

## Löneavtal 05

### § 1 Grundläggande principer för lönesättningen

Arbetsgivarna har enligt detta avtal fortsatt stort ansvar för lönebildningen.

Lönebildning och lönesättning ska bidra till att arbetsgivaren når målen för verksamheten. Lönen ska stimulera till förbättringar av verksamhetens effektivitet, produktivitet och kvalitet. Därför ska lönen vara individuell och differentierad och avspegla uppnådda mål och resultat. Även förutsättningarna för att rekrytera och behålla personal påverkar löne- och anställningsvillkoren.

Syftet är att skapa en process där arbetstagarens resultat och löneutveckling knyts samman så att det positiva sambandet mellan lön, motivation och resultat uppnås. Det är därför av stor vikt att dialog förs mellan chef och medarbetare om mål, förväntningar, krav, uppnådda resultat och lön.

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

### § 2 Löneöversyner

#### *Inför löneöversyn*

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

De lokala parterna ska eftersträva att finna samarbetsformer som stödjer ett aktivt arbete med de lönepolitiska frågorna.

Vid överläggningen avgörs vilken modell som ska tillämpas för löneöversyn.

#### **Anmärkningar**

1. Resultatet av överläggningarna ska inte ha kollektivavtals ställning.
2. Löneöversyn ska genomföras som förhandling om lokal part så begär.
3. Bestämmelserna om löneöversyn gäller inte för läkare (icke legitimerad) under allmäntjänstgöring, AT.
4. I bilaga 6 till HÖK 05 har de centrala parterna angivit "Centrala parters syn på förutsättningar för en väl fungerande individuell lönesättning."

### *Löneöversyn*

2. Löneöversyn sker genom att arbetsgivaren, efter avslutad överläggning enligt punkt 1, lämnar förslag 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.

#### **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 05.

### *Löneöversynstidpunkt*

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

## *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 enligt nedan av sin lönesumma vid varje löneöversyn. Lönesumman utgörs av summan av den fasta kontanta lönen vid löneöversynstillfället för tillsvidareanställda arbetstagare med månadslön som är medlemmar i organisationen.

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

### **Anmärkningar**

1. Del av det garanterade utfallet kan, efter överenskommelse mellan de lokala parterna användas till andra åtgärder.
2. Överenskomna belopp i centralt eller lokalt kollektivavtal proportioneras med hänsyn till arbetstagarens sysselsättningsgrad samt i förekommande fall med tillämplig uppehållslönefaktor enligt vid varje tidpunkt gällande Allmänna bestämmelser.
3. Bestämmelserna om garanterat utfall gäller inte för läkare som företräder arbetsgivaren vid löneöversyner och förhandlingar enligt §§ 2 och 3 och själv genomför sin löneöversyn.
4. Arbetstagare som anställts i enlighet med Lag (1982:764) om vissa läkartjänster inom den landstingskommunala hälso- och sjukvården som har upplåtits för grundläggande utbildning av läkare, m.m. jämställs med tillsvidareanställd arbetstagare vid tillämpning av § 2 punkt 7.

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 lands-  
ting/region gäller färre än 10 medlemmar.

## *Garanterat utfall per löneöversyn och år*

### *Löneöversyn 2005*

8. Det garanterade utfallet för arbetstagarorganisationen inom respektive grupp utgör 2,0 % beräknat på följande:

- Grupp 1: Specialistkompetenta läkare verksamma inom verksamhetsområdena Psykiatri inkl. Barn- och ungdomspsykiatri, Geriatrik, Obstetrik-Gynekologi, Dermatologi-Venerologi, Oftalmologi, Rehabilitering samt Reumatologi
- Grupp 2: Specialistkompetenta läkare verksamma inom verksamhetsområdet Primärvård samt läkare under specialiseringstjänstgöring ( ST )

#### **Anmärkning**

Parterna noterar att det finns en hög andel kvinnliga läkare inom ovan nämnda verksamhetsområden. Parterna har valt att beräkna ett garanterat utfall på verksamma läkare inom de angivna verksamhetsområdena i syfte att sätta fokus på frågan om förekomst av oönskade löneskillnader mellan kvinnliga och manliga läkare.

### *Löneöversyn 2006*

9. Det garanterade utfallet för arbetstagarorganisationen utgör 2,0 %.

### *Löneöversyn 2007*

10. För 2007 finns inte något garanterat utfall.

## **§ 3 Övriga överenskommelser om lön**

Förhandlingar om lön upptas då part så begär.

Överenskommelse om lön får träffas med enskild arbetstagare.

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

## **§ 4 Fredsplikt**

Förhandlingar som avses i §§ 2 och 3 ska föras under fredsplikt.

## § 5 Klassificering

Klassificering sker i enlighet med bilaga 2 resp. bilaga 3 till statistiköverenskommelsen.

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.

## § 6 Förhandlingsordning

### *Lokal förhandling*

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

#### **Anmärkning**

Överenskommelse kan träffas om annan tidsfrist.

### *Central förhandling*

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

a) i frågor som avses i § 6 punkt 1

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

### *Skiljenämnd*

**3.** Enas inte de centrala parterna ska frågan bindande avgöras av särskild skiljenämnd, om central part begär prövning av frågan genom skriftlig framställan inom en månad från den dag, då den centrala förhandlingen anses avslutad.