

Cirkulärnr: 1995:201
Diariernr: 1995/3175
P-cirknr: 1995-2:51
Nyckelord: ÖLA
Handläggare: Mona Nettelman
Sektion/Enhet: Förhandlingssektionen
Datum: 1995-11-27
Mottagare: Kommunstyrelsen
Personalfrågor
Rubrik: Överenskommelse om lön och allmänna
anställningsvillkor m.m. (ÖLA 95 samt rekommendation
om lokalt kollektivavtal m.m.) med 19 SACO
organisationer
Bilagor: Förhandlingsprotokoll om ÖLA 95
Löneavtal 95 (bilaga 1) samt bilagorna 4, 5 och 6

Personalpolitik 1995-2:51

Nyckelord: ÖLA

Förhandlingssektionen
Mona Nettelman

1995-11-27

Kommunstyrelsen
Personalfrågor

Överenskommelse om lön och allmänna anställningsvillkor m.m. (ÖLA 95 samt rekommendation om lokalt kollektivavtal m.m.) med 19 SACO organisationer

Detta cirkulär innehåller rekommendation till beslut.

Överenskommelsen som gäller för tiden 1995-04-01--1998-06-30 omfattar för primärkommunernas del följande:

Förhandlingsprotokoll om ÖLA 95 med nedan angivna bilagor:

Löneavtal 95 (ÖLA 95 bilaga 1)

Allmänna bestämmelser - AB 95 jämte bilagor (ÖLA bilaga 2)

Centrala och lokala protokollsanteckningar (ÖLA bilaga 4)

Centrala protokollsanteckningar (ÖLA 95 bilaga 5) - gäller mellan de centrala parterna

Lokalt kollektivavtal om lön och allmänna anställningsvillkor - LOK 95 (ÖLA 95 bilaga 6)

Löneavtal 95

Löneavtal 95 har jämfört med Löneavtal 94 omarbetats i de inledande bestämmelserna. Förändringarna är främst föranledda av den allt större betydelsen som de lönepolitiska frågorna fått och får i kommunerna.

För perioden 1995-04-01--1995-12-31 utges ett engångsbelopp med 3 600 kronor för heltidsanställd arbetstagar grupp 1. Beloppet reduceras i förhållande till bl.a. sysselsättningsgrad, anställningstid samt viss frånvaro.

Med giltighet från den 1 januari 1996 genomförs löneöversynsförhandlingar. Utrymmet för dessa förhandlingar består av flera delar. Dels finns ett *allmänt* utrymme per arbetstagarorganisation om *lägst* 3,5 %, dels ett utrymme *per arbetstagarorganisation och kvinna* om *lägst* 1,5 %. Härutöver kan under året även *verksamhetsutrymmet* (se vidare vad som anges nedan) helt eller delvis utnyttjas.

Med giltighet från den 1 januari 1997 genomförs löneöversynsförhandlingar. Utrymmet för dessa förhandlingar består av ett *allmänt* utrymme om *lägst* 2,9 %. Härutöver kan under året även *verksamhetsutrymmet* helt eller delvis utnyttjas.

Med giltighet från den 1 januari 1998 genomförs löneöversynsförhandlingar. Utrymmet för dessa förhandlingar består av ett allmänt utrymme om *lägst* 1,3 %.

Verksamhetsutrymme

För avtalsperioden har ett *verksamhetsutrymme* avsatts. Utrymmet skall beräknas som ett gemensamt utrymme om *lägst* 0,5% för samtliga arbetstagarorganisationer och kan användas för löneåtgärder till arbetstagarare över de fackliga gränserna. Det är ytterst arbetsgivaren som bestämmer över utrymmets fördelning på olika åtgärder liksom vem eller vilka individer eller grupper av arbetstagarare som skall få del av utrymmet.

Avtalstekniskt har bestämmelserna om verksamhetsutrymmet inarbetats i Löneavtal 95 under § 3 Löneöversynsförhandlingar.

Allmänna bestämmelser

Vad gäller ändringarna i Allmänna bestämmelser se cirkulär nr 1995:199.

Förbundsstyrelsen rekommenderar kommunen besluta:

att i anledning av träffad överenskommelse med berörda SACO organisationer intill dess lokalt kollektivavtal träffas - för tillämpning i kommunen fr.o.m. 1995-04-01 anta bestämmelser enligt ÖLA 95, och

att efter framställning från berörd SACO-organisation teckna lokalt kollektivavtal - ÖLA 95 - i enlighet med det centrala förhandlingsprotokollet.

Frågor med anledning av detta cirkulär besvaras av samtliga handläggare på Förhandlingssektionen. En närmare redogörelse över Löneavtalet m.m. utsänds i kommande cirkulär.

SVENSKA KOMMUNFÖRBUNDET
Förhandlingssektionen

Markus Gustafsson

Mona Nettelman

Bilagor

Förhandlingsprotokoll om ÖLA 95

Löneavtal 95 (bilaga 1) samt bilagorna 4, 5 och 6

Innehållsförteckning

Löneavtal 95 Sid

Utgångspunkter

§ 1 Gemensamma grunder

§ 2 Grundläggande principer för lönesättningen

§ 3 Löneöversynsförhandlingar m.m.

§ 4 Övriga förhandlingar m.m.

§ 5 Fredsplikt

§ 6 Klassificering

§ 7 Förhandlingsordning

§ 8 Resultatlön m.m.

§ 9 Löneberäkning för deltids- och uppehållsanställda

§ 10 Övrigt

Löneavtal 95

Utgångspunkter

Lönebildningen på det kommunala området - med drygt 1,1 miljon anställda - har stor samhällsekonomisk betydelse.

Kommuner, landsting och kyrkokommuner har viktiga och angelägna uppgifter i det svenska samhället. För närvarande har kommuner, landsting och kyrkokommuner underskott i ekonomin samtidigt som samhället inom olika områden efterlyser såväl volym- som kvalitetshöjningar. Detta ställer stora krav på både effektivitets- och produktivitetsförbättringar.

Ett stort ansvar åvilar därför parterna att förutsättningslöst pröva nya vägar för att förbättra verksamheterna. Härvid kan nya organisationsmönster och arbetsmetoder behöva prövas. Detta kommer att kräva medverkan av en kompetent och engagerad personal. Lönepolitiken får därvid stor betydelse för de anställdas engagemang liksom för de kommunala verksamheternas möjligheter att nå erforderliga effektivitets- och produktivitetsförbättringar.

En väldiskuterad och väldefinierad lönepolitik ökar förutsättningarna för att nå det positiva sambandet mellan lön, motivation och resultat. Ett samband som har stor betydelse för såväl arbetsgivare som arbetstagare.

Lönesättningen bör därför göras på ett konsekvent sätt och ha sin grund i klara och tydliga lönesättningsprinciper vilka är på förhand väl kända av de anställda.

I den aktuella debatten har frågan om osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män en framträdande plats. Jämställdhetslagen har skärpts och lagen föreskriver bl a att arbetsgivare och arbetstagare särskilt skall verka för att utjämna och förhindra skillnader i löner och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. Av Jämställdhetslagen framgår att arbetsgivare som ett led i detta arbete årligen skall kartlägga förekomsten av löneskillnader mellan kvinnor och män. Löneavtal 95 har utformats i syfte att påskynda ett arbete enligt ovanstående.

§ 1 Gemensamma grunder

Den lokala lönepolitiken har stor betydelse för de kommunala arbetsgivarnas förmåga att nå sina verksamhetsmål. De kommunala arbetsgivarna åläggs i och med detta avtal fortsatt stort ansvar för lönebildningen. Däri ingår också att göra en värdering av löne- och anställningsvillkoren för den egna personalen i förhållande till andra avtalsområden på orten/i regionen.

Allmänna mål för lönebildningen är att bidra till en tryggad personalförsörjning på kort och lång sikt samt att beakta värdet av en engagerad insats från all personal. Därför är det viktigt att lönen uppfattas som rättvis av de anställda.

För att tillgodose kraven på en ökad effektivitet och produktivitet i verksamheten är det av stor vikt att arbetstagarnas vilja till förkovran avseende såväl utbildning som arbetsuppgifter stimuleras samt att arbetstagarnas kompetens

tillvaratas och utvecklas. Arbetet bör organiseras så att arbetstagaren ges möjlighet att successivt bredda och fördjupa sin kompetens och mångkunnighet i syfte att bidra till utveckling av verksamheten.

Arbetsgivare, arbetstagare och arbetstagarorganisationer har ett gemensamt ansvar för att löneskillnader mellan kvinnor och män inte beror på kön.

§ 2 Grundläggande principer för lönesättningen

Lönebildning och lönesättning skall bidra till att kommunen, landstinget/kyrkokommunen når målen för verksamheten. Lönesättningen skall stimulera till förbättringar av effektivitet, produktivitet och kvalitet.

Därför skall lönen för enskild arbetstagare vara individuell och differentierad och bestämmas utifrån arbetstagarens bidrag till verksamhetsförbättringar, befattningens ansvarsnivå, svårighetsgrad och befogenheter samt arbetstagarens prestation och duglighet.

Samma principer för lönesättning skall gälla för kvinnor och män liksom för yngre och äldre arbetstagare.

§ 3 Löneöversynsförhandlingar m.m.

Engångsbelopp 1995

För arbetstagare grupp 1 som är medlem i arbetstagarorganisationen utges engångsbelopp för tiden 1995-04-01-1995-12-31 med 3 600 kronor, se bilaga 1.

Preliminärt engångsbelopp för tillsvidareanställd arbetstagare grupp 1 utbetalas senast med novemberlönen 1995. Korrigering av för högt utbetalt engångsbelopp görs senast i februari 1996.

Löneöversyn 1996

Utrymme

1. Till förfogande vid lokala löneöversynsförhandlingar finns utrymmen enligt a) och b) nedan.
 - a) Ett utrymme beräknas på arbetstagarorganisationens lönesumma och utgörs lägst av 3,5 % av summan av den överenskomna fasta kontanta lönen för varje tillsvidareanställd arbetstagare grupp 1 som är medlem i organisationen.

Lönesumman för beräkning av utrymmet fastställs vid utgången av den andra kalendermånaden före förhandlingstillfället.

Bestämmelserna om utrymmets beräkning gäller ej för arbetstagarorganisation med färre än 10 medlemmar i landstinget respektive 5 medlemmar i kommun/kyrkokommun.

1. Med landsting jämföras i detta avseende Stockholms, Göteborgs, Malmö och Gotlands stad/kommun.

2. I Stockholms läns landsting jämföras enskild förvaltning med landsting.

- b) Ett utrymme beräknas på arbetstagarorganisationens lönesumma och utgörs av summan av lägst 1,5% av den överenskomna fasta kontanta lönen för varje tillsvidareanställd kvinna som är arbetstagar grupp 1 och medlem i organisationen. Lönesumman för beräkning av utrymmet fastställs vid utgången av den andra kalendermånaden före förhandlingstillfället.

Anmärkning

För beräkning av sk verksamhetsutrymme se vidare under Löneöversynsförhandlingar 1997 punkt 1b.

Verksamhetsutrymmet kan användas för löneförändringar under hela avtalsperioden.

Fördelning m.m.

2. Utrymmet enligt 1a och 1b ovan, fördelas i förhandlingar med respektive arbetstagarorganisation med beaktande av de grundläggande principerna för lönesättningen som framgår av § 2.
3. I de lokala förhandlingarna skall särskilt beaktas kvinnodominerade yrkesgrupper.
4. Lönehöjning för tillsvidareanställda arbetstagare avräknas utrymmet.
5. Löneförändringar skall gälla fr.o.m. 1996-01-01, såvida inte annat överenskommes.
6. Lönehöjning som utges till annan än tillsvidareanställd arbetstagar grupp 1 avräknas inte från utrymmet.
7. Överenskommelse kan träffas om annan beräkningstidpunkt, beräkning av respektive avräkning från utrymmet.

8. Planerade samtal skall hållas med anställda som inte erhåller löneökning.

Löneöversyn 1997

Utrymme

1. Till förfogande vid lokala löneöversynsförhandlingar finns utrymmen enligt a) och b) nedan.

- a) Ett utrymme beräknas på arbetstagarorganisationens lönesumma och utgörs lägst av 2,9 % av summan av den överenskomna fasta kontanta lönen för varje tillsvidareanställd arbetstagar grupp 1 som är medlem i organisationen.

Lönesumman för beräkning av utrymmet fastställs vid utgången av den andra kalendermånaden före förhandlingstillfället.

Bestämmelserna om utrymmets beräkning gäller ej för arbetstagarorganisation med färre än 10 medlemmar i landstinget respektive 5 medlemmar i kommun/kyrkokommun.

Anmärkningar

1. Med landsting jämförs i detta avseende Stockholms, Göteborgs, Malmö och Gotlands stad/kommun.
2. I Stockholms läns landsting jämförs enskild förvaltning med landsting.

- b) Ett för arbetstagarorganisationerna gemensamt utrymme (s.k. verksamhetsutrymme) beräknas på arbetstagarorganisationernas lönesumma och utgörs lägst av 0,5% av summan av den överenskomna fasta kontanta lönen för varje tillsvidareanställd arbetstagar grupp 1, som är medlem i berörda arbetstagarorganisationer vilka tecknar Lokalt kollektivavtal rörande lön och allmänna anställningsvillkor m.m. – LOK 95.

Lönesumman för beräkning av utrymmet enligt b) ovan fastställs vid utgången av den andra kalendermånaden före det första, med någon arbetstagarorganisation, utsatta förhandlingstillfället om Löneöversyn 1996. Lönesumman och det beräknade utrymmet skall redovisas för arbetstagarorganisationerna 1998-03-31.

Fördelning m.m.

2. Utrymmet, enligt 1a och den, enligt arbetsgivarens bestämmande till arbetstagarorganisation, avsatta delen enligt 1b ovan, fördelas i förhandlingar med arbetstagarorganisationerna med beaktande av de grundläggande principerna för lönesättningen som framgår av § 2.

Anmärkning

Förhandling om fördelning av utrymme till individ enligt 1b kan endast föras som lokal förhandling.

3. I de lokala förhandlingarna skall särskilt beaktas kvinnodominerade yrkesgrupper.
4. Lönehöjning för tillsvidareanställda arbetstagare avräknas utrymmet.
5. Löneförändringar som avräknas utrymmen enligt 1a och 1c ovan skall gälla fr.o.m. 1997-01-01, såvida inte annat överenskommes.
6. Löneförändringar som avräknas utrymmet enligt 1b ovan skall gälla fr.o.m. datum under avtalsperioden som arbetsgivaren bestämmer
7. Lönehöjning som utges till annan än tillsvidareanställd arbetstagare grupp 1 avräknas inte från utrymmet.
8. Överenskommelse kan träffas om annan beräkningstidpunkt, beräkning av respektive avräkning från utrymmet.
9. Utfallet i förhandlingarna enligt punkt 2 ovan avseende utrymmet enligt punkt 1b ovan skall för arbetstagarorganisationerna redovisas dels per arbetstagarorganisation dels totalt. Redovisning skall ske senast 1998-03-31.
10. Planerade samtal skall hållas med anställda som inte erhåller löneökning.

Löneöversyn 1998

Utrymme

1. Till förfogande vid lokala löneöversynsförhandlingar finns utrymme enligt a) nedan.
 - a) Ett utrymme beräknas på arbetstagarorganisationens lönesumma och utgörs lägst av 1,3 % av summan av den överenskomna fasta kontanta lönen för varje tillsvidareanställd arbetstagargrupp 1 som är medlem i organisationen.

Lönesumman för beräkning av utrymmet fastställs vid utgången av den andra kalendermånaden före förhandlingstillfället.

Bestämmelserna om utrymmets beräkning gäller ej för arbetstagarorganisation med färre än 10 medlemmar i landstinget respektive 5 medlemmar i kommun/kyrkokommun.

Anmärkningar

1. Med landsting jämföras i detta avseende Stockholms, Göteborgs, Malmö och Gotlands stad/kommun.
2. I Stockholms läns landsting jämföras enskild förvaltning med landsting.

Fördelning m.m.

2. Utrymmet enligt 1a fördelas i förhandlingar med arbetstagarorganisationerna med beaktande av de grundläggande principerna för lönesättningen som framgår av § 2.
3. I de lokala förhandlingarna skall särskilt beaktas kvinnodominerade yrkesgrupper.
4. Lönehöjning för tillsvidareanställda arbetstagargrupper avräknas utrymmet.
5. Löneförändringar skall gälla fr.o.m. 1998-01-01, såvida inte annat överenskommes.
6. Lönehöjning som utges till annan än tillsvidareanställd arbetstagargrupp 1 avräknas inte från utrymmet.

7. Överenskommelse kan träffas om annan beräkningstidpunkt, beräkning av respektive avräkning från utrymmet.
8. Planerade samtal skall hållas med anställda som inte erhåller löneökning.

§ 4 Övriga förhandlingar m.m.

1. Förhandlingar om lön upptas då part så begär.

Anmärkning

Vid löneöversyn per 1 januari 1996, 1 januari 1997 respektive 1 januari 1998 skall på begäran av lokal arbetstagarorganisation förhandlingar upptas i syfte att för arbetstagargruppen bibehålla eller uppnå önskad lönestruktur.

Vid övervägande beträffande lönestrukturen skall beaktas de i gruppen ingående arbetstagarnas ökade erfarenheter i sina befattningar, befordran och bättre arbetsinsatser som bidragit till verksamhetsförbättringar och ökad effektivitet/produktivitet.

Det ligger i avtalets anda att de lokala parterna, i anslutning till förhandlingarna enligt ovan, för lönepolitiska diskussioner. Det är de centrala parternas avsikt att på olika sätt stödja och främja sådana diskussioner.

2. Överenskommelse om lön får träffas med enskild arbetstagare.

Anmärkning

De centrala parterna anser det angeläget att lönesättningen så långt möjligt sker i samstämmighet mellan de lokala parterna. Kommunen/landstinget bör informera lokal facklig organisation, som så begär, om överenskommen höjning av lönen för anställda som är medlemmar i organisationen.

Twist med anledning av denna anmärkning kan endast föras som lokal förhandling. Detsamma skall gälla i det fall twist uppstår om lokalt överenskomna regler avseende tillämpningen av paragrafen. Vid bristande enighet mellan parterna gäller arbetsgivarens uppfattning. Skadestånd utgår ej.

3. Central förhandling kan påkallas i de fall som framgår av § 7.

§ 5 Fredsplikt

Förhandlingar som avses i §§ 3 och 4 skall föras under fredsplikt.

§ 6 Klassificering

Klassificering sker för kommuner och landsting i enlighet med bilaga 3 respektive 2 till statistiköverenskommelsen eller, i förekommande fall, specialbestämmelse (BOL).

För kyrkokommuner sker klassificering i enlighet med överenskommelse om befattningssystem för kyrkokommuner – BSF.

Det är av stor vikt att klassificeringen görs i samråd mellan de lokala parterna och att inplaceringen sker på objektiva och sakliga grunder.

I de fall de lokala parterna inte kan komma överens om klassificeringen bör samråd ske med de centrala parterna.

§ 7 Förhandlingsordning

1. Kan överenskommelse om lönesättning och/eller om klassificering i befattningskategori i specialbestämmelse (BOL) i nedan angivna fall icke uppnås lokalt må central part påkalla central förhandling senast en månad efter det att den lokala förhandlingen avslutats.

- a) I frågor som avses i § 3 punkt 2 ovan avseende fördelning av utrymme enligt Löneöversyn 1996 punkt 1a och 1b, Löneöversyn 1997 punkt 1a samt Löneöversyn 1998 punkt 1a.
- b) Då arbetstagares arbetsuppgifter till följd av omfattande ändring av förvaltningsorganisationen – efter beslut i behörigt organ – avsevärt och stadigvarande ändrats.

Anmärkningar

1. Med omfattande ändringar av förvaltningsorganisationen avses sammanslagning/delning av förvaltning, kommunaldelsreform, distriktsindelning eller liknande. I landsting och i de största kommunerna motsvaras förvaltning av stor organisatorisk enhet.
 2. Med beslut i behörigt organ avses beslut i fullmäktige/landsting eller styrelse/nämnd som fått i uppdrag att fatta beslut i ovan angivna ärende.
- c) Vid klassificering i befattningskategori inom specialbestämmelse (BOL) av nyinrättad befattning.
2. Enas ej de centrala parterna skall frågan bindande avgöras av särskild skiljenämnd, om central part begär prövning av frågan genom skriftlig framställning inom en

månad från den dag, då den centrala förhandlingen anses avslutad.

Skiljenämnden består av tre ledamöter, av vilka Svenska Kommunförbundet, Landstingsförbundet respektive Svenska Kyrkans Församlings- och Pastoratsförbund 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.

§ 8 Resultatlön m.m.

Lokala parter får träffa kollektivavtal om resultatlön och alternativa löneformer.

§ 9 Löneberäkning för deltids- och uppehållsanställd

Vid utrymmesberäkning/lönehöjning/lönesättning enligt centralt eller lokalt kollektivavtal skall – såvida inte annat uttryckligen avtalats – beloppet för deltidsanställd arbetstagare nedräknas i proportion till förhållandet mellan arbetstiden för deltidsanställningen och arbetstiden för motsvarande heltidsanställning samt för uppehållsanställd nedräknas med utifrån arbetsårets omfattning angiven uppehållslönefaktor enligt AB 95 § 18 mom. 2.

§ 10 Övrigt

Vid förhandling enligt § 3 utgör stiftsförbundsavdelning av Svenska Kyrkans Församlings- och Pastoratsförbund lokal part för de kyrkliga kommuner som ingivit förhandlingsfullmakt till Pastoratsförbundet. Förhandlingarna genomförs som stiftsvisa förhandlingar. Förhandlingsframställan inges till Pastoratsförbundet.

Anmärkning

1. Vid tillämpning av § 3 mom. 1a tredje stycket jämställs stiftsförbundsavdelning med kyrkokommun.
2. Parterna är överens om att lönebildningen så långt möjligt skall ske mellan de lokala parterna.

Centrala och lokala protokollsanteckningar

I Anteckningar till AB 95

Anställningsform, vissa psykologer

1. Psykolog med psykologexamen som anställs på tjänst som inrättats för fullgörande av praktisk tjänstgöring för psykologlegitimation (PTP) eller på tillfällig PTP-plats får, oavsett vad LAS § 5 stadgar, anställas på viss tid. För sådan anställning gäller ej den skyldighet att lämna besked eller den varselskyldighet, som eljest kunde följa av LAS §§ 15 respektive 30 a. Sådan anställning ger ej heller företräde till ny anställning (återanställning) som eljest avses i LAS § 25 .

Utöver vad LAS § 25 stadgar gäller att icke legitimerad psykolog ej äger företräde till ny anställning (återanställning) som tillsvidareanställd psykolog förrän 12 månaders anställning fullgjorts på psykologbefattning oavsett arbetsgivare.

Psykolog äger vid beräkning av anställningstid för placering på turlista vid företräde till ny anställning (återanställning) som tillsvidareanställd psykolog oavsett vad LAS § 26 stadgar, endast tillgodoräkna anställningstid på psykologbefattning hos arbetsgivaren.

Arbetstid

2. För tandhygienist vid sjukhus för psykiatrisk vård och vårdinrättning för psykiskt utvecklingsstörda liksom för arbetstagare med anställning som särskilt inrättats för tillgodoseende av tandvård åt enbart förskolebarn samt från behandlingssynpunkt svårhanterliga barn utgör den ordinarie arbetstiden i genomsnitt 39 timmar per helgfri vecka.
3. I Göteborgs, Malmö och Gotlands kommuner kan de lokala parterna träffa överenskommelse om andra bestämmelser rörande flexibel arbetstid för sjukvårdsverksamheten än vad som följer av Allmänna bestämmelser

bilaga C (Särskilda bestämmelser rörande flexibel arbetstid).

Semester

4. För nattpersonal skall första arbetspass efter semester om minst en vecka infalla tidigast dagen efter semesterns slut.

Sjuklön m.m.

5. Vid tillämpning av § 7 SjLL – sjuklöneperioden – skall utlagd jour och beredskap anses utgöra "arbete åt arbetsgivaren".
6. Om en arbetstagares arbetspass sträcker sig över dygnsgränsen (midnatt), skall, vid beräkning av sjuklön enligt SjLL, ett sådant arbetspass jämföras med en dag, samt – för fastställande av sjuklöneperiodens startdatum – hänföras till det dygn som den övervägande delen av arbetspasset infaller.
7. Har arbetsgivare och arbetstagarorganisation träffat överenskommelse, som komplement till lön enligt §§ 14–18, om bonus-, resultat-, eller annan form av prestationslön, får parterna även träffa kollektivavtal om huruvida och på vilket sätt sådan prestationslön skall ingå i beräkningsunderlag för sjuklön enligt § 6 SjLL. Sådan förhandling får endast föras som lokal förhandling.

Övertidsarbete

8. Om sådan heltidsanställd arbetstagarare som avses i § 30 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, erhåller arbetstagaren om så är möjligt tjänstgöringsfrihet för motsvarande tid.
9. Arbetstagarare som enligt BOK 90 i lydelse 1993-12-31 inte var berättigade till kompensation för övertidsarbete är även fortsättningsvis undantagna rätten till övertidsersättning.
10. För arbetstagarare som har träffat överenskommelse om undan-tag från kompensation för övertidsarbete bör, om

förutsättningarna härför förändras, en översyn ske av lönesättningen.

Jour och beredskap

11. Organisatoriska och andra åtgärder bör vidtas så att jouruttag begränsas till vad därom sägs i ATL.

Där detta av bl.a. sjukvårdsmässiga skäl inte går att genomföra är parterna beredda att träffa överenskommelse om erforderligt överuttag av jour i kollektivavtal.

12. Arbetstagare som erhåller beredskapsersättning enligt nivå "bostaden" i Bilaga A per 1995-12-31 äger rätt att behålla denna ersättning så länge arbetstagaren innehar aktuell anställning och gällande beredskapsorganisation kvarstår.

Bostadstelefon

13. § 38 i AB 94 i dess lydelse 1995-03-31 gäller såvida inte de lokala parterna träffar överenskommelse om annat.

AB 94:s giltighet

14. T.o.m 1995-12-31 gäller AB 94 i dess lydelse 1995-03-31 utom § 15 mom. 3 anm. 3, § 25 mom. 8 och § 26 mom. 1 som gäller i dess lydelse 1995-07-01 enligt förhandlingsöverenskommelse i juni 1995.

II Anteckningar till Löneavtal 95

Civilingenjörer m.fl. som undervisar

1. För civilingenjörer m.fl. vid gymnasieskola/vuxenutbildning vars huvuduppgift är undervisning (lärare) gäller:

Övergången från arbetstids- och lönereglering i BOK 423 till den reglering som blir gällande enligt ÖLA 93 och som förts över till detta avtal (ÖLA 95) innebär möjligheter till verksamhetsförbättringar. Däremot har det inte varit parternas avsikt att undervisningsarbetet för civilingenjörer - i samband med övergången - avsevärt skulle förändras enbart p.g.a. avtalets utformning. I ÖLA 93, bilaga 4, punkt 4 e) har parterna redovisat den metod som skall användas i samband med att arbetstagarens ersättning för tilläggstimmar omvandlas till fast kontant lön. Parterna konstaterar att i många kommuner har detta i första hand resulterat i fasta kontanta löne-

tillägg. I samband med löneöversyn 1996-01-01 skall parterna därför förnya prövningen av omvandlingen av lönetillägg till fast kontant lön enligt intentionerna i ÖLA 93.

Parterna bör vidare i samband med löneöversyn enligt Löneavtal 95 diskutera de effektivitets-, produktivitets-, och kvalitetsförbättringar som genomförts och kan förväntas genomföras med anledning av avtalets nya möjligheter. Vid löneöversyn skall också särskild hänsyn tas till undervisningens kvantitet och kvalitet.

Lönehöjning för OSA-anställda enligt BEA

2. Vid tillämpning av bestämmelserna om engångsbelopp samt utrymme, fördelning och individuellt garanterad lönehöjning vid lokala löneöversynsförhandlingar enligt § 3 i Löneavtal 95, skall med en arbetstagare grupp 1 jämföras en arbetstagare för vilken BEA 95 gäller, förutsatt dels att arbetstagaren har anvisats skyddat arbete (OSA) med en sysselsättningsgrad om minst 40 procent, dels att lönen utges som månadslön. Härvid skall månadslönen jämföras med en fast kontant lön.

Vid löneöversynsförhandlingar som avses ovan skall en tillsvidareanställd arbetstagare, som har anvisats OSA och erhåller timlön för arbetad tid, erhålla höjning av timlönen med 1/165 av den individuellt garanterade lönehöjningen som en motsvarande OSA-anställd med månadslön skulle ha erhållit. Detta gäller förutsatt att arbetstagaren har varit tillsvidareanställd hos arbetsgivaren under mer än tolv månader före löneöversynsförhandlingen. Till sådan arbetstagare skall även utbetalas engångsbelopp enligt bestämmelserna i § 3 punkt 1 i Löneavtal 95.

Lönehöjning till en arbetstagare som har anvisats OSA avräknas inte från det utrymme som finns till förhållande vid löneöversynsförhandlingar som avses ovan, annat än i de fall arbetstagaren är tillsvidareanställd med en sysselsättningsgrad på minst 40 procent och erhåller månadslön.

III Övriga anteckningar

Frist vid tvister

1. Av § 17 KHA följer att KHA gäller för tvister avseende §§ 40 och 41 LAS. Därvid skall – med avvikelse från vad KHA innehåller – gälla nämnda lagbestämmelsers frister för påkallande av lokal tvisteförhandling och samma lagbestämmelsers frister för talans väckande, varvid sistnämnda frister räknas från den centrala tvisteförhandlingens avslutande.

Kontraktsanställning

2. Om undantagsvis anställning, som upptages i LOK 95 avses bli ändrad till eller ersatt med kontraktsanställning, skall förhandling enligt § 11 MBL dessförinnan äga rum mellan de lokala parterna. De centrala parterna skall därvid medverka om lokal part så begär det.

Konstitutorial m.m.

3. För arbetstagare som har fullmakt, konstitutorial eller förordnande som jämföras med konstitutorial skall gälla samma löne- och anställningsvillkor som gäller för övriga kommunalt anställda.

Frågor angående anställnings upphörande på annat sätt än genom avskedande (entledigande) skall 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 skall arbetstagarerna likväl behålla utgående avlöningsförmåner.

Statistik

4. Mellan de lokala parterna i Stockholm stad skall i Stockholm gällande statistikavtal tillämpas under avtalsperioden.

IV Anteckningar för vissa yrkesgrupper

Civilingenjörer m. fl. som undervisar

1. För civilingenjörer m. fl. anställda för tjänstgöring vid gymnasieskola /vuxenutbildning vars huvuduppgift är undervisning (lärare) gäller följande:
 - a) Visstidsanställning för arbetstagare utan enligt skollagen föreskriven utbildning, ger inte företräde enligt LAS § 25 till ny anställning (återanställning). För sådan anställning gäller ej den skyldighet att lämna besked eller den varselskyldighet som eljest kunde följa av LAS § 15 respektive 30 a .
 - b) Vid tillgodoräkning av tid för företrädesrätt till ny anställning (återanställning) enligt LAS skall visstidsanställning för hel höst- eller vårtermin inom skolan anses omfatta sex månader.
 - c) Arbetstagare grupp 2 får anställas för viss tid.
 - d) Sammantaget har heltidsanställd arbetstagare enligt dessa bestämmelser samma årsarbetstid som andra heltids-anställda.
 - e) Undervisning är av tradition och genom statlig styrning organiserad som läsår med terminsuppdelning. Detta innebär att den ordinarie arbetstiden omfördelas av arbetsgivaren över verksamhetsåret, vilket medför att den ökade arbetstiden under och i anslutning till läsåret svarar mot omfattningen av ledighet under lov och ferier.
 - f) Arbetstagare skall beredas arbetstid över vilken arbets-tagaren har förtroendet att själv disponera (förtroende-arbetstid).
 - g) AB § 30 - kompensation för oövertidsarbete m.m. - gäller ej förtroendearbetstid.
 - h) AB § 31 - färdtidsersättning - tillföres:

Färdtidsersättning utges ej för tid mellan kl. 08.00 och 17.00 måndag - fredag, såvida tiden ej infaller under helgdag, midsommar-, jul- eller nyårsafton.

- i) AB § 32 - tillägg för obekväm arbetstid - gäller ej förtroendearbetstid.
- j) AB § 35 - tillägg vid förskjuten arbetstid m.m. - gäller ej.

Tandläkare

- 2. För tandläkare med anställning vid sjukhus för psykiatrisk vård och vårdinrättning för psykiskt utvecklingsstörda samt för tandläkare med anställning som särskilt inrättats för tillgodoseende av tandvård åt enbart förskolebarn, psykiskt utvecklingsstörda barn samt från behandlingssynpunkt svårhanterliga barn utgör den ordinarie arbetstiden i genomsnitt 39 timmar per helgfri vecka.
- 3. Tandläkare som önskar utöva enskild tandläkarpraktik på tid utöver ordinarie arbetstid skall anmäla detta till huvudmannen.

Anmärkning

Överläggning upptages vid behov i syfte att söka tillgodose i prop. 1973:45 avsett förhandsinflytande vad gäller tandläkares bisyssloinnehav. Ersättning för här avsedd tandläkarvård hos arbetsgivaren utgår enligt AB 95 § 30.

- 4. Till tandläkare, som utanför ordinarie arbetstid vid sammankomst för propaganda för kariesprofylax eller tandhälsovård håller föredrag och deltar i diskussion m.m. skall fr.o.m. 1996-01-01 utgå ersättning med 404 kronor per sammankomst.
- 5. De i Särskilda bestämmelser för tandläkare med tantiem, bil L till AB 94, tillämpade reglerna om tantiemlönesystem fortsätter att gälla fr.o.m 1996-01-01 lokalt i den enskilda kommunen, såvida inte de lokala parterna träffar överenskommelse om annat. Vid fortsatt tillämpning av tantiem skall följande procentsatser gälla: fr.o.m. 1996-01-01 6,12%, fr.o.m. 1997-01-01 6,30%, fr.o.m. 1998-01-01 6,35%.

Centrala protokollsanteckningar

I Anteckningar till AB 95

Anställningsform

1. Tvist rörande tillämpning av bestämmelserna i § 2 mom. 7 avgörs av de centrala parterna.

Kungörelseskyldighet

2. Borttagande av kungörelseskyldigheten enligt § 3 påverkar ej kommunens nuvarande praxis rörande information om lediga anställningar gentemot de anställda. De centrala parterna konstaterar att som ett led i att tillvarata arbetstagares kompetens är informationsspridning om lediga anställningar av betydelse.

Kontorsarbetstid

3. Kommuner som tillämpar en kortare kontorsarbetstid än i genomsnitt 40 timmar per helgfri vecka, må bibehålla denna oberoende av bestämmelser i § 8 mom. 1.

Sjuklön m.m.

4. Sjuklön enligt § 24 mom. 5 tillsammans med ersättning från lag om sjuklön, lag om allmän försäkring eller lag om arbets-skadeförsäkring innebär att arbetstagarkollektivet erhåller en total kompensationsnivå enligt följande:

75 procent av lön för andra och tredje dagen med sjuklön och för tid därefter 90 procent av lön, dock längst t.o.m. den 90:e dagen i sjukperioden.

Lön vid förflyttning

5. Vid förflyttning av arbetstagare grupp 1, med fast konstant lön enligt överenskommelse, av organisatoriska skäl eller till följd av sjukdom anser de centrala parterna det angeläget att lönesättningen härvid sker i samstämmighet mellan de lokala parterna samt att intentionerna

med bestämmelserna enligt AB 89 § 19 per 1989-06-30 skall beaktas.

Medbestämmandelagen

6. §§ 11–14 MBL konstateras ej gälla ifråga om tillämpning av § 8 mom. 3 (och i övriga bestämmelser), § 11 och § 33 mom. 3.
7. § 33 MBL är inte tillämplig på § 22 eller på lokal överens-kommelse som kan ha träffats med stöd av § 22 mom. 3.
8. Bestämmelserna i AB – med undantag av § 2 mom. 2, § 8 mom. 3, § 11, § 22 mom. 3 och § 33 mom. 3 – och i övriga bestämmelser innebär inte någon reglering av MBL:s dispositiva regler.

Lokal företrädare för arbetstagarorganisation

9. I § 2 mom. 5 och 6, § 8 mom. 5, § 25 mom. 8, § 30 mom. 1 samt § 33 mom. 4 anges att arbetsgivaren och arbetstagarorgani-sation får träffa kollektivavtal i angivna frågor. Sådant kollektivavtal får endast - såvida den centrala arbetstagarorganisationen inte skriftligen meddelar arbetsgivaren annat - träffas med lokal företrädare för arbetstagarorganisationen.

II Övriga anteckningar

Ändringar i lagstiftning

1. Genomförs under avtalsperioden ändringar i socialförsäkringslagstiftningen eller annan lagstiftning kan förhandlingar påkallas.

Kartläggning

2. Parterna är ense om att under avtalsperioden utifrån gällande lagstiftning och kollektivavtal kartlägga och belysa arbete på distans.
3. Parterna är ense om att under avtalsperioden kartlägga före-komsten av och villkoren för atypiska anställningar såsom t. ex. inhyrning av arbetskraft och olika former av arbetsuppdrag.

Partsställning

4. AkademikerAlliansen är en organisation bestående av för närvarande tio SACO-organisationer som bl. a. har till uppgift att på central nivå gentemot arbetsgivaren samordna och företräda förbundens intressen vad avser löner och övriga anställningsvillkor inom kommuner och landsting

AkademikerAlliansen har i årets avtalsförhandlingar aktualiserat frågan om att ingå som part i ÖLA 95. Samtidigt har AkademikerAlliansen deklarerat att man inte kommer att begära partsställning på andra centrala överenskommelser som undertecknats av SACO-organisationerna samfällt.

Mot bakgrund av detta är parterna överens om att under avtalsperioden diskutera och värdera denna fackliga samverkan så att ett ställningstagande i partsställningsfrågan kan göras i nästkommande avtalsrörelse.

Arbetsgivarna gör i sammanhanget påpekandet att man har en positiv inställning till facklig samverkan både i centrala och lokala förhandlingar.

Verksamhetsutrymme

5. Om överenskommelserna i 1995 års avtalsförhandlingar mellan Landstingsförbundet, Svenska Kommunförbundet och Svenska kyrkans församlings- och Pastoratsförbund å ena sidan och andra berörda arbetstagarorganisationer å den andra avseende 1996 skulle medföra att bestämmelser om ett för arbetstagarorganisationerna gemensamt utrymme (s.k. verksamhetsutrymme) ej anges eller anges med lägre procenttal än 0,4 % för 1996 skall följande gälla:

- mellanskillnaden mellan 0,4 % och det med övriga berörda arbetstagarorganisationer överenskomna procenttalet (dock högst 0,4 %) överföres till utrymmet per arbetstagarorganisation fr.o.m. 1998-01-01.

För det fall att överenskommelse med andra berörda arbetstagarorganisationer avseende 1997 skulle medföra att bestämmelser om ett för arbetstagarorganisationerna gemensamt utrymme (s.k. verksamhetsutrymme) ej anges eller anges med lägre procenttal än 0,5 % skall överläggningar ske om fördelning av utrymmet per arbetstagarorganisation till åren 1997 och/eller 1998 eller om annan omfördelning om vilka parterna enas.

Partsgemensamt arbete

6. Under 1993 tillsattes en partsgemensam arbetsgrupp för att undersöka möjligheterna att i särskilda försökskommuner utveckla verksamhetsformer, lönefördelningsmodeller och produktivitetshöjande förändringar i olika former.

I fyra kommuner och i ett landsting har det påbörjats sådana försök. Försöksverksamheten kommer att fortsätta även under perioden 1995-1996 med en planerad utvärdering under senare delen av 1996.

Lokalt kollektivavtal om lön och allmänna anställningsvillkor m.m. – LOK 95

§ 1 Innehåll m.m.

Nedan nämnd arbetsgivare och arbetstagarorganisation träffar denna dag detta kollektivavtal – LOK 95 – om lön och allmänna anställningsvillkor m.m. för arbetstagare för vilka gäller Allmänna bestämmelser – AB 95.

Till avtalet hör

1. mellan de centrala parterna överenskomna bestämmelserna enligt ÖLA 95 § 1 – bilagorna 5 och 6 undantagna – §§ 2 och 3 samt
2. de bestämmelser i övrigt som parterna nedan träffar överenskommelse om skall ingå i kollektivavtalet.

§ 2 Giltighet och uppsägning

Kollektivavtalet avlöser gällande kollektivavtal – LOK 93 – och gäller t.o.m. 1998-06-30 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 skall vara skriftlig och åtföljd av förslag till nytt kollektivavtal i frågor som avses i ÖLA 95.

Säger central part upp ÖLA 95 upphör LOK 95 att gälla vid samma tidpunkt som ÖLA 95 om inte annat överenskommes mellan de centrala parterna.

§ 3 Övrigt

Förhandlingen förklaras avslutad.

..... den1995

För
(arbetsgivarparten)

.....
(underskrift)

För
(arbetstagarparten)

.....
(underskrift)