påkalla central förhandling och därmed rätten att föra talan i tvisten.

§ 15

Tvist får upptagas direkt till central förhandling, om de centrala parterna är ense därom.

§ 16

Talan får inte väckas av part, med mindre han fullgjort sin förhandlingskyldighet enligt detta kapitel. Talan skall väckas inom fyra månader räknat efter det att den centrala förhandlingen har avslutats. Rör tvisten fråga som avses i 35 § MBL skall dock talan väckas inom tre veckor och fråga som avses i 34 § tredje stycket MBL inom sju dagar efter det att den centrala förhandlingen avslutats.

Försummas tidsfristerna som anges i första stycket, är rätten till talan förlorad. Vad nu sagts om förlust av talerätt gäller även part, som försuttit sin rätt till förhandling i frågan.

§ 17

Med avvikelse från bestämmelserna i vad som sägs i 13 och 16 §§ i detta avtal gäller i fråga om tvister avseende 40 och 41 §§ lagen om anställningskydd (LAS) denna lags frister för påkallande av lokal tvisteförhandling och talans väckande. Fristerna för talans väckande skall räknas från den centrala tvisteförhandlingens avslutande.

§ 18

Anspråk som grundas på gällande pensionsbestämmelser får upptagas till lokal förhandling utan hinder av 13 § i detta avtal och bestämmelserna i 64 § första stycket första meningen MBL. För tvist om sådant anspråk gäller inte 35 § MBL. I övrigt gäller bestämmelserna i 64 och 65 §§ MBL.

Kap IV. Protokoll m.m.

§ 19

Om parterna inte enas om annat skall vid förhandling föras protokoll, som justeras av parterna.

Protokoll upprättas och justeras i så nära anslutning till förhandlingen som möjligt.

§ 20

Förhandling skall anses avslutad den dag, då parterna enats om att förklara den slutförd. Uppgift om denna tidpunkt bör intagas i protokollet.

Oavsett vad som sagts i föregående stycke skall förhandling anses avslutad då part som fullgjort sin förhandlingsskyldighet skriftligen underrättat motpart om att förhandlingen frånträdes.

Kap V. Stridsåtgärder

§ 21

Varsel om stridsåtgärd skall innehålla tydliga uppgifter såväl om anledning till stridsåtgärd som om stridsåtgärdens omfattning och vilka yrkeskategorier som kommer att beröras av stridsåtgärderna.

§ 22

Sedan medling i arbetskonflikt påkallats och under tid då sådan medling pågår får part inte lämna motpart varsel om stridsåtgärd eller påbörja stridsåtgärd.

Medling i arbetskonflikt skall anses avslutad, när part givit motparten skriftligt besked om att han frånträder medlingen. Part som vill frånträda medling är skyldig att innan frånträdan inhämta yttrande från medlaren(arna) i fråga om medlarens(arnas) synpunkter på förutsättningarna för fortsatt medling i tvisten.

§ 23

Stridsåtgärd får inte i något fall vidtagas, utan att åtgärden blivit beslutad i behörig ordning av part i detta avtal.

§ 24

Stridsåtgärd får vidtas endast i form av lockout, strejk, vägran att arbeta på övertid eller mertid, vägran att utföra tjänsteresa utanför ordinarie arbetstid eller nyanställningsblockad.

Begränsningen i första stycket gäller inte vid sympatiåtgärd som vidtas till stöd för stridsåtgärd utanför detta avtals tillämpningsområde.

§ 25

Stridsåtgärd i anledning av viss tvist får därutöver inte vidtagas av part, som försuttit sin rätt till förhandling i frågan eller inte fullgjort sin förhandlingsskyldighet eller efter förhandling inte lämnat motparten skriftligt meddelande om stridsåtgärden inom tre månader från den dag förhandlingen avslutades.

Även om förhandling inte kommit till stånd skall part anses ha fullgjort sin förhandlingsskyldighet, då för förhandling mött hinder, som inte berott på honom, eller då motparten utan iakttagande av sin förhandlingsskyldighet vidtagit stridsåtgärd för tvistens lösande.

§ 26

Arbetstagare är inte till någon del skyldig att utföra arbete som är föremål för lockout eller för tillåten strejk eller därmed jämförlig stridsåtgärd eller för lovlig blockad. Den som står utanför arbetskonflikt skall dock fullgöra sina vanliga tjänsteåligganden.

§ 27

Arbetstagare är skyldig att utföra skyddsarbete. Till skyddsarbete hänföres arbete som erfordras för avveckling av verksamheten på ett tekniskt försvarligt sätt eller till förebyggande av fara för människor eller skada på egendom. Lika med skyddsarbete anses arbete som någon är skyldig att utföra på grund av särskild föreskrift i lag.

§ 28

Om begränsningar i rätten att använda stridsåtgärder i fråga, varom avtal får anses kränka den politiska demokratin, föreskrives i särskilt huvudavtal för den offentliga sektorn (SHA).

§ 29

Från stridsåtgärd bör undantas dels förvaltningschef och arbetstagare med förvaltningschefs ställning dels arbetstagare som regelmässigt har att företräda arbetsgivaren i kollektivavtalsförhandlingar.

Kap VI. Samhällsfarliga konflikter

§ 30

Med samhällsfarliga stridsåtgärder avses sådana stridsåtgärder som genom sina verkningar skulle otillbörligt störa viktiga samhällsfunktioner eller medföra fara för människors liv eller risk för att bestående ohälsa uppstår.

Anmärkning

Bestämmelsen innebär inte att från det tillåtna området för arbetskonflikt undanta vårdområdet. Uttrycket "fara för människors liv eller risk för att bestående ohälsa uppstår" har valts för att markera att vårdområdet är ett sådant område där rätten till stridsåtgärder bör användas med särskild försiktighet.

§ 31

Part som bedömer en stridsåtgärd vara samhällsfarlig enligt § 30 ovan har att påkalla förhandling hos berörd motpart med syfte att undvika, begränsa eller avbryta stridsåtgärden. Vägrar part att ingå i förhandling eller kan enighet inte uppnås vid förhandling, äger part hänskjuta ärendet till den centrala nämnden enligt § 32 nedan att pröva om stridsåtgärden är samhällsfarlig.

§ 32

Den centrala nämnden består av nio ledamöter. Av dessa utser arbetsgivarorganisationerna gemensamt tre ledamöter, Svenska Kommunalarbetareförbundet, SACO-organisationerna samfällt och TCO-OF:s förbundsområdet samfällt vardera en ledamot, parterna gemensamt tre ledamöter varav en utses till ordförande. För varje ledamot utses enligt samma grunder två ersättare.

Parterna svarar envar för sina representanters kostnader för medverkan i nämnden. Kostnaderna för medverkan av de tre av parterna gemensamt utsedda ledamöterna delas lika mellan parterna.

§ 33

Har frågan om stridsåtgärds samhällsfarlighet hänskjutits till centrala nämnden, skall varslad stridsåtgärd som inte redan påbörjats, uppskjutas i avvaktan på nämndens utlåtande.

Föreligger inte nämndens utlåtande inom två veckor från det frågan hänskjutits till nämnden, är part dock oförhindrad att påbörja stridsåtgärden, om inte nämnden med hänsyn till behovet av rådrum förordnat om uppskov med avgivande av utlåtanden. Har sådant förordnande meddelats, är parten inte skyldig att uppskjuta stridsåtgärd längre än till dess tre veckor förflutit från det frågan hänsköts till nämnden.

§ 34

Nämnden är beslutför endast om den är fulltalig. Som nämndens beslut gäller den mening varom flertalet förenar sig.

Nämndens utlåtande skall genom ordförandens försorg tillställas parterna. Har nämnden funnit stridsåtgärden vara samhällsfarlig skall nämnden i sitt beslut hemställa att parterna skall undvika, begränsa eller häva stridsåtgärden.

Kap VII. Tvister om huvudavtalet

§ 35

Vid tvist om tolkning och tillämpning av detta avtal gäller inte 33 § MBL och vid tvist om tolkning och tillämpning av avtalets § 27 inte heller 34 § MBL.

HÖK 12

Huvudöverenskommelse om lön och allmänna anställningsvillkor samt rekommendation om lokalt kollektivavtal m.m. – HÖK 12

Huvudöverenskommelse om lön och allmänna anställningsvillkor samt rekommendation om lokalt kollektivavtal m.m. – HÖK 12

Parter

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

Läraryrskommitténs och Lärarnas Riksförbunds Samverkansråd å den andra.

§ 1 Innehåll

Parterna träffar detta kollektivavtal Huvudöverenskommelse om lön och allmänna anställningsvillkor m.m. – HÖK 12 – för arbetstagare för vilka gäller Allmänna bestämmelser – AB. Till avtalet hör även bestämmelserna enligt följande bilagor 1–7a.

- a) Löneavtal (Bilaga 1),
- b) Allmänna bestämmelser – AB* i lydelse fr.o.m. 2012-10-01 – med ändringar i §§ 1, 4, 13, 15, 17, 21, 22, 23, 24, 27, 28, 29, 30, 33 och 35 (Bilaga 2) med följande underbilagor
 - D, anställning i personalpool,
 - L, lägerverksamhet m.m.,
 - M, arbetstider m.m. för lärare,
 - U, uppehållsanställning,
- c) Centrala och lokala protokollsanteckningar (Bilaga 3),
- d) Centrala protokollsanteckningar (Bilaga 4) med underbilaga (Bilaga 4a),
- e) Centrala parter syn på förutsättningar för en väl fungerande individuell lönesättning (Bilaga 5),
- f) Verksamhetsutveckling och målpuppfyllelse (Bilaga 6),

*Allmänna bestämmelser AB finns denna gång i ett speciellt avtalstryck, LAG OCH AVTAL – Avtal för läroämnet 2012: Allmänna bestämmelser AB

g) LOK 12 (Bilaga 7 och 7a).

§ 2 Kunskapsutveckling och resultat

Lärande och kunskap är av fundamental betydelse för att Sverige ska hålla hög kvalitet ur ett internationellt kunskaps- och konkurrensperspektiv. Svensk arbetsmarknad och samhället i stort kännetecknas alltmer av kunskapsintensiva organisationer och företag. Om Sverige ska kunna hålla hög klass ur ett internationellt perspektiv är en skola med hög kvalitet av största betydelse. Detta kräver flexibla och effektiva arbetsorganisationer som understödjer och bidrar till en hög effektivitet och måluppfyllelse. Det är angeläget att lärare och andra yrkesgrupper tillsammans med skolledare utvecklar metoder, arbetsordning och organisation som leder till ökad måluppfyllelse och förbättrade resultat. Ska Sverige klara av den utmaning som vi står inför när det gäller kunskapsutveckling är det nödvändigt att läraryrket framstår som attraktivt. Arbete bör initieras på skolorna i syfte att nå ökad måluppfyllelse och förbättrade resultat.

För att understödja en fortsatt verksamhets- och skolutveckling är parterna överens om Bilaga 6 till HÖK 12.

§ 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 Garanterat utfall

Till LOK 12 ska tillföras det garanterade utfallet för löneöversyn 2013 som utgörs av den lönenorm som för året satts inom den internationellt konkurrenssatta sektorn.

§ 5 Fredsplikt

Förhandlingar under avtalsperioden enligt denna överenskommelse ska föras under fredsplikt.

§ 6 Rekommendation om LOK 12 m.m.

Parterna rekommenderar berörda arbetsgivare som utgör landsting/region, kommun eller kommunalförbund och berörda arbetstagarorganisationer att träffa kollektivavtal – LOK 12 – med den utformning och det innehåll som framgår av Bilaga 7.

HÖK 12

För övriga arbetsgivare anslutna till Arbetsgivarförbundet Pacta och berörda arbetstagarorganisationer träffas härmed det lokala kollektivavtalet – LOK 12 – enligt Bilaga 7a.

§ 7 Giltighet och uppsägning

Såvida inte särskilt anges, gäller HÖK 12 för perioden 2012-05-01–2016-03-31 med en ömsesidig uppsägningstid av tre kalendermånader. Har avtalet inte sagts upp inom föreskriven tid, förlängs dess giltighet för en tid av tolv kalendermånader i sänder med en ömsesidig uppsägningstid av tre kalendermånader. Uppsägning ska vara skriftlig och åtföljd av förslag till nytt kollektivavtal. Avtalet är möjligt att säga upp efter år 3. Eventuell uppsägning ska ha skett senast 2015-01-01 och upphör då att gälla 2015-03-31.

§ 8 Avslutning

Förhandlingarna förklaras avslutade.

Vid protokollet

Phia Moberg

Justeras

För **Sveriges Kommuner och Landsting**

Ingela Gardner Sundström

För **Arbetsgivarförbundet Pacta**

Ingela Gardner Sundström

För Lärarförbundets och Lärarnas Riksförbunds Samverkansråd

Lärarförbundet

Eva-Lis Sirén

Lärarnas Riksförbund

Metta Fjellkner

Löneavtal

Bilaga 1
till HÖK 12

§ 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. Överläggningar 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 med de lönepolitiska frågorna.

I Bilaga 5 till HÖK 12 har de centrala parterna angivit ”Centrala parternes syn på förutsättningarna för en väl fungerande individuell lönesättning”. Denna bilaga tjänar som vägledning till vad som ska diskuteras i överläggningen.

HÖK 12

Anmärkningar

1. Resultatet av överläggningarna ska inte ha kollektivavtals ställning.
2. Löneöversyn ska genomföras som förhandling om lokal part så begär.

Löneöversyn

2. Löneöversyn sker genom att arbetsgivaren, efter avslutad överläggning enligt punkt 1, lämnar förslag i dialog om ny lön till berörd arbetstagarare. 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

3. 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 två veckor efter meddelat förslag. Överenskommelse kan träffas om annan tidsfrist.
2. Resultatet av avstämningen ska inte ha kollektivavtals ställning.

Resultat av löneöversyn

4. Efter avstämningen anses arbetsgivarens förslag fastställt och de fastställda lönerna ingår i det lokala kollektivavtalet om lön och allmänna anställningsvillkor – LOK 12.

Löneöversynstidpunkt

5. Resultat av löneöversyn gäller fr.o.m. 1 april respektive år, såvida inte annat överenskoms.

Lokal förhandlingsordning

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

Garanterat utfall

7. 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, respektive del av löneökning avseende arbetsledande personal, 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.

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 2012

8. Det garanterade utfallet för arbetstagarorganisationen utgörs av 4,2 %. Lönerevision sker per 1 april 2012.

Som ett led i en positiv verksamhetsutveckling inom skolan ska det garanterade utfallet fördelas individuellt och differentierat med en tydlig prioritering som bidrar till en ökad måluppfyllelse och ökad lönespridning.

Löneöversyn 2013

9. Det garanterade utfallet för arbetstagarorganisationen fastställs av centrala parter.

Löneöversyn 2014 och 2015

10. För 2014 och 2015 anges inte någon nivå för det garanterade utfallet.

§ 3 Övriga överenskommelser om lön

Förhandlingar om lön upptas då part så begär.

Överenskommelse om lön får träffas med enskild arbetstagarare.

Central förhandling kan påkallas i fall som framgår av § 6.

För arbetstagarare som är provanställd med stöd av Bilaga M till AB, Arbetstider m.m. för lärare, punkt 4 eller enligt Bilaga 3 till HÖK 12, Centrala och lokala protokollsanteckningar, Anteckningar till AB punkt 1 gäller följande:

I samband med att provanställning övergår i tillsvidareanställning sker översyn av lön i samtal mellan chef och medarbetare.

§ 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

Lokala förhandlingar

1. Lokal arbetstagarorganisation får, senast två veckor från avstämningstidpunkten enligt § 2 punkt 3, påkalla lokal förhandling om huruvida garanterat utfall uppnåtts.

Anmärkning

Överenskommelse kan träffas om annan tidsfrist enligt punkt 1 ovan.

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 samt i frågor som avser arbetsledande personal om enskild arbetstagares löneökning.

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 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

Anställningsform

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.

Legitimationsgrundande anställning

2. En arbetstagare anställs under introduktionsperiod enligt skollagen under begränsad tid och högst ett år i sänder. Anställningen kan sägas upp av såväl arbetstagaren som arbetsgivaren med en månads ömsesidig uppsägningstid.

Arbetsgivaren beslutar om förlängning av anställningen om skäl föreligger.

Oavsett vad som föreskrivs i 15 och 30a §§ LAS gäller inte någon skyldighet att ge underrättelse, varsel och besked.

Legitimationsgrundande anställning tillgodoräknas inte tidsmässigt för övergång till en tillsvidareanställning enligt LAS och AB. Den legitimationsgrundande anställningen tillgodoräknas inte heller tidsmässigt för företräde till återanställning som avses i 25 § LAS.

Legitimationsgrundande anställning kan ske även om det hos arbetsgivaren finns arbetstagar med företrädesrätt till återanställning enligt 25 § LAS.

Övergång till tillsvidareanställning

3. Bestämmelsen i § 4 mom. 4 gäller från och med 2013-03-01.

Arbetstid

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

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

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

Övertid

7. Om sådan heltidsanställd arbetstagar 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 arbetstagar om så är möjligt ledigt från arbetet för motsvarande tid.

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

Sjuklön m.m.

9. 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.

10. 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.

Föräldraledighet

11. Bestämmelsen i § 29 mom.1 gäller för barn födda efter 2012-09-30. För barn födda tidigare gäller AB i dess lydelse 2012-04-30.

Civil och värnplikt

12. 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

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

För vissa arbetsgivare anslutna till Pacta gäller

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

- 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

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

Tvist

5. Tvist 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 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 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.

Garanterat utfall för 2013

2. Centrala parter ska fastställa det garanterade utfallet för 2013 som ska tillföras LOK 12. Fastställandet ska ske i anslutning till att avtalsförhandlingarna mellan berörda arbetsgivarorganisationer och Unionen och Sveriges Ingenjörer inom den internationellt konkurrensutsatta sektorn har slutförts. Det garanterade utfallet utgörs av en sammanvägning av den fastställda lönenormen för Unionen och Sveriges Ingenjörer utifrån kostnadsökningen av årslönetakten för 2013.

Vid eventuell oenighet ska parterna biträdas av opartisk ordförande som har att avgöra frågan. För att utse ordförande ska parterna vända sig till Medlingsinstitutet för förslag.

Partsgemensamt arbete kring individuell och differentierad lön

3. Det är mycket betydelsefullt för väl fungerande lokal lönebildning liksom för verksamheternas utveckling att chefer såväl som medarbetare ser sambandet mellan lön, uppnådda mål och resultat. Detta förutsätter individuella och differentierade löner vilket även ger förutsättningar att åstadkomma ökad lönespridning. Parterna ska under avtalsperioden verka för utveckling av väl fungerande lokal lönebildning och lönesättning i skolan i enlighet med § 1 i Löneavtalet. En första uppföljning av det partsgemensamma arbetet sker efter 2 år och ska vara klar 1 november 2014.

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.

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. 1b) 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 arbetstagarorganisation som anges nedan, om inte den centrala arbetstagarorganisationen skriftligen meddelar arbetsgivaren annat.

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

Övriga anteckningar

Partsgemensam viljeriktning för den kommunala skolan

1. Parterna enas om att göra ett uttalande om gemensam viljeriktning/vision för utvecklingen av den kommunala skolan. Den kan bl.a. beröra frågor om samsyn,

samverkan, höjning av läraryrkets status och yrkets attraktivitet samt förtroendeskapande åtgärder.

Ändringar i lagstiftning

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

Förändringar i Skollagen m.m.

3. För det fall det beslutas om förändringar i lag, förordning eller statlig myndighetsföreskrift som berör introduktionsperioden och bestämmelsen avseende legitimationsgrundande anställning eller om parterna finner det nödvändigt ska centrala parter uppta förhandlingar inom ramen för HÖK 12 och göra de anpassningar som är nödvändiga.

Förhandlingar rörande ändringar i AB m.m.

4. Mot bakgrund av att Allmänna bestämmelser (AB) är gemensamt med samtliga arbetstagarorganisationer kommer avtalsförhandlingar att genomföras med Lärarförbundets och Lärarnas Riksförbunds Samverkansråd vid samma tidpunkt som med övriga motparter. Motsvarande gäller även övriga delar av Huvudöverenskommelsen som är gemensamma.

Parternas ansvarstagande

5. 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

6. 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. Däröver kan parterna under arbetets gång enas om ytterligare områden.

Partsgemensamt arbete kring lärares arbetssituation och arbetstid

7. Det har under senare år varit en livlig diskussion om arbetssituationen för lärare vad avser arbetsuppgifter och tillkommande uppdrag/reformer för den svenska skolan. De centrala parterna kommer att inventera lärares arbetssituation i syfte att skapa en gemensam bild som underlag för bedömning av behov av insatser på såväl nationell nivå som lokal nivå. I detta arbete ska centrala parter även inventera hur lärares arbetstid och arbetsuppgifter kan hanteras i olika skolformer.

Arbetet ska vara sammanställt senast årsskiftet 2013/14.

Som ett resultat av HÖK 07 gjorde parterna tillsammans iakttagelser som finns dokumenterade i den s.k. Unckelrapporten. En av de faktorer som parterna konstaterade var behovet av någon form av infrastruktur som bidrar till att strukturera verksamheten på en skola.

De lokala parterna kan göra avvikelser till Bilaga M och komma överens om alternativ till Bilaga 6, punkt 2 anmärkning 1c. De centrala parterna ska gemensamt vid behov vara de lokala parterna behjälpliga i en bred ansats kring lärares arbetstid och arbetsuppgifter och dess hantering i olika skolformer.

Partsgemensamt arbete kring framtagande av frågor och svar kring avtalet

8. Parterna avser att gemensamt verka för att understödja tillämpningen av lärarnas arbetstid utifrån HÖK 12 (framförallt reglerat i AB och Bilaga M). Parterna avser att ge sin gemensamma syn på lärares arbetstid i form av ”frågor och svar”. Arbetet ska vara klart senast 15 mars 2013.

Avsiktsförklaring

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

Förtroendeskapande arbete, underbilaga till Centrala protokollsanteckningar, Bilaga 4, Övriga anteckningar, punkt 6

Gemensamt initiativ för att förbättra resultaten i svensk skola

Vi är överens om att vi gemensamt vill höja kvaliteten i skolan. Vi vill förbättra elevernas resultat. Vi vill ha en bra arbetsmiljö. Vi vill attrahera de bästa till läraryrket. Om Sverige ska hålla hög kvalitet ur ett internationellt kunskaps- och konkurrensperspektiv, så måste vi parter arbeta gemensamt för att uppnå dessa mål.

För att avtalet ska få önskad effekt – ställs stora krav på alla aktörer.

För att de centrala parterna ska kunna stödja de lokala parterna i arbetet med verksamhetsutveckling kommer de centrala parterna bland annat arbeta med följande områden. Dessa områden är några av de som Per Unckel uppmanade parterna att arbeta vidare med.

Kommunerna har ansvar för styrning, ledning och uppföljning. På den övergripande nivån ges utbildnings- och skolfrågor en central plats och resultaten följs upp. Målet är att varje skolenhet och dess ledning har mandat och förutsättningar att fullfölja sina uppgifter på ett sätt som gör att de kan utveckla och förbättra verksamheten.

Ledarskapet i skolan måste utvecklas. För detta har skolchefer (eller motsvarande) huvudansvaret. Det krävs närvarande pedagogiska ledare som, tillsammans med lärarna och deras fackliga företrädare, tar ansvar för förändringar och förbättringar som måste göras. Det kräver en tydlig ansvarsfördelning. En systematisk uppföljning och utvärdering av elevernas resultat är nödvändig.

Skolan ska vara en **modern arbetsplats**. Det är naturligt att skolledare och lärare prövar nya metoder, tillvaratar forskning och tillämpar ny teknik. Den **fysiska arbetsmiljön** för lärare och elever är central. Det måste finnas rimliga förutsättningar att arbeta på skolan, när det gäller t.ex. tillgång till lokaler och datorer.

Förtroendefulla relationer måste byggas upp. Skolledningarna behöver ha en tydlig vision om hur skolan kan förbättras. Skolledning och lärare måste ständigt föra samtal om hur skolans arbete ska utvecklas och förändras för att uppnå

målen. Parterna har ansvar för att skapa en förtroendefull dialog – med ett ömsesidigt respektfullt förhållningssätt och en god kommunikation i en anda av nytänkande.

Löneinstrumentet ska kunna användas för att skapa bättre resultat och göra läraryrket mer attraktivt. Rektorer behöver tydligare våga lyfta fram bra lärare, bra arbetssätt och bra resultat. Fackliga företrädare behöver stödja en ökad lönespridning.

Ett antal **skolpolitiska reformer** kommer att genomföras under avtalsperioden. Målet är att dessa ska bidra till att vända den negativa resultatutveckling som präglat den svenska skolan. Reformerna kräver nya och stora arbetsinsatser. Bland annat pekar vi på att det i förskolan krävs ökat fokus på lärandeuppdraget. Detta ställer krav på förutsättningarna för förskolläraernas arbete och arbetsorganisationen i förskolan. Varje skede i grundskolan kräver sin specifika uppmärksamhet. Den gymnasieskola som införs 2011 måste introduceras väl för att reformen ska få genomslag.

Centrala parterers 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.

Lönepolitiken visar arbetsgivarens värderingar och varje arbetsplats måste diskutera vad lönepolitiken innebär för den egna verksamheten. Lönestrukturen ska stimulera till kompetensutveckling för att individen under hela yrkeslivet ska kunna bidra till verksamhetens utveckling. Det är i detta sammanhang naturligt att också uppmärksamma arbetstagare som är frånvarande p.g.a. sjuk- eller föräldradledighet.

Lönekritierier för lönesättning ska tydligt visa hur arbetsinsatserna värderas och måste därför utgå från verksamhetens uppdrag och mål.

Lönebildningen och löneökningsbehovet ska kopplas till arbetsgivarens arbete med verksamhetsmål och verksamhetsutveckling, prioriteringar och ekonomiska förutsättningar och vara en integrerad del av samverkanssystemet mellan parterna. Olika arbetsgivare har p.g.a. skillnader i storlek och organisation olika förutsättningar för lönebildningsprocessens utformning.

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.

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 som underlag till överläggning inför löneöversyn. 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.

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. 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 arbetstagarpart 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.

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.

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.

Svag eller ingen löneutveckling

Det är naturligt att ägna mer kraft åt utvidgade och fördjupade insatser för de arbetstagarpart som av olika skäl inte når uppsatta mål. Arbetsgivare måste ge arbetstagarpart 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 arbetstagarpart 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.

Verksamhetsutveckling och måluppfyllelse

Det är skolan i allmänhet och lärare i synnerhet som möjliggör att elever når målen. Elevers kunskaps- och färdighetsutveckling är skolans centrala uppdrag. Den mål- och resultatstyrning som gäller för svensk skola innebär att de professionella utövarna i skolan har ett stort ansvar. Lärares arbete med elever är avgörande för hur elever kommer att lyckas och hur Sverige framgångsrikt kan hävda sig internationellt. Läraruppdraget är komplext och ställer stora krav på varje lärare och ett professionellt samarbete dem emellan för att möjliggöra en ökad måluppfyllelse för elever.

Parterna uppmanar till initiativ som leder till förbättrat resultat, ökad måluppfyllelse och förbättrad produktivitet vilket leder till att utfallet överstiger det garanterade utfallet, enligt Löneavtalet § 2 p. 7.

1. Parterna ser det som naturligt att ändrad arbetsorganisation som leder till förbättrade resultat och ökad måluppfyllelse, oavsett skolform, ska ge högre lön. Det förutsätter ett objektivt och systematiskt arbete som grund för att konstatera vilka förändringar och förbättringar som ska åstadkommas. Detta ställer samtidigt krav på kommunen som huvudman, skolchefer och skolledare när det gäller ledning, organisation och resursanvändning. Centrala parter anser att dialogen mellan lärare och skolledare kring uppdraget är av stor vikt för att nå högre måluppfyllelse.

2. När det finns behov av att göra avsteg från Bilaga M genom lokalt kollektivavtal kan så ske. Arbetsgivaren har ett ansvar att beskriva, motivera, följa upp och utvärdera de åtgärder som vidtas. Parterna ska understödja lokala parter i arbetet att teckna lokala kollektivavtal. Avtal tecknas i syfte att nå effektivare arbetsformer för en ökad måluppfyllelse och förbättrade resultat. Det lokala avtalet kan sägas upp tidigast efter tre verksamhetsår om inte lokala parter enas om annat.

Anmärkningar

1. Lokalt kollektivavtal kan tecknas om avsteg från Bilaga M om annan arbetstidsförläggning enligt
 - a) ferieanställning enligt Bilaga M med reglerad arbetstid om 1 552 timmar per verksamhetsår och resterande del av arbetstiden som förtroendearbetstid,
 - b) semesteranställning enligt Allmänna bestämmelser (AB) där punkterna 4, 5 och 14 i Bilaga M fortfarande gäller,
 - c) annan avvikelse från Bilaga M.

HÖK 12

2. När förändringen enligt 1a eller 1b ovan träder i kraft utges 1 500 kronor till varje berörd lärare. Vid den därpå följande ordinarie löneöversynen ökas det garanterade utfallet med minst 500 kronor per berörd lärare att fördelas individuellt och differentierat utifrån förbättrat resultat, ökad måluppfyllelse och förbättrad produktivitet. Beloppen proportioneras med hänsyn till arbetstagarens sysselsättningsgrad.
3. Vid avtal om annan avvikelse enligt anmärkningen punkt 1c utges belopp som överenskomms lokalt. Beloppet utges vid de tillfällen och på det sätt som anges i punkt 2 i denna anmärkning.
4. Förskollärare och fritidspedagoger som kan omfattas av punkt 1 i Bilaga M kan också omfattas av punkt 2 om arbetsgivaren så beslutar.

Lokalt kollektivavtal om lön och allmänna anställningsvillkor m.m. – LOK 12

§ 1 Innehåll m.m.

Nedan nämnd arbetsgivare och arbetstagarorganisation träffar denna dag detta kollektivavtal – LOK 12 – 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 12 § 1 – Bilagorna 4, 4a, 5, 7, 7a undantagna – §§ 3, 4 och 5, 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 10 – och gäller t.o.m. 2016-03-31 med en ömsesidig uppsägningstid av tre kalendermånader. Har avtalet inte sagts upp inom föreskriven tid förlängs dess giltighet för en tid av tolv kalendermånader i sänder med en ömsesidig uppsägningstid av tre kalendermånader. Uppsägning ska vara skriftlig och åtföljd av förslag till nytt kollektivavtal i frågor som avses i HÖK 12.

Säger central part upp HÖK 12 upphör LOK 12 att gälla vid samma tidpunkt som HÖK 12 om inte annat överenskoms mellan de centrala parterna.

§ 3 Avslutning

Förhandlingarna förklaras avslutade.

.....den.....

För.....
(arbetsgivarparten)

.....
(underskrift)

För.....
(arbetstagarparten)

.....
(underskrift)

Lokalt kollektivavtal om lön och allmänna anställningsvillkor m.m. – LOK 12

§ 1 Innehåll m.m.

Till kollektivavtalet mellan de lokala parterna – LOK 12 – hör mellan de centrala parterna överenskomna bestämmelser enligt HÖK 12 § 1 – Bilagorna 4, 4a, 5, 7, 7a undantagna – §§ 3, 4 och 5.

§ 2 Giltighet och uppsägning

Säger central part upp HÖK 12 upphör LOK 12 att gälla vid samma tidpunkt som HÖK 12 om inte annat överenskoms mellan de centrala parterna.

Förnyelse - arbetsmiljö - samverkan i kommuner, landsting och regioner

Parter

Landstingsförbundet, Svenska Kommunförbundet och Arbetsgivarförbundet Pacta å ena sidan, samt

Svenska Kommunalarbetareförbundet, OFRs förbundsområden Allmän kommunal verksamhet, Hälso- och sjukvård respektive Läkare jämte i förbundsområdena ingående organisationer, Lärarförbundets och Lärares Riksförbunds Samverkansråd, AkademikerAlliansen och till AkademikerAlliansen anslutna riksorganisationer å den andra.

§ 1

Centrala parter konstaterar att vi har ett gemensamt synsätt om samverkan och kompetens inom hälso- och arbetsmiljöområdet i kommuner och landsting. Parternas uppfattning redovisas i "FAS 05 - Överenskommelse om förnyelse - arbetsmiljö - samverkan i kommuner, landsting och regioner", som bifogas detta protokoll.

Denna överenskommelse är en utveckling av de tidigare avtalen "Utveckling - 92 - Överenskommelse om samverkan m.m. i kommuner och landsting" respektive "Kompetens - 93 - Överenskommelse om kompetens inom arbetsmiljö och rehabiliteringsområdet" och ersätter dessa tidigare överenskommelser.

§ 2

Centrala parter är överens om att denna överenskommelse innebär att befintliga lokala avtal om samverkan, medbestämmande och arbetsmiljö fortsätter att gälla.

Om lokal part så begär ska förhandlingar emellertid upptas där denna överenskommelse utgör en grund.

§ 3

Centrala parter ser det som angeläget att lokala parter, utifrån verksamhetsperspektiv, bedriver partsgemensamt arbete i syfte att träffa lokala avtal inom samverkan, hälsa och arbetsmiljö, där denna överenskommelse utgör en grund.

§ 4

Centrala parter är överens om att aktivt arbeta för en utveckling enligt detta synsätt genom att bidra till att avtalets intentioner får brett genomslag lokalt. Parterna genomför årliga avstämningar.

§ 5

Centrala parter gemensamma åtagande beskrivs närmare i bilaga 1 till detta protokoll.

§ 6

Parterna erinrar om att samverkanssystem inte får kränka den politiska demokratin.

§ 7

Parterna konstaterar att samverkanssystemet inte utesluter möjligheter att i särskilda frågor inrätta PSO-organ enligt kommunallagens regler.

§ 8

Centrala parter kan under avtalets giltighet med anledning av t.ex. ny lagstiftning träffa överenskommelse om ändringar och tillägg till detta avtal.

§ 9

Denna överenskommelse gäller enbart mellan de centrala parterna fr.o.m. 2005-04-01 och tillsvidare med en ömsesidig uppsägningstid av tre kalendermånader. Uppsägningen ska vara skriftlig och åtföljas av förslag till nytt kollektivavtal.

§ 10

Förhandlingen förklaras avslutad.

Vid protokollet

Christina Norlin Mistander

Hans Granqvist

justeras

För **Landstingsförbundet**

Åke Hillman

För **Svenska Kommunförbundet**

Åke Hillman

För **Arbetsgivarförbundet Pacta**

Åke Hillman

För **Svenska Kommunalarbetareförbundet**

Mats Hansson

För **OFRs förbundsområde Allmän kommunal verksamhet jämte i förbundsområdet ingående organisationer**

Fackförbundet SKTF

Anders Hammarbäck

Akademikerförbundet SSR

Eva Fagerberg

Ledarna

Håkan Landberg

För **OFRs förbundsområde Hälso- och sjukvård jämte i förbundsområdet ingående organisationer**

Vårdförbundet

Eva Fernvall

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

Sveriges läkarförbund

Conny Gustafsson

För **Läraryrskommittén och Lärarnas Riksförbunds Samverkansråd**

Läraryrskommittén

Ove Johansson

Lärarnas Riksförbund

Mats Einerfors

För **AkademikerAlliansen och till AkademikerAlliansen anslutna riksorganisationer**

Åke Lindström

Centrala parterers åtagande

Centrala parter är överens om att aktivt arbeta för en utveckling enligt denna överenskommelse genom att bidra till att avtalets intentioner får brett genomslag lokalt.

- Centrala parter genomför årliga avstämningar med utgångspunkt från denna överenskommelse.
- Centrala parter är överens om att arbetet kan ske via Arbetsmiljörådet för kommuner och landsting.
- Centrala parter ansvarar bl.a. för:
 - genomförande av partsgemensamma konferenser,
 - att erbjuda ett kvalitetsgranskat utbildningsinnehåll kring hälsa och arbetsmiljöansvar till nyckelgrupper som chefer och skyddsombud. Utbildningen ska innehålla bl.a. arbetsmiljölagen, systematiskt arbetsmiljöarbete, psykisk/fysisk arbetsmiljö och rehabilitering.
 - en arbetsplatsbaserad utbildningsinsats kring hälsa och arbetsmiljö, "Sunt arbetsliv".
 - "Sunt liv", ett arbetsmiljöprogram för kommuner, landsting och regioner, med syfte att förbättra arbetsmiljö och hälsa.
- Centrala parter är överens om att gemensamt slutföra påbörjad inventering av företagshälsovård i kommuner, landsting och regioner.
- Centrala parter är överens om att samverka kring utvecklingen av en översiktlig vägledning för hur kommuner, landsting och regioner kan upphandla och fördjupa samarbetet med företagshälsovård/likvärdig expertkompetens.
- Centrala parter är överens om att planerade insatser kan bidra till implementeringen av intentionerna i det europeiska ramavtalet om arbetsrelaterad stress och ev. kommande ramavtal.

Förnyelse - arbetsmiljö - samverkan i kommuner, landsting och regioner

Inledning

Insatserna för samverkan, arbetsorganisation, hälsa, arbetsmiljö, rehabilitering, jämställdhet och mångfald i arbetslivet har en avgörande betydelse för verksamhetens resultat och utveckling.

De centrala parterna har gemensamt arbetat fram ett synsätt på hur samverkan kan fungera och hur en väl fungerande verksamhet kan förenas med ett långsiktigt hållbart arbetsliv i kommuner, landsting och regioner. Syftet är att ge inspiration och idéer till utveckling. Därmed har de lokala parterna möjlighet att utveckla samverkansformer och ett långsiktigt hållbart arbetsliv utifrån egna mål, förutsättningar och behov. De centrala parternas uppgift är att stödja det lokala utvecklingsarbetet.

Utgångspunkter - samverkan

Den erfarenhet som de centrala parterna har av arbetet med samverkanssystem visar att det för utveckling krävs en målinriktad process där alla är delaktiga. En fungerande samverkan förutsätter kommunikation mellan såväl de olika delarna i organisationen som mellan chefer och arbetstagare/medarbetare¹⁾ på arbetsplatserna. Det är väsentligt att de fackliga representanterna ges möjlighet till kommunikation med sina medlemmar.

Samverkan är en naturlig del av den löpande verksamheten, som inkluderar såväl anställda och ekonomi som organisationsfrågor.

Medbestämmandelagen (MBL), arbetsmiljölagen (AML) och lagen om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen (FML) utgör den rättsliga grunden för samverkanssystemet.

¹⁾ Medarbetare/arbetstagare - i fortsättningen används enbart begreppet medarbetare som i detta avtal motsvarar lagstiftningens begrepp arbetstagare

Mål

De centrala parternas mål är ett samverkanssystem som ger förutsättningar för ett positivt arbetsklimat och en god hälsa och arbetsmiljö där inflytande, delaktighet och utveckling är en rättighet för alla medarbetare.

Syfte

Systemet ska underlätta samverkan mellan parterna och öka medarbetarnas möjlighet till delaktighet. Samverkanssystemet ska också understödja en fortlöpande utveckling av verksamheten så att den uppfyller medborgarnas krav på effektivitet, service och kvalitet. Systemet syftar även till att integrera hälsa, arbetsmiljö-, medbestämmande och verksamhetsfrågor.

Samverkanssystemet måste ständigt omprövas, förändras och anpassas till den praktiska verkligheten. Samverkan förutsätter en dialog mellan arbetsgivaren, medarbetare och deras fackliga företrädare om verksamhet, måluppfyllelse och resurser. För att uppnå en väl fungerande samverkan bör följande förutsättningar vara uppfyllda:

- tydliga mål för verksamheten,
- klagjord arbetsfördelning mellan förtroendevalda och tjänstemän,
- en organisation med tydlig delegering av uppdrag/ uppgifter och befogenheter,
- ledarskap med en helhetssyn på verksamhet, anställda, organisation och resurser,
- en vilja att fatta beslut i samverkan,
- samverkanssystem som följer och löpande anpassas till organisation och beslutsnivåer.

Samverkanssystemet

Utgångspunkten för samverkan är att så många frågor som möjligt behandlas av dem som direkt berörs i sitt arbete.

Medarbetarens inflytande är basen för samverkanssystemet. Den enskildes arbete påverkar och påverkas av arbetsgruppen och den närmaste arbetsledningen. Arbetsplatsträffen blir därmed ett forum av avgörande betydelse inom systemet.

På övriga nivåer i organisationen sker samverkan mellan arbetsgivarföreträdare och de anställdas fackliga organisationer i samverkansgrupper.

Det finns beroende mellan medarbetaren, arbetsplatsen och organisationen i sin helhet. Kommunikationen mellan de olika nivåerna i samverkanssystemet har därför avgörande betydelse.

Individen i samverkan

Varje medarbetare ska ha möjligheter och förutsättningar att påverka utformningen av sitt eget arbete. I medarbetarens rättigheter ingår påverkan av den egna arbetssituationen. Kompetensutveckling för medarbetare och grupper har avgörande betydelse för verksamheten. Medarbetare ska medverka i förändringsarbete och verka för en god hälsa och arbetsmiljö.

På varje arbetsplats är det betydelsefullt att dialogen mellan medarbetare och chef sker så att var och en har möjlighet att framföra sina åsikter. Det sker dels i det dagliga arbetet dels genom regelbundet organiserade samtal mellan medarbetare och chef.

Arbetsplatsträff

Syftet med arbetsplatsträffar är att skapa ett forum för dialog mellan medarbetare och chef för att gemensamt arbeta med utveckling, planering och uppföljning av arbetet inom det egna området. Hälso- och arbetsmiljöaspekterna ska integreras i verksamheten. Träffarna ska också ge förutsättningar för personlig och yrkesmässig utveckling liksom till ökat självbestämmande och ansvarstagande för alla medarbetare.

För att arbetsplatsträffarna ska fungera måste de vara regelbundna och utgöra en naturlig del av verksamheten.

Målet är att alla som har sitt huvudsakliga arbete förlagt till arbetsplatsen ska delta.

Träffarna bör dokumenteras.

Skyddsombuden/motsvarande kan, genom sin roll och kompetens, bidra till att hälso- och arbetsmiljöaspekterna beaktas i de frågor som behandlas. Arbetsplatsträffar kan även kombineras med facklig information.

Samverkansgrupp

Samverkansgrupper ska knytas till beslutsnivåerna i verksamheten och ansluta till linjeorganisationen. Syftet är att skapa forum för dialog mellan

arbetsgivaren och de fackliga organisationernas företrädare där parterna har gemensamt ansvar för att aktualisera frågor om verksamhetens utveckling, hälsa och arbetsmiljö.

Syftet är att göra det möjligt att gemensamt delta i planerings- och beslutsprocessen och att överblicka och följa upp verksamheten. Arbetsgivarens representanter ansvarar för att frågor behandlas i samverkansgrupp innan beslut fattas. Frågor som kräver särskilda insatser kan efter samråd i samverkansgruppen behandlas i projektform. Efter samråd kan även arbetstagarbetskonsult eller sakkunnig tillkallas.

Samverkansgrupp ska vara skyddskommitté enligt AML: s regler. Den ska vara policyskapande i hälso- och arbetsmiljöfrågor. Vidare ska samverkansgruppen planera, kontrollera och följa upp hälso- och arbetsmiljöförhållanden; - det systematiska arbetsmiljöarbetet – företagshälsovårdsverksamhet¹⁾ samt arbetsanpassnings- och rehabiliteringsverksamheten. Samverkansgruppen ska även hantera information och utbildning om hälsa och arbetsmiljö. Dessa uppgifter ska integreras med övriga verksamhetsfrågor.

Beslut i samverkan

Arbetsgivaren är ansvarig för beslut och verkställighet i alla verksamhetsfrågor.

- Arbetsättet på arbetsplatsträffar och samverkansgrupper ska präglas av att genom samråd nå enighet före beslut.
- Samråd i samverkansgrupp ersätter information och förhandling enligt MBL 11, 19 och 38 §§. Vid oenighet i sådan samverkansgrupp kan arbetstagarorganisationen begära att arbetsgivaren fullgör sin förhandlingsskyldighet enligt MBL.
- Om lokal part finner att en fråga ej lämpar sig för behandling i samverkanssystemet tillämpas MBL respektive AML i sin helhet i den frågan.

Anmärkning

Avvikelse från MBL: s regler om informations och förhandlingsskyldighet kräver kollektivavtal.

- Samråd i samverkansgrupp utgör tillika behandling i skyddskommitté enligt AML 6 kap 9 §.

¹⁾ Företagshälsovård - med begreppet företagshälsovård avses i fortsättningen även likvärdig professionellt oberoende expertkompetens.

Utveckling

Alla medarbetare skall ha möjlighet till personlig och yrkesmässig utveckling.

Medarbetarnas engagemang, kunskaper och kreativitet är viktiga förutsättningar för verksamhetens utveckling. Det är därför viktigt att allas kompetens tas tillvara i beslutsprocessen.

För att möjliggöra detta krävs att medarbetarna är väl informerade om de frågor som påverkar den egna arbetsplatsen. Medarbetarna måste också ha möjlighet att föra information om arbetsplatsanknutna frågor vidare i organisationen.

Kommuner, landsting och regioner genomgår stora strukturomvandlingar. Dessa ställer krav på ett effektivt resursutnyttjande och ett gott ledarskap. De förändringar som sker måste följas av förändringar i medarbetarens kompetens. För att få ett lärande i arbetet måste hänsyn tas till såväl medarbetarens behov av utveckling som till verksamhetens krav. Individuella utvecklingsplaner är här ett viktigt hjälpmedel.

Arbetslivet ska vara attraktivt för medarbetare i alla livsfaser och tillgängligt för alla. Som en del av utvecklingsarbetet ingår därför att stödja jämställdhets- och mångfaldsarbete samt att motverka alla former av diskriminering. Detta skapar möjligheter att bättre tillvarata organisationens samlade kompetens.

Kompetens för hälsa och arbetsmiljö

Mål

Hälsa- och arbetsmiljöarbetet är en integrerad del av verksamhetens vardag och utveckling. Målet är att förena väl fungerande verksamhet med ett långsiktigt hållbart arbetsliv.

Hälsa- och arbetsmiljöarbetet ska främja trivsel och samarbete, samt öka medarbetarnas delaktighet, utveckling och inflytande i arbetet. Därmed kan ohälsan minskas och skador och sjukdom av arbete förhindras.

Syfte

Syftet med denna centrala överenskommelse är att stödja en utveckling av kommuner, landsting och regioners kompetens för arbetet med hälsa, arbetsmiljö och rehabilitering. De centrala parterna framhåller betydelsen och nödvändigheten av en både bred och fördjupad kompetens inom dessa områden.

Utgångspunkter

Den rättsliga grunden för hälsa- och arbetsmiljöarbetet finns i gällande lagstiftning, föreskrifter och avtal.

Hälsa- och arbetsmiljöarbetet i sin helhet måste bedrivas såväl kort- som långsiktigt. Oavsett organisations- och driftsformer ska resurser avsättas så att god hälsa och arbetsmiljö samt arbetslivsinriktad rehabilitering tillgodoses.

En ständigt pågående utveckling förutsätter att arbetsgivaren i samverkan och utifrån ett verksamhetsperspektiv bedriver en kontinuerlig planering, styrning, kontroll och uppföljning av hälsa och arbetsmiljö - systematiskt arbetsmiljöarbete. Detta innefattar hela processen; att främja en sund livsstil och hälsosamma arbetsförhållanden, att identifiera, förebygga och åtgärda risker - konsekvensbeskrivning - samt att tillhandahålla lämpligt organiserad anpassning och arbetslivsinriktad rehabiliteringsverksamhet. Det gäller både löpande och tidsbegränsade insatser.

Hälsa- och arbetsmiljöarbetet kräver en bred kompetens. Med detta menas teoretiska och praktiska kunskaper inom hälsa, arbetsmiljö- och arbetslivsinriktad rehabilitering som kan omsättas i verksamheten. Såväl chefer, arbetsplatsombud/skyddsombud som medarbetare måste ha kompetens

inom området. Kompetensbehovet avgörs av den egna rollen eller funktionen i arbetet.

Utbildning kan ske i olika former och omfattning. Utformning av innehåll, omfattning och kontinuitet i utbildningen fastställs i samverkan mellan lokala parter.

För att svara upp mot sitt ansvar för arbetslivsinriktad rehabilitering och arbetsanpassning är det viktigt att arbetsgivaren har kunskap och rutiner för detta arbete, att det finns en fastlagd process med tydlig struktur, som samtliga berörda aktörer (ansvarig chef, personalfunktion, medarbetare, skyddsombud, företagshälsovård och Försäkringskassan) är väl förtrogna med.

Individ - medarbetare

Verksamhetens utveckling och arbetsmiljöarbete går hand i hand och är beroende av medarbetarens medvetenhet, engagemang och kompetens. Arbetsgivaren har ansvar för att medarbetaren får den information, utbildning m.m. som behövs för att i anslutning till sina arbetsuppgifter kunna medverka i hälso- och arbetsmiljöarbetet på arbetsplatsen. Medarbetaren har ett ansvar att vara delaktig i hälso- och arbetsmiljöarbetet på arbetsplatsen.

Arbetsorganisation, arbetsförhållanden och arbetstid ska så långt som möjligt anpassas till medarbetarens förutsättningar och bidra till bästa möjliga hälsa och välbefinnande. Vid behov ska arbetsgivaren i samråd med medarbetaren, och i förekommande fall med skyddsombudet, utforma de åtgärder som behövs för tidig och effektiv arbetsanpassning och arbetslivsinriktad rehabilitering för återgång i arbete.

Alla medarbetare har tillgång till individuellt stöd dit hon/ han kan vända sig med förtroende. Detta stöd kan tillgodoses genom företagshälsovård.

Grupp - arbetsplats

Verksamhetens utveckling ställer hela tiden nya krav på medarbetare, arbetsgrupper och chefer som förutsätter god kunskap i hälso- och arbetsmiljöfrågor.

Arbetsorganisation och arbetssätt måste ständigt omprövas och förnyas. Det är därmed av vikt att hälso- och arbetsmiljöarbetet i huvudsak bedrivs på arbetsplatsnivå där arbetsplatsombudens/skyddsombudens särskilda kompetens är värdefull och kan användas. Arbetsplatsträffen är lämpligt

forum för chefer och medarbetare att tillsammans identifiera och förebygga risker samt föra en dialog om utvecklingsbehov. Kompetens i hälso- och arbetsmiljöfrågor byggs upp och utvecklas på arbetsplatsnivå och kan vid behov kompletteras med expertkompetens.

Organisation - ledning - samverkan

Utformning av arbetsmiljöarbetet är en uppgift inom samverkanssystemets ram. Beslut om mål, medel, fördelning, befogenheter och resurser fattas av arbetsgivaren. Detta sker med iakttagande av samverkanssystemets intentioner, gällande lagstiftning och avtal.

Arbetsorganisation, arbetsinnehåll och arbetstid ska utformas så att medarbetaren inte utsätts för fysiska eller psykiska belastningar som kan medföra ohälsa eller olycksfall.

Att säkerställa en god hälsa och arbetsmiljö ställer krav på en kontinuerlig kompetensutveckling för såväl chefer, medarbetare som arbetsplatsombud/skyddsombud.

Förtroendevalda har i sin egenskap av arbetsgivare ansvar för att nödvändig kompetens och erforderliga resurser finns i organisationen inom hälso- och arbetsmiljöområdet.

Expertkompetens

Företagshälsovård är ett stöd för och komplement till den sakkunskap på hälso- och arbetsmiljöområdet som måste finnas i organisationen. Företagshälsovård är en potential i arbetet för ett långsiktigt hållbart arbetsliv. Företagshälsovårdens kvalitet, dimensionering och inriktning är därför viktiga frågor i den lokala partsdialogen.

Företagshälsovård ska vara en multidisciplinär och professionellt oberoende expertverksamhet inom områdena förebyggande hälso- och arbetsmiljöarbete samt arbetslivsinriktad rehabilitering. Den ska ha kompetens att identifiera och beskriva sambanden mellan arbetsmiljö, organisation, verksamhetens resultat och hälsa.

Företagshälsovården ska främst arbeta för att främja och utveckla hälsa och förebygga risker samt kunna föreslå åtgärder både för hela verksamheter och på individnivå.

Inom företagshälsovården behövs sakkunskap inom områdena medicin, teknik, beteendevetenskap och ergonomi. Företagshälsovården kan nyttjas av både arbetsgivare och medarbetare.

För att säkerställa kontinuitet och en allsidig bedömning av arbetsförhållandena är det lämpligt att företagshälsovård anlitas som en sammanhållen resurs och inte enbart för enstaka tjänster.

Det är väsentligt att frågor som berör företagshälsovården behandlas i samverkanssystemet.

KOM-KL

Överenskommelse om
omställningsavtal för kommun,
landsting och företag och
kommunalförbund som är medlemmar i Pacta

Innehåll

Förkortningar	64
Överenskommelse om Omställningsavtal – KOM-KL	65
§ 1 Innehåll m.m.	65
§ 2 Ändringar och tillägg	65
§ 3 Fredsplikt	65
§ 4 Rekommendation om Lokalt kollektivavtal KOM-KL	66
§ 5 Lokalt kollektivavtal KOM-KL	66
§ 6 Giltighet och uppsägning	66
§ 7 Övriga förutsättningar	66
§ 8 Avslutning	66
Omställningsavtal (KOM-KL), Bilaga 1	68
1. Inledande bestämmelser	68
§ 1 Syfte	68
§ 2 Målsättning	68
§ 3 Tillämpningsområde	68
§ 4 Uppgiftsskyldighet	69
§ 5 Återbetalningsskyldighet	69
2. Aktivt omställningsarbete	70
§ 6 Utformning av aktivt omställningsarbete	70
§ 7 Efterskydd	70
§ 8 Ansvar för aktivt omställningsarbete	70
3. Ekonomiska omställningsförmåner för anställda i kommun, landsting, region och kommunalförbund	71
§ 9 Ekonomiska omställningsförmåner under och efter anställning	71
§ 10 Lön under ledighet från arbetet	71
§ 11 Särskild omställningsersättning	71
§ 12 Kompletterande omställningsersättning	72
§ 13 Betalning av ekonomiska omställningsförmåner under och efter anställning	72
§ 14 Ansökan om ersättning	72
4. Ekonomiska omställningsförmåner för anställda i företag m.fl.	73
§ 15 Ekonomiska omställningsförmåner	73
§ 16 Lön under ledighet från arbetet m.m.	73
§ 17 Omställningsersättning	73
§ 18 Ansvar för omställningsersättning	74

5. Finansiering	75
§ 19 Finansiering av aktivt omställningsarbete och ekonomiska omställningsförmåner	75
§ 20 Aktivt omställningsarbete	75
§ 21 Ekonomiska omställningsförmåner	75
§ 22 Ekonomiska omställningsförmåner för Pacta	75
§ 23 Premier	75
6. Tolkning och tillämpning	76
§ 24 Rådgivningsnämnd	76
7. Tvister	77
§ 25 Handläggning av tvister	77
§ 26 Skiljenämnd	77
Centrala och Lokala protokollsanteckningar, Bilaga 2	78
Centrala protokollsanteckningar, Bilaga 3	79
Stadgar för Kollektivavtalsstiftelsen Omställningsfonden KOM-KL, Bilaga 4	81
Lokalt kollektivavtal KOM-KL, Bilaga 5	85
§ 1 Innehåll	85
§ 2 Giltighet och uppsägning	85
Lokalt kollektivavtal KOM-KL, Bilaga 6	86
§ 1 Innehåll	86
§ 2 Giltighet och uppsägning	86
Överenskommelse om Särskild ersättning till äldre arbetstagare som efter uppsägning är arbetslös och inte längre har rätt till ersättning från arbetslöshetsförsäkringen	87
Överenskommelse om ändringar i Allmänna bestämmelser	92
Underhandsöverenskommelse – angående AB § 33	97
Underhandsöverenskommelse – angående AGF-KL	98
Underhandsöverenskommelse – angående tillsvidareanställd arbetstagare	99

Förkortningar

AB	Allmänna bestämmelser
AGF-KL	Avgångsförmåner för anställda hos kommuner och landsting m.fl.
KOM-KL	Omställningsavtal – KOM-KL för arbetstagare hos kommunal arbetsgivare
KHA	Kommunalt Huvudavtal
LAS	Lagen (1982:80) om anställningsskydd
LRA	Lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister
MBL	Lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet

Överenskommelse om Omställningsavtal – KOM-KL

Parter

Arbetsgivarsidan

Sveriges Kommuner och Landsting och Arbetsgivarförbundet Pacta

Arbetstagersidan

Svenska Kommunalarbetareförbundet, OFRs förbundsområden Allmän kommunal verksamhet, Hälso- och sjukvård samt Läkare jämte i förbundsområdena ingående organisationer, Lärarnas Samverkansråd samt AkademikerAlliansen och till AkademikerAlliansen anslutna riksorganisationer

§ 1 Innehåll m.m.

Parterna träffar detta kollektivavtal Omställningsavtal – KOM-KL, nedan kallat avtalet.

Till avtalet hör också följande bilagor

- a) Omställningsavtal (KOM-KL) (bilaga 1),
- b) Centrala och lokala protokollsanteckningar (bilaga 2),
- c) Centrala protokollsanteckningar (bilaga 3),
- d) Stadgar för Kollektivavtalsstiftelsen Omställningsfonden (bilaga 4), och
- e) Lokalt kollektivavtal för KOM-KL (bilagorna 5 och 6).

§ 2 Ändringar och tillägg

I avtalet ska också ingå de ändringar och tillägg till avtalets bestämmelser som parterna träffar överenskommelse om under tid då avtalet gäller.

§ 3 Fredsplikt

Under tid då avtalet gäller ska ändringar och tillägg till avtalets bestämmelser förhandlas under fredsplikt.

§ 4 Rekommendation om Lokalt kollektivavtal KOM-KL

Parterna rekommenderar berörda arbetsgivare som är kommun, landsting, region eller kommunalförbund och berörda arbetstagarorganisationer att anta Lokalt kollektivavtal KOM-KL som lokalt kollektivavtal med den utformning och det innehåll som framgår av bilaga 5. Parterna är överens om att ett sådant avtal ska anses ha kommit till stånd genom att arbetsgivaren beslutar att anta det som lokalt kollektivavtal. Arbetsgivaren ska lämna protokollsutdrag över beslutet till de berörda arbetstagarorganisationer som begär det.

§ 5 Lokalt kollektivavtal KOM-KL

För de arbetsgivare som är medlemmar i Arbetsgivarförbundet Pacta och inte omfattas av § 4 ovan och berörda arbetstagarorganisationer träffas härmed Lokalt kollektivavtal KOM-KL enligt bilaga 6.

§ 6 Giltighet och uppsägning

Avtalet gäller tills vidare från och med den 1 januari 2012.

Avtalet upphör vid ingången av ett kalenderår, om en part skriftligen säger upp avtalet minst tre kalendermånader före årsskiftet. Med uppsägningen ska följa ett förslag till nytt kollektivavtal.

Avtalet upphör endast för de parter som uppsägningen gäller. Har en part sagt upp avtalet har annan part enligt 29 § MBL rätt att säga upp avtalet vid samma tidpunkt. För sådan uppsägning gäller en minsta uppsägningstid av två kalendermånader.

Avtalet kan tidigast upphöra den 1 januari 2014.

§ 7 Övriga förutsättningar

Parterna är överens om att ombilda kollektivavtalsstiftelsen Trygghetsfonden till kollektivavtalsstiftelsen Omställningsfonden som ges nytt ändamål och nya uppgifter.

§ 8 Avslutning

Förhandlingarna förklaras avslutade.

Vid protokollet

Catharina Bäck

Justeras

För **Sveriges Kommuner och Landsting**

Ingela Gardner Sundström

För **Arbetsgivarförbundet Pacta**

Ingela Gardner Sundström

För **Svenska Kommunalarbetsareförbundet**

Annelie Nordström

För **OFRs förbundsområde Allmän kommunal verksamhet** jämte i förbundsområdet ingående organisationer

Fackförbundet SKTF

Mona Tapper

Akademikerförbundet SSR

Lars Holmblad

För **OFRs förbundsområde Hälso- och sjukvård** jämte i förbundsområdet ingående organisationer

Vårdförbundet

Ingrid Frisk

Legitimerade Sjukgymnasters Riksförbund

Mats Eimerfors

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

Karin Rhenman

För **Läraryrskommittén och Lärarnas Riksförbunds Samverkansråd**

Läraryrskommittén

Mathias Åström

Lärarnas Riksförbund

Bo Jansson

För **AkademikerAlliansen** och till AkademikerAlliansen anslutna riksorganisationer

Mikael Andersson

Omställningsavtal (KOM-KL)

1. Inledande bestämmelser

§ 1 Syfte

Det aktiva omställningsarbetet ska stödja och hjälpa en arbetstagare som omfattas av avtalet i hans eller hennes omställning till ett nytt arbete genom att komplettera den allmänna arbetsmarknadspolitikens omställningsinsatser. Avtalets ekonomiska omställningsförmåner ger arbetstagaren en ekonomisk trygghet i omställningen.

§ 2 Målsättning

Arbetstagarens möjligheter att få ett nytt arbete ska öka genom det aktiva omställningsarbetet. Ett sådant arbete är framgångsrikt om arbetslöshet kan undvikas eller upphöra genom ett nytt arbete. En förutsättning för att uppnå denna målsättning är att arbetstagaren själv aktivt verkar för att få ett nytt arbete.

§ 3 Tillämpningsområde

Mom. 1 Avtalet gäller för en tillsvidareanställd arbetstagare med sammanhängande anställning enligt Allmänna bestämmelser (AB) med minst 40 procents sysselsättningsgrad hos arbetsgivaren sedan minst ett år vid uppsägningstidpunkten, som

- a) sägs upp på grund av arbetsbrist, eller
- b) ingår i en fastställd turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist och avgår efter en överenskommelse med arbetsgivaren.

Mom. 2 För att uppnå kvalifikationsvillkoret enligt mom. 1 får en tillsvidare anställd arbetstagare tillgodoräkna sig direkt ansluten anställningstid i en eller flera tidigare tidsbegränsade anställningar hos arbetsgivaren, förutsatt att uppehållet mellan respektive anställning är högst sju kalenderdagar. Motsvarande gäller då anställningen har övergått till en tillsvidareanställning enligt 5 § andra stycket LAS. För den tidsbegränsade anställning hos arbetsgivaren som följer av omplacering i samband med övertalighet anses kvalifikationsvillkoret enligt mom. 1 uppfyllt.

Mom. 3 En tillsvidareanställd arbetstagarare, som byter anställning vid en verksamhetsövergång enligt 6 b § LAS, får tillgodoräkna sig anställningstiden hos den förre arbetsgivaren för att uppnå kvalifikationsvillkoret enligt mom. 1 ovan, § 12 mom. 1 eller § 17. Om det har skett flera sådana byten av anställning får arbetstagararen räkna samman anställningstiderna hos alla arbetsgivarna.

Mom. 4 Avtalet gäller inte om arbetstagararen

a) sägs upp på grund av arbetsbrist inom ett år från en verksamhetsövergång enligt 6 b § LAS, vid vilken arbetstagararen har motsatt sig en övergång av anställningen som han eller hon skäligen borde ha godtagit,

Anmärkning

LAS bestämmelser är vägledande vid en bedömning enligt ovan om arbetstagararen skäligen borde ha godtagit ett erbjudande om övergång av anställningen.

b) är anställd i en arbetsmarknadspolitisk insats som innebär att han eller hon enligt 1 § LAS är undantagen från lagens tillämpning,

c) sagts upp på grund av arbetsbrist före den 1 januari 2012,

d) har fått hel särskild avtalspension eller en motsvarande förmån, eller

e) har fyllt 65 år när anställningen upphör.

§ 4 Uppgiftsskyldighet

En arbetstagarare är skyldig att lämna de uppgifter som arbetsgivaren eller Omställningsfonden begär för att kunna fastställa rätten till en förmån och för att kunna beräkna den.

§ 5 Återbetalningsskyldighet

En arbetstagarare som inte har uppfyllt sin uppgiftsskyldighet enligt § 4 ska betala tillbaka förmån som har betalats ut till honom eller henne på felaktiga grunder. Arbetsgivare eller Omställningsfonden har rätt att avräkna ett felaktigt utbetalt belopp från en senare utfallande förmån. Arbetsgivaren kan besluta att helt eller delvis efterge beloppet.

2. Aktivt omställningsarbete

§ 6 Utformning av aktivt omställningsarbete

Mom. 1 Det aktiva omställningsarbetet ska påbörjas så tidigt som möjligt, så att det normalt kan genomföras då arbetstagaren fortfarande är anställd. Utifrån arbetstagarens behov eller verksamhetens krav kan det fortsätta eller påbörjas efter det att anställningen har upphört.

Mom. 2 Insatserna i det aktiva omställningsarbetet ska öka arbetstagarens möjligheter att få ett nytt arbete samt utformas och anpassas utifrån hans eller hennes behov, förutsättningar och önskemål. En individuell handlingsplan, överenskommen mellan arbetstagaren och hans eller hennes rådgivare i omställningen, ska därför upprättas. Det innebär att omställningsinsatsernas omfattning och innehåll skiljer sig åt mellan olika individer.

§ 7 Efterskydd

En arbetstagare kan återkomma i aktivt omställningsarbete inom 12 månader från den tidpunkt då anställningen har upphört.

§ 8 Ansvar för aktivt omställningsarbete

Omställningsfonden KOM-KL ansvarar för det aktiva omställningsarbetet. Fondens insatser finansieras genom en premie från arbetsgivaren.

3. Ekonomiska omställningsförmåner för anställda i kommun, landsting, region och kommunalförbund

§ 9 Ekonomiska omställningsförmåner under och efter anställning

Mom. 1 De ekonomiska omställningsförmånerna för en arbetstagare hos en arbetsgivare som är medlem i Sveriges Kommuner och Landsting eller hos kommunalförbund som är medlem i Arbetsgivarförbundet Pacta är

- a) lön under ledighet från arbetet (§ 10),
- b) särskild omställningsersättning (§ 11), och
- c) kompletterande omställningsersättning (§ 12).

Mom. 2 En arbetstagare har rätt till omställningsförmånerna enligt de villkor i §§ 10–12 som gäller för respektive förmån. För en arbetstagare som avvisat ett erbjudande om annat arbete hos arbetsgivaren som han eller hon skäligen borde ha godtagit gäller inte rätt till kompletterande omställningsersättning enligt § 12.

Anmärkning

LAS bestämmelser är vägledande vid en bedömning enligt ovan om arbetstagaren skäligen borde ha godtagit ett erbjudande om annat arbete, förutsatt att ett sådant erbjudande avser liknande arbete hos arbetsgivaren.

§ 10 Lön under ledighet från arbetet

Mom. 1 Arbetstagaren behåller sin överenskomna fasta kontanta lön enligt AB vid ledighet från arbetet för att delta i de omställningsinsatser som ingår i hans eller hennes individuella handlingsplan för det aktiva omställningsarbetet.

Mom. 2 Om arbetsgivaren har förklarat att arbetstagaren inte behöver stå till förfogande under uppsägningstiden, och han eller hon under samma tid har inkomst i anställning hos en annan arbetsgivare, ska sådan inkomst inte avräknas från omställningsförmånerna i den uppsagda anställningen under uppsägningstiden.

§ 11 Särskild omställningsersättning

Mom. 1 En arbetstagare har rätt till särskild omställningsersättning, efter det att anställningen har upphört, då han eller hon deltar i aktivt omställningsarbete enligt § 6 eller 7 och är anmäld som arbetsökande hos Arbetsförmedlingen.

Sådan ersättning betalas längst under 60 kalenderdagar inom en tidsram av 180 kalenderdagar efter det att anställningen har upphört. Ersättningen betalas endast då rätt till ersättning från arbetslöshetsförsäkringen saknas, på grund av bedömning att arbetstagaren inte står till arbetsmarknadens förfogande. Motsvarande gäller då ersättning skulle ha saknats enligt arbetslöshetsförsäkringen om arbetstagaren hade haft sådan ersättning. Den särskilda omställningsersättningen motsvarar 80 procent av arbetstagarens överenskomna fasta kontanta lön enligt AB då anställningen upphör.

Särskild omställningsersättning kan inte betalas under den tid då ersättning enligt mom. 2 betalas ut.

Mom. 2 En arbetstagare som inte erbjuds möjlighet att delta i aktivt omställningsarbete enligt § 6 under anställningstiden på grund av verksamhetens krav, har rätt till avgångsersättning under 30 kalenderdagar i direkt anslutning till att anställningen upphör. Ersättningen motsvarar arbetstagarens överenskomna fasta kontanta lön enligt AB då anställningen upphör.

§ 12 Kompletterande omställningsersättning

Mom. 1 En arbetstagare har rätt till kompletterande omställningsersättning om han eller hon – utöver villkoren i § 3 – har haft sammanhängande anställning hos arbetsgivaren sedan minst fem år då anställningen upphör. Inom en ramtid av 450 kalenderdagar efter det att anställningen har upphört gäller denna rätt under längst 300 ersättningsdagar då arbetstagaren samtidigt får ersättning från arbetslöshetsförsäkringen. För ersättning krävs att arbetstagaren står till arbetsmarknadens förfogande och är anmäld som arbetssökande hos Arbetsförmedlingen.

Mom. 2 Kompletterande omställningsersättning betalas ut med ett belopp som tillsammans med den inkomstrelaterade ersättningen enligt arbetslöshetsförsäkringen, eller det belopp som skulle ha betalats ut enligt försäkringen om arbetstagaren hade haft sådan ersättning, motsvarar 80 procent de första 200 ersättningsdagarna och 70 procent resterande 100 ersättningsdagar av hans eller hennes överenskomna fasta kontanta lön enligt AB då anställningen upphör.

§ 13 Betalning av ekonomiska omställningsförmåner under och efter anställning

Arbetsgivaren ansvarar för ekonomiska omställningsförmåner enligt §§ 10–12 till arbetstagaren.

§ 14 Ansökan om ersättning

En arbetstagare ansöker hos Omställningsfonden KOM-KL om ekonomiska omställningsförmåner enligt § 11 mom. 1 och § 12.

4. Ekonomiska omställningsförmåner för anställda i företag m.fl.

§ 15 Ekonomiska omställningsförmåner

De ekonomiska omställningsförmånerna för en arbetstagare hos en arbetsgivare som är medlem i Arbetsgivarförbundet Pacta, dock inte hos kommunalförbund, är

- a) lön under ledighet från arbetet (§ 16), och
- b) omställningsersättning (§ 17).

De ekonomiska omställningsförmånerna ska öka arbetstagarens möjligheter att få ett nytt arbete och ge ekonomisk trygghet i omställningen.

§ 16 Lön under ledighet från arbetet m.m.

Mom. 1 Arbetstagaren behåller sin överenskomna fasta kontanta lön enligt AB vid ledighet från arbetet för att delta i de omställningsinsatser som ingår i hans eller hennes individuella handlingsplan för det aktiva omställningsarbetet.

Mom. 2 Om arbetsgivaren har förklarat att arbetstagaren inte behöver stå till förfogande under uppsägningstiden, och han eller hon under samma tid har inkomst i anställning hos en annan arbetsgivare, ska sådan inkomst inte avräknas från anställningsförmånerna i den uppsagda anställningen under uppsägningstiden.

Mom. 3 En arbetstagare som inte erbjuds möjlighet att delta i aktivt omställningsarbete enligt § 6 under anställningstiden på grund av verksamhetens krav, har rätt till avgångsersättning under 30 kalenderdagar i direkt anslutning till att anställningen upphör. Ersättningen motsvarar arbetstagarens överenskomna fasta kontanta lön enligt AB då anställningen upphör.

Mom. 4 Arbetsgivaren betalar lön under ledighet från arbetet och avgångsersättning enligt mom. 1–3 till arbetstagaren.

§ 17 Omställningsersättning

Omställningsersättning ska öka arbetstagarens möjligheter att få ett nytt arbete och ge ekonomisk trygghet i omställningen. En arbetstagare får omställningsersättning om han eller hon – utöver villkoren i § 3 – har haft sammanhängande anställning hos arbetsgivaren sedan minst fem år då anställningen upphör. Är dessa förutsättningar uppfyllda får arbetstagaren ersättning motsvarande kompletterande omställningsersättning enligt § 12 utifrån tillgängliga medel.

Omställningsersättning betalas även ut i samband med att arbetstagaren deltar i aktiva omställningsinsatser enligt § 6 eller 7, efter det att anställningen har upphört. Arbetstagaren får sådan ersättning om han eller hon uppfyller villkoren enligt § 3. Är dessa förutsättningar uppfyllda får arbetstagaren ersättning motsvarande särskild omställningsersättning enligt § 11 mom. 1 utifrån tillgängliga medel.

För Omställningsersättning krävs därutöver att arbetstagaren står till arbetsmarknadens förfogande och är anmäld som arbetssökande hos Arbetsförmedlingen.

§ 18 Ansvar för omställningsersättning

Omställningsfonden KOM-KL ansvarar för omställningsersättning enligt § 17 till arbetstagaren med utgångspunkt i den premie som betalas till fonden av arbetsgivaren enligt § 22.

5. Finansiering

§ 19 Finansiering av aktivt omställningsarbete och ekonomiska omställningsförmåner

Det aktiva omställningsarbetet och de ekonomiska omställningsförmånerna finansieras av arbetsgivaren på sätt som anges i §§ 20–23.

§ 20 Aktivt omställningsarbete

Arbetsgivaren betalar årligen en premie som motsvarar 0,1 procent av arbetsgivarens lönesumma för arbetstagare med anställning enligt AB till Omställningsfonden KOM-KL. Premien finansierar det aktiva omställningsarbetet.

Anmärkning

En arbetsgivare som utöver KOM-KL träffat lokalt kollektivavtal före år 2012 som innebär aktivt omställningsarbete kan få sin premie reducerad efter ansökan till Omställningsfonden.

§ 21 Ekonomiska omställningsförmåner

En arbetsgivare som är medlem i Sveriges Kommuner och Landsting, samt kommunalförbund som är medlem i Arbetsgivarförbundet Pacta, ansvarar för finansiering av ekonomiska omställningsförmåner enligt §§ 10–12 till arbetstagaren.

§ 22 Ekonomiska omställningsförmåner för Pacta

En arbetsgivare som är medlem i Arbetsgivarförbundet Pacta, dock inte kommunalförbund, betalar årligen en premie som motsvarar 0,2 procent av arbetsgivarens lönesumma för arbetstagare med anställning enligt AB till Omställningsfonden KOM-KL. Premien finansierar omställningsersättning enligt § 17. Arbetsgivaren ansvarar för finansiering av lön under ledighet från arbetet enligt § 16 till arbetstagaren.

§ 23 Premier

Premier enligt § 20 och 22 debiteras arbetsgivaren av Omställningsfonden KOM-KL enligt fondens anvisningar.

6. Tolkning och tillämpning

§ 24 Rådgivningsnämnd

Mom. 1 En rådgivningsnämnd ska finnas med uppgift att lämna utlåtande avseende tolkning och tillämpning av bestämmelserna om omställningsförmåner enligt §§ 10–12 och 16 på begäran av part.

Anmärkningar

1. Rådgivningsnämnden är även rådgivningsnämnd för AGF-KL.
2. Rådgivningsnämndens kansli finns hos Sveriges Kommuner och Landsting.

Mom. 2 Rådgivningsnämnden består av sex ledamöter. Av dessa utser Sveriges Kommuner och Landsting tre ledamöter, Svenska Kommunalarbetsareföbundet en ledamot, OFRs förbundsområden utser gemensamt en ledamot, samt AkademikerAlliansen och till AkademikerAlliansen anslutna riksorganisationer en ledamot. För varje ledamot utses en ersättare i samma ordning. Nämnden utser inom sig en ordförande för ett kalenderår i taget.

Mom. 3 Rådgivningsnämnden lämnar utlåtande endast om antalet närvarande ledamöter och ersättare för frånvarande ledamöter är minst fyra och dessa är överens om utlåtandet.

7. Tvister

§ 25 Handläggning av tvister

Mom. 1 Tvister om tolkning och tillämpning av bestämmelserna om omställningsförmåner enligt §§ 10–12 och 16 handläggs, med de undantag som framgår av mom. 2 nedan, i den ordning som föreskrivs i KHA. För sådan tvist gäller inte 35 § MBL.

Anmärkning

Bestämmelserna om omställningsersättning enligt § 17 kan inte bli föremål för tvist om tolkning och tillämpning.

Mom. 2 Önskar en part att fullfölja tvisten efter det att förhandlingsskyldigheten är fullgjord gäller följande.

Parten ska, inom fyra månader räknat från den dag förhandlingen avslutats, lämna tvisten till skiljenämnden som anges i § 26 för slutligt avgörande.

En part som inte fullföljer tvisten inom föreskriven tid förlorar sådan rätt. Om parten begär det ska tvisten i stället handläggas enligt LRA.

§ 26 Skiljenämnd

Mom. 1 Skiljenämnden består av sju ledamöter, varav en ledamot också är ordförande. Sex ledamöter och ersättare för dessa utses i samma ordning som gäller för rådgivningsnämnden enligt § 24 mom. 2. Ordföranden och ersättare för honom eller henne utses gemensamt av de organisationer som utsett de övriga ledamöterna.

Anmärkningar

1. Skiljenämnden är även skiljenämnd för AGF-KL.
2. Skiljenämndens kansli finns hos Sveriges Kommuner och Landsting.

Mom. 2 Före avgörandet i skiljenämnden ska tvistefrågan ha behandlats i rådgivningsnämnden. Motsvarande bör också gälla inför domstolsbehandling.

Mom. 3 De centrala parterna i KOM-KL svarar var och en för sina kostnader som följer av skiljenämnds förfarandet. Kostnaden för ordförandens medverkan delas lika mellan arbetsgivar- och arbetstagsidan.

Centrala och Lokala protokollsanteckningar

1. Omställningsavtalet gäller tills vidare från och med den 1 januari 2012. AGF-KL upphör då att gälla. En arbetstagare som blir uppsagd på grund av arbetsbrist före den 1 januari 2012 omfattas inte av Omställningsavtalet.
2. För att uppnå kvalifikationsvillkoret enligt § 3 mom. 1 får en tillsvidareanställd arbetstagare tillgodoräkna sig direkt ansluten anställningstid i en eller flera tidigare tidsbegränsade anställningar hos arbetsgivaren, förutsatt att uppehållet mellan respektive anställning är högst sju kalenderdagar. Visstidsanställning för hel höst- eller vårtermin anses i detta sammanhang omfatta sex månader.
3. Parterna är överens om att bestämmelsen enligt § 9 mom. 2 avseende liknande arbete skiljer sig i förhållande till LAS regelverk enligt följande. Parternas utgångspunkt är att bestämmelsen om liknande arbete avser liknande kompetensområde, utan att innebära likvärdigt arbete, befattningsskydd eller yrkesförsäkring för arbetstagaren. Tolkning och tillämpning av bestämmelsen avseende innebörden av begreppet liknande arbete och dess avgränsning, ligger inom Rådgivningsnämndens ansvarsområde.
4. För att underlätta och möjliggöra kvalitetssäkring av statistik avseende ekonomiska förmåner enligt avtalet, ska utbetalning av ersättningar enligt § 11 mom. 1 och § 12 ske genom Omställningsfonden KOM-KL på liknande sätt som tidigare skett för AGF-KL förmåner.

Centrala protokollsanteckningar

1. Parterna konstaterar att ett helt nytt avtal, Omställningsavtal KOM-KL, har träffats. Förändringarna jämfört med det tidigare gällande avtalet, AGF-KL, är omfattande vad gäller syfte, målsättning och materiellt innehåll. Parterna kommer därför att följa Omställningsavtalets implementering, tillämpning och utveckling. En särskild fråga som parterna avser att följa upp är arbetslöshetsersättningens regelverk och tillämpning i förhållande till avtalets ekonomiska omställningsförmåner. Parterna konstaterar att från avtalets tecknande till dess att ekonomisk omställningsförmån ska betalas ut finns tid för att förvissa sig om att arbetslöshetsersättningens regelverk fungerar i förhållande till avtalets ekonomiska förmåner, på likvärdigt sätt som sker för övriga arbetsmarknaden.

Parterna är överens om att förhandlingar skyndsamt ska tas upp om effekten av en bestämmelse i Omställningsavtalet väsentligt avviker från den gemensamma partsavsikten. Sådana förhandlingar bör även tas upp före den tidpunkt då avtalet träder i kraft.

2. Parterna konstaterar att avsikten med de ekonomiska förmånerna i avtalet är att ge en arbetstagare som sägs upp på grund av arbetsbrist ekonomisk trygghet i hans eller hennes omställning till ett nytt arbete. Avsikten är att avtalet ska komplettera den allmänna arbetsmarknadspolitiken och arbetslöshetsförsäkringen på motsvarande sätt som sker på den övriga svenska arbetsmarknaden. För det fall att arbetslöshetsersättningens regelverk och dess tillämpning i förhållande till avtalets ekonomiska omställningsförmåner drabbar arbetstagaren på ett sätt som inte är avsett, ska förhandlingar återupptas skyndsamt enligt punkten 1 ovan, i syfte att träffa en överenskommelse som i möjligaste mån beträffande kostnader och förmåner är likvärdig med detta avtal.

Om en arbetstagare innan en sådan överenskommelse träffats drabbas på grund av att arbetslöshetsersättningens regelverk inte tillämpar avtalets ekonomiska förmåner på likvärdigt sätt som sker för övriga arbetsmarknaden, ska Omställningsfonden ekonomiskt stödja en sådan arbetstagare.

3. Parterna erinrar om att samtidigt som Omställningsavtal KOM-KL träder i kraft den 1 januari 2012, träder även Överenskommelse om särskild ersättning till äldre arbetstagare som efter uppsägning är arbetslös och inte längre har rätt till ersättning från arbetslöshetsförsäkringen i kraft. Denna överenskommelse gäller för kommuner, landsting och regioner.

4. Parterna kan, på rekommendation från Omställningsfondens styrelse, föreslå fondens styrelse att fastställa premierreduktion.

Stadgar för Kollektivavtalsstiftelsen Omställningsfonden KOM-KL

§ 1 Namn

Stiftelsens namn är Kollektivavtalsstiftelsen Omställningsfonden KOM-KL.

Stiftelsen bildades ursprungligen genom förordnande i kollektivavtal den 11 september 1984 mellan Landstingsförbundet, Svenska Kommunförbundet, Svenska Kommunalarbetareförbundet, Kommunaltjänstemannakartellen (KTK) och SACO-SR-K. Stiftelsens namn var från och med den 20 mars 2004 Kollektivavtalsstiftelsen Trygghetsfonden för kommuner och landsting TF-KL 84.

Stiftarna har nu ändrat stiftelseförordnandet genom kollektivavtal den 7 december 2010 varigenom stiftelsen fått ett nytt namn, nytt ändamål och nya föreskrifter i övrigt.

§ 2 Stiftare

Stiftare i det ändrade stiftelseförordnandet är med anledning av organisatoriska förändringar på såväl arbetsgivarsidan och på arbetstagersidan följande. På arbetsgivarsidan är Sveriges Kommuner och Landsting och Arbetsgivarförbundet Pacta stiftare. På arbetstagersidan är Svenska Kommunalarbetareförbundet, samt AkademikerAlliansen och till AkademikerAlliansen anslutna riksorganisationer, samt OFRs förbundsområden Allmän Kommunal Verksamhet, Hälso- och sjukvård, Läkare, Lärarnas Samverkansråd gemensamt stiftare.

§ 3 Ändamål

Stiftelsens ändamål är att erbjuda, ge förutsättningar och möjligheter för aktivt omställningsarbete och ge ekonomisk trygghet i omställningen utifrån bestämmelserna för sådant arbete och sådan förmån enligt kollektivavtalet Omställningsavtal – KOM-KL. Stiftelsen ska stödja och hjälpa de arbetstagarer som omfattas av avtalet i deras omställning till nya arbeten.

Närmare förutsättningar för stiftelsens verksamhet ges i det vid varje tidpunkt gällande kollektivavtalet Omställningsavtal – KOM-KL.

§ 4 Riktlinjer för verksamheten

Till grund för stiftelsens verksamhet ligger kollektivavtal den 7 december 2010 Omställningsavtal (KOM-KL) mellan stiftarna.

Stiftarna kan i kollektivavtal ge riktlinjer för stiftelsens verksamhet inom ramen för ändamålsbestämmelsen.

§ 5 Styrelsen

Stiftelsens angelägenheter handhas av en styrelse. Styrelsen består av tio ledamöter med lika många suppleanter. Fyra ledamöter och lika många suppleanter utses av Sveriges Kommuner och Landsting, en ledamot jämte suppleant utses av Arbetsgivarförbundet Pacta, två ledamöter och lika många suppleanter utses av Svenska Kommunalarbetareförbundet, två ledamöter och lika många suppleanter utses av OFRs förbundsområden, en ledamot och en suppleant utses av AkademikerAlliansen och till AkademikerAlliansen anslutna riksorganisationer.

Suppleant får endast tjänstgöra i stället för ledamot som utsetts av samma stiftare som suppleant.

Ledamöter och suppleanter utses för en tid av högst fyra år i sänder. Var och en av stiftarna avgör mandatperioden för de ledamöter och suppleanter som utsetts av respektive stiftare.

Styrelsen utser inom sig ordförande på förslag av de ledamöter som utsetts av Sveriges Kommuner och Landsting och Arbetsgivarförbundet Pacta. Vice ordförande utses på förslag av de ledamöter som utsetts av Svenska Kommunalarbetareförbundet, OFRs förbundsområden samt AkademikerAlliansen och till AkademikerAlliansen anslutna riksorganisationer.

§ 6 Styrelsens uppgifter och arbetsformer

Styrelsen bestämmer utifrån stiftelsens ändamål, riktlinjer i kollektivavtal, tillgängliga medel samt parternas anvisningar om utformning och omfattning av olika insatser och ekonomiska förmåner inom verksamheten.

Styrelsen ska utifrån ändamålet ansvara för hantering och administration av det aktiva omställningsarbetet och ekonomiska förmåner, hantera kapital- och premieförvaltning samt teckna uppdragsavtal. Genom så kallad helfondslösning uppnås omfördelning, riskspridning och kvalitetssäkring av det aktiva omställningsarbetet och de ekonomiska förmånerna.

Styrelsen beslutar om och skapar praxis för det aktiva omställningsarbetet och ekonomiska förmåner.

Styrelsen är beslutförför när minst sju ledamöter är närvarande. Styrelsens beslut ska vara enhälliga och kan inte överprövas i nämnd.

Styrelsen sammanträder på kallelse av ordföranden. Ordföranden är skyldig att utfärda kallelse om någon av ledamöterna så begär.

Styrelsen får uppdra åt en eller flera styrelseledamöter, åt tjänsteman eller åt beredningsgruppen att i styrelsens ställe fatta beslut i ärenden som inte är av principiell beskaffenhet eller annars av större vikt. Sådana beslut ska anmälas till styrelsen och fattas på styrelsens ansvar.

Om styrelsen uppdrar åt flera att fatta beslut ska även beslutas om vilka förutsättningar som ska gälla för beslutet.

§ 7 Styrelsens säte

Styrelsens säte är i Stockholm.

§ 8 Kansli

Stiftelsens löpande verksamhet ombesörjs av stiftelsens kansli. Kansliet förestås av en kanslichef.

Kansliet administrerar det aktiva omställningsarbetet med kontor och anställda i Stockholm. Stiftelsen har inga andra uppgifter än de som anges i kollektivavtalet Omställningsavtal – KOM-KL.

§ 9 Beredningsgrupp

Styrelsen ska utse en beredningsgrupp som representerar stiftarna bestående av fem personer jämte ersättare. Beredningsgruppen ska bereda ärenden inför styrelsens beslut så att dessa får en allsidig bedömning och förankring i respektive organisation.

§ 10 Stiftelsens medel

Styrelsen förfogar över stiftelsens samtliga medel för insatser i enlighet med stiftelsens ändamål. Om den årliga avkastningen inte tas i anspråk tillförs överskottet stiftelsens kapital.

§ 11 Protokoll

Vid styrelsens sammanträden ska det föras protokoll som undertecknas av protokollföraren och justeras av en ledamot samt av ordföranden om han eller hon inte fört protokollet.

§ 12 Firmateckning

Stiftelsens firma tecknas förutom av styrelsen av de eller den som styrelsen utser.

§ 13 Räkenskapsår

Stiftelsens räkenskapsår är kalenderår.

§ 14 Årsredovisning

Styrelsen ska för varje räkenskapsår avge årsredovisning. Denna ska avlämnas till revisorerna senast den 1 april efter räkenskapsårets utgång.

§ 15 Revision

Styrelsens förvaltning och stiftelsens räkenskaper granskas av två revisorer och två suppleanter utsedda för fyra år i sänder. Av revisorerna ska minst en jämte suppleant vara auktoriserade.

En auktoriserad revisor jämte suppleant utses av Sveriges Kommuner och Landsting samt Arbetsgivarförbundet Pacta. En revisor jämte suppleant utses av Svenska Kommunalarbetsareförbundet, OFRs förbundsområden samt AkademikerAlliansen och till AkademikerAlliansen anslutna riksorganisationer.

§ 16 Stadgeändring

Ändring av dessa stadgar beslutas av styrelsen och anmäls till länsstyrelsen (tillsynsmyndigheten) för registrering. Styrelsen ska remittera förslag till stadgeändring till stiftarna inför sådan ändring.

§ 17 Upplösning

Stiftarna kan, om de är överens, besluta att stiftelsen ska upplösas. Detta kan ske om kollektivavtalet Omställningsavtal – KOM-KL skulle komma att ändras på så sätt att stiftelsen inte kommer att ha medel för att fullgöra sitt ändamål. Eventuellt överskott ska användas för ett ändamål som ligger så nära stiftelsens ändamål som möjligt. Om detta beslutar styrelsen efter samråd med stiftarna.

Lokalt kollektivavtal KOM-KL

§ 1 Innehåll

Till Lokalt kollektivavtal KOM-KL, nedan kallat avtalet, hör

1. de bestämmelser som de centrala parterna genom förhandlingsprotokoll den 7 december 2010 har träffat överenskommelse om för Omställningsavtal – KOM-KL enligt § 1 vad avser bilagorna 1 och 2 samt § 2 och 3, samt
2. de bestämmelser i övrigt som de lokala parterna träffar överenskommelse om ska ingå i avtalet.

§ 2 Giltighet och uppsägning

Mom. 1 Avtalet gäller tills vidare från och med den 1 januari 2012. AGF-KL upphör då att gälla.

Anmärkning

För en arbetsgivare som blir medlem i en arbetsgivarorganisation som är central part i KOM-KL efter den 1 januari 2012 gäller avtalet med beaktande av 26 § MBL från den tidpunkt som arbetsgivaren blir medlem.

Mom. 2 Avtalet upphör vid ingången av ett kalenderår, om en part skriftligen säger upp avtalet minst tre kalendermånader före årsskiftet. Med uppsägningen ska följa ett förslag till nytt kollektivavtal.

Avtalet kan tidigast upphöra den 1 januari 2014.

Säger en central part upp KOM-KL upphör avtalet att gälla vid samma tidpunkt, om inte de centrala parter som uppsägningen gäller för kommer överens om annat.

Anmärkning

Detta förutsätter att berörd central part är arbetsgivar- eller arbetstagarorganisation för den arbetsgivar- respektive arbetstagarpart som är bunden av avtalet.

Lokalt kollektivavtal KOM-KL

§ 1 Innehåll

Till Lokalt kollektivavtal KOM-KL, nedan kallat avtalet, hör de bestämmelser som de centrala parterna genom förhandlingsprotokoll den 7 december 2010 har träffat överenskommelse om för Omställningsavtal – KOM-KL enligt § 1 vad avser bilagorna 1 och 2 samt § 2 och 3.

§ 2 Giltighet och uppsägning

Mom. 1 Avtalet gäller tills vidare från och med den 1 januari 2012. AGF-KL upphör då att gälla.

Anmärkning

För en arbetsgivare som blir medlem i Arbetsgivarförbundet Pacta efter den 1 januari 2012 gäller avtalet med beaktande av 26 § MBL från den tidpunkt som arbetsgivaren blir medlem.

Mom. 2 Säger en central part upp KOM-KL upphör avtalet att gälla vid samma tidpunkt, om inte centrala parter som uppsägningen gäller kommer överens om annat.

Anmärkning

Detta förutsätter att berörd central part är arbetsgivar- eller arbetstagarorganisation för den arbetsgivar- respektive arbetstagarpart som är bunden av avtalet.

Överenskommelse om Särskild ersättning till äldre arbetstagare som efter uppsägning är arbetslös och inte längre har rätt till ersättning från arbetslöshetsförsäkringen

Parter

Arbetsgivarsidan

Sveriges Kommuner och Landsting

Arbetstagersidan

Svenska Kommunalarbetsförbundet, OFRs förbundsområden Allmän kommunal verksamhet, Hälso- och sjukvård samt Läkare jämte i förbundsområdena ingående organisationer, Lärarnas Samverkansråd samt AkademikerAlliansen och till AkademikerAlliansen anslutna riksorganisationer

§ 1 Innehåll m.m.

Parterna träffar detta kollektivavtal – Särskild ersättning till äldre arbetstagare som efter uppsägning är arbetslös och inte längre har rätt till ersättning från arbetslöshetsförsäkringen – för att ge en ekonomisk trygghet, om arbetstagarer väljer att inte längre stå till arbetsmarknadens förfogande. Avtalet gäller för en arbetstagare hos en arbetsgivare som är medlem i Sveriges Kommuner och Landsting. Detta kollektivavtal ersätter AGF-KL vad avser periodisk avgångsersättning/egenersättning.

Avtalet innehåller bestämmelser om

- a) Tillämpningsområde (§ 2),
- b) Särskild ersättning (§ 3),
- c) Betalning och ansökan om särskild ersättning (§ 4),
- d) Samordning (§ 5),
- e) Uppgiftsskyldighet (§ 6),
- f) Återbetalningsskyldighet (§ 7),
- g) Ändringar och tillägg (§ 8),
- h) Tvister (§ 9),
- i) Fredsplikt (§ 10),
- j) Rekommendation om lokalt kollektivavtal (§ 11),
- k) Giltighet och uppsägning (§ 12), samt
- l) Avslutning (§ 13).

§ 2 Tillämpningsområde

Mom. 1 Avtalet gäller för en tillsvidareanställd arbetstagare, med sammanhängande anställning enligt Allmänna bestämmelser (AB) med minst 40 procents sysselsättningsgrad hos kommunal arbetsgivare sedan minst 10 år, som sägs upp på grund av arbetsbrist och har fyllt 61 år vid tidpunkten för uppsägningen.

Anmärkningar

1. Med kommunal arbetsgivare menas kommun, landsting, region och medlem i Arbetsgivarförbundet Pacta för tillgodoräkning av anställningstid i tidigare tillsvidareanställning.
2. En arbetstagare som uppfyller kvalifikationsvillkoret ovan och som accepterar ett erbjudande om en tidsbegränsad anställning hos arbetsgivaren, för att inte sägas upp på grund av arbetsbrist, behåller sin rätt till ersättning enligt § 3 i den tidsbegränsade anställningen.

Mom. 2 En tillsvidareanställd arbetstagare, som byter anställning vid en verksamhetsövergång enligt 6 b § LAS, får tillgodoräkna sig anställningstiden hos den förra arbetsgivaren för att uppnå kvalifikationsvillkoret enligt mom. 1. Om det har skett flera sådana byten av anställning får arbetstagaren räkna samman anställningstiderna hos alla arbetsgivarna.

Mom. 3 Avtalet gäller inte om arbetstagaren

- a) har sagts upp efter att ha avvisat ett erbjudande om annat arbete hos arbetsgivaren som han eller hon skäligen borde ha godtagit,

b) sägs upp på grund av arbetsbrist inom ett år från en verksamhetsövergång enligt 6 b § LAS, vid vilken arbetstagaren har motsatt sig en övergång av anställningen som han eller hon skäligen borde ha godtagit,

Anmärkning

LAS bestämmelser är vägledande vid en bedömning enligt a) eller b) ovan om arbetstagaren skäligen borde ha godtagit ett erbjudande om annat arbete respektive en övergång av anställningen.

c) är anställd i en arbetsmarknadspolitisk insats som innebär att han eller hon enligt 1 § LAS är undantagen från lagens tillämpning,

d) sagts upp på grund av arbetsbrist före den 1 januari 2012,

e) har fått hel särskild avtalspension eller en motsvarande förmån, eller

f) har fyllt 65 år när anställningen upphör.

§ 3 Särskild ersättning

En arbetstagare som väljer att inte längre stå till arbetsmarknadens förfogande när alla ersättningsdagar i arbetslöshetsförsäkringen har förbrukats, eller skulle ha förbrukats om arbetstagaren hade omfattats av försäkringen, ges rätt till särskild ersättning. Denna rätt gäller till och med kalendermånaden innan arbetstagaren fyller 65 år. Ersättningen innebär ett fast belopp per månad som motsvarar 60 procent av arbetstagarens genomsnittliga avlöningsförmån 12 månader före uppsägningstidpunkten och beräknas på arbetstagarens överenskomna fasta kontanta lön inklusive tillägg enligt AB § 34 mom. 2 som har betalats eller skulle ha betalats ut till arbetstagaren.

Anmärkning

Särskild ersättning ska räknas om i samma grad som gällande prisbasbelopp ändrats i förhållande till prisbasbeloppet för det kalenderår då särskild ersättning började betalas ut.

§ 4 Betalning och ansökan om särskild ersättning

Arbetsgivaren ansvarar för särskild ersättning till arbetstagaren. En arbetstagare ansöker hos Omställningsfonden KOM-KL om särskild ersättning.

Anmärkning

För att underlätta och möjliggöra kvalitetssäkring av statistik avseende särskild ersättning, ska utbetalning av ersättningen ske genom Omställningsfonden KOM-KL eller pensionsadministratören på liknande sätt som tidigare skett för AGF-KL förmåner.

§ 5 Samordning

Om arbetstagaren har förvärvsinkomst under tid då han eller hon får särskild ersättning ska ersättningen minska motsvarande sådan inkomst. Ersättningen ska dock inte minska för sådan förvärvsinkomst som följer av arbete som arbetstagaren hade innan uppsägningstidpunkten.

§ 6 Uppgiftsskyldighet

En arbetstagare är skyldig att lämna de uppgifter som arbetsgivaren begär för att kunna fastställa rätten till särskild ersättning och för att kunna beräkna den.

§ 7 Återbetalningsskyldighet

En arbetstagare som inte har uppfyllt sin uppgiftsskyldighet enligt § 6 ska betala tillbaka förmån som har betalats ut till honom eller henne på felaktiga grunder. Arbetsgivare eller försäkringsgivare har rätt att avräkna ett felaktigt utbetalt belopp från en senare utfallande förmån. Arbetsgivaren kan besluta att helt eller delvis efterge beloppet.

§ 8 Ändringar och tillägg

I avtalet ska också ingå de ändringar och tillägg till avtalets bestämmelser som parterna träffar överenskommelse om under tid då avtalet gäller.

§ 9 Tvister

Tvister om tolkning och tillämpning av detta kollektivavtal handläggs enligt bestämmelserna i Omställningsavtal (KOM-KL).

§ 10 Fredsplikt

Under tid då avtalet gäller ska ändringar och tillägg till avtalets bestämmelser förhandlas under fredsplikt.

§ 11 Rekommendation om lokalt kollektivavtal

Parterna rekommenderar berörda arbetsgivare – kommuner, landsting och regioner – och berörda arbetstagarorganisationer att anta ett lokalt kollektivavtal med det innehåll som framgår av §§ 2–8 och 10. Parterna är överens om att ett sådant avtal ska anses ha kommit till stånd genom att arbetsgivaren beslutar att anta det som lokalt kollektivavtal. Arbetsgivaren ska lämna protokollsutdrag över beslutet till de berörda arbetstagarorganisationer som begär det.

§ 12 Giltighet och uppsägning

Avtalet gäller tills vidare från och med den 1 januari 2012.

Avtalet upphör vid ingången av ett kalenderår, om en part skriftligen säger upp avtalet minst tre kalendermånader före årsskiftet. Med uppsägningen ska följa ett förslag till nytt kollektivavtal.

Säger en central part upp avtalet upphör det att gälla för berörda lokala parter, om inte de centrala parter som uppsägningen gäller för kommer överens om annat.

§ 13 Avslutning

Förhandlingarna förklaras avslutade.

Vid protokollet
Catharina Bäck

Justeras

För **Sveriges Kommuner och Landsting**

Ingela Gardner Sundström

För **Svenska Kommunalarbetareförbundet**

Annelie Nordström

För **OFRs förbundsområde Allmän kommunal verksamhet** jämte i förbundsområdet ingående organisationer

Fackförbundet SKTF

Mona Tapper

Akademikerförbundet SSR

Lars Holmblad

För **OFRs förbundsområde Hälso- och sjukvård** jämte i förbundsområdet ingående organisationer

Värdförbundet

Ingrid Frisk

Legitimerade Sjukgymnasters Riksförbund

Mats Einerfors

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

Karin Rhenman

För **Läraryrskommitténs och Lärarnas Riksförbunds Samverkansråd**

Läraryrskommittén

Mathias Åström

Lärarnas Riksförbund

Bo Jansson

För **AkademikerAlliansen** och till AkademikerAlliansen anslutna riksorganisationer

Mikael Andersson

Överenskommelse om ändringar i Allmänna bestämmelser

Parter

Sveriges Kommuner och Landsting, Arbetsgivarförbundet Pacta å ena sidan och Svenska Kommunalarbetsförbundet, OFRs förbundsområde Allmän Kommunal verksamhet jämte i förbundsområdet ingående organisationer, Lärarförbundets och Lärarnas Riksförbunds Samverkansråd, OFRs förbundsområde Hälso- och sjukvård jämte i förbundsområdet ingående organisationer, OFRs förbundsområde Läkare jämte i förbundsområdet ingående organisationer och AkademikerAlliansen och till AkademikerAlliansen anslutna riksorganisationer å andra sidan.

§ 1

Förhandlingarna upptas med anledning av träffad principöverenskommelse och ramavtal rörande omställningsavtalet.

§ 2

Parterna är överens om att AB § 33 ska ha lydelse enligt Bilaga 1 fr.o.m. 2012-01-01 samt att Centrala och lokala protokollsanteckningar samt Centrala protokollsanteckningar ändras enligt Bilaga 2.

§ 3

Arbetsgivare som är medlem i Pacta vid ikraftträdandet av denna överenskommelse har möjlighet att senast den 1 januari 2012 besluta att AB § 33 mom.1a) ska gälla för verksamheten. I annat fall gäller AB § 33 mom. 1b) fr.o.m. 1 januari 2012.

§ 4

Förhandlingarna förklarades avslutade.

Vid protokollet

Catharina Bäck

Marie Dahlberg

Justeras

För **Sveriges Kommuner och Landsting**

Ingela Gardner Sundström

För **Arbetsgivarförbundet Pacta**

Ingela Gardner Sundström

För **Svenska Kommunalarbetareförbundet**

Annika Jansson

För **OFRs förbundsområde Allmän Kommunal verksamhet** jämte i förbundsområdet ingående organisationer

Mona Tapper

Lars Holmblad

För **Läraryrket och Lärarnas Riksförbunds Samverkansråd**

Mathias Åström

Bo Jansson

För **OFRs förbundsområde Hälso- och sjukvård** jämte i förbundsområdet ingående organisationer

Ingrid Frisk

Mats Einerfors

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

Karin Rhenman

För **AkademikerAlliansen** och till AkademikerAlliansen anslutna riksorganisationer

Mikael Andersson

§ 33 Uppsägningstid m.m.

Mom. 1

<p><i>För kommun, landsting, region och kommunalförbund gäller</i></p>	<p><i>För övriga arbetsgivare gäller</i></p>
<p>a) För en arbetstagare som är anställd tills vidare vid uppsägningstidpunkten och som har en sammanhängande anställning sedan minst 12 månader enligt detta avtal är uppsägningstiden oavsett vad 11 § lagen om anställningsskydd (LAS) föreskriver</p> <ul style="list-style-type: none"> – vid uppsägning från arbetsgivarens sida 6 månader, – vid uppsägning från arbetstagarens sida 3 månader. <p>Arbetsgivaren kan i samband med att anställningen ingås besluta att nämnda uppsägningstider ska gälla för en arbetstagare med kortare anställningstid.</p>	<p>b) För en arbetstagare som är anställd tills vidare vid uppsägningstidpunkten gäller uppsägningstider enligt 11 § lagen om anställningsskydd (LAS).</p>

Mom. 2 För en arbetstagare som fyllt 57 år och som varit anställd hos arbetsgivaren under minst 10 år vid uppsägningstidpunkten är uppsägningstiden ett år. En förutsättning är att arbetstagaren sägs upp på grund av arbetsbrist och har en sammanhängande anställning sedan minst 12 månader enligt detta avtal.

Mom. 3 Uppsägning ska vara skriftlig.

Mom. 4 Efter framställning från arbetstagaren kan arbetsgivaren medge förkortning av uppsägningstiden.

Mom. 5 En arbetstagare, som lämnar sin anställning utan att följa gällande uppsägningstid, mister inestående avlöningsförmåner, dock högst med ett belopp som motsvarar lönen för 14 kalenderdagar.

Mom. 6 Oavsett vad som föreskrivs i 15, 30, 30a och 31 §§ LAS om anställningens upphörande gäller inte någon skyldighet att ge besked, underrättelse och varsel för anställning enligt § 4 mom. 2 provanställning, mom. 3b) tidsbegränsad anställning på grund av hel ålderspension och c) som förvaltningschef eller motsvarande funktion och inte heller för vikariat som vid vikariatets början bedöms vara högst 14 kalenderdagar.

1. Centrala och lokala protokollsanteckningar, Anteckningar till AB, Uppsägningstid m.m. tillförs följande punkt

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

2. I Centrala protokollsanteckningar, Anteckningar till AB, Uppsägningstid m.m. upphör följande punkt att gälla.

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.

Därutöver har Svenska Kommunalarbetsförbundet, Lärarförbundet, Fackförbundet SKTF, Vårdförbundet, Lärarnas Riksförbund, Akademikerförbundet SSR, Sveriges läkarförbund, Legitimerade Sjukgymnasters Riksförbund och Akademiker-Alliansen undertecknat separata överenskommelser med Sveriges Kommuner och Landsting/Arbetsgivarförbundet Pacta med följande lydelse:

Underhandsöverenskommelse

– angående AB § 33

1. Vid ikraftträdande 2012-01-01 av överenskommelse om Omställningsavtal och därmed sammanhängande ändringar av Allmänna bestämmelser konstateras AB § 33 mom. 1a) ska tillämpas av följande arbetsgivare:

Caopi S.t Görans sjukhus AB
Danderyds sjukhus
Södersjukhuset
Södertälje sjukhus

2. För det fall ytterligare akutsjukhus ansluter sig till Pacta ska AB § 33 mom 1a) gälla även för dem.
3. Vid ikraftträdande 2012-01-01 av överenskommelse om Omställningsavtal och därmed sammanhängande ändringar av Allmänna bestämmelser jämföras Tiohundra AB med kommunalförbund vad avser tillämpningen av AB § 33.

Stockholm
7 december 2010

Underhandsöverenskommelse

– angående AGF-KL

Omställningsavtalet träder i kraft den 1 januari 2012 och då upphör AGF-KL att gälla.

Parterna är överens om att AGF-KL fortsatt gäller för arbetstagare som vid denna tidpunkt får förmåner enligt AGF-KL eller som omfattas av dess efterskydd. Efterskyddet gäller förutsatt att arbetstagare inte har rätt till förmån från annan trygghetsfond.

Stockholm 7 december 2010

Staffan Löwenborg
Sveriges Kommuner och Landsting/
Arbetsgivarförbundet Pacta

Mona Tapper
Fackförbundet SKTF

Kerstin Persson
Vårdförbundet

Bo Jansson
LR

Mikael Andersson
AkademikerAlliansen

Lenita Granlund
Svenska Kommunalarbetar-
förbundet

Karin Rhenman
Sveriges läkarförbund

Mats Einerfors
LSR

Mathias Åström
Läraryrket

Eva Fagerberg
Akademikerförbundet SSR

Underhandsöverenskommelse

– angående tillsvidareanställd arbetstagare

För att uppnå kvalifikationsvillkoret enligt § 3 mom. 1 får en tillsvidareanställd arbetstagare tillgodoräkna sig direkt ansluten anställningstid i en eller flera tidigare tidsbegränsade anställningar hos arbetsgivaren, förutsatt att uppehållet mellan respektive anställning är högst sju kalenderdagar. Visstidsanställning för hel höst- eller vårtermin anses i detta sammanhang omfatta sex månader.

En arbetstagare som påbörjar en tillsvidareanställning vid starten av den termin som följer direkt efter det att han eller hon haft en tidsbegränsad visstidsanställning som avsett hel höst- eller vårtermin, ska vid tillämpningen av § 3 mom. 1 och 2 anses ha påbörjat tillsvidareanställningen i direkt anslutning till den tidigare tidsbegränsade visstidsanställningen.

Stockholm 7 december 2010

Staffan Löwenborg
Sveriges Kommuner och Landsting/
Arbetsgivarförbundet Pacta

Lenita Granlund
Svenska Kommunalarbetare-
förbundet

Mona Tapper
Fackförbundet SKTF

Karin Rhenman
Sveriges läkarförbund

Kerstin Persson
Vårdförbundet

Mats Einerfors
LSR

Bo Jansson
LR

Mathias Åström
Läraryrketförbundet

Mikael Andersson
AkademikerAlliansen

Eva Fagerberg
Akademikerförbundet SSR

OFR är en uppdragsstyrd förhandlings- och serviceorganisation för fjorton fackliga organisationer med medlemmar inom offentlig sektor. Inom OFR samråder och samarbetar förbunden i gemensamma frågor samtidigt som de behåller en stark självständigt.

Våra verksamhetsområden är:

Pension och försäkring

Samhällsekonomi och lönestatistik

Arbetsmiljö, prevention och trygghet

Omställning

EU-bevakning

Information och omvärld

OFRs medlemsförbund är: Lärarförbundet, Vision, Vårdförbundet, Fackförbundet ST, Lärarnas Riksförbund, Akademikerförbundet SSR, Sveriges läkarförbund, Polisförbundet, Officersförbundet, Ledarna, Legitimerade Sjukgymnasters Riksförbund, Försvarsförbundet, TULL-KUST och Teaterförbundet.

