

Centrala protokollsanteckningar

Anteckningar till Löneavtal 05

Skiljenämnd

1. Skiljenämnden består av tre ledamöter, av vilka Landstingsförbundet/Svenska Kommunförbundet 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

2. I löneavtal 05 används uttrycket "garanterat utfall" jämfört med tidigare avtal där uttrycket "lägst" används. Byte av uttryck innebär inte någon förändring vare sig i rättslig eller lönepolitisk bemärkelse.

Central förhandling enligt Löneavtal 05

3. I enlighet med Löneavtal 05 § 6 punkt 2 b har central part rätt att påkalla central förhandling om fördelning av garanterat utfall enligt respektive löneöversyn.

Vid sådan förhandling ska, om inte annat överenskommes, det garanterade utfallets beräkning år 2005 vara avgörande för det garanterade utfallets fördelning detta år.

Anteckningar till AB 05

Kontorsarbetstid

1. Arbetsgivare som tillämpar en kortare kontorsarbetstid än i genomsnitt 40 timmar per helgfri vecka, får bibehålla denna oberoende av bestämmelser i § 13 mom. 2.

Lön vid förflyttning

2. Vid förflyttning av arbetstagare, med fast kontant 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 ska beaktas.

Sjuklön m.m.

3. Parterna konstaterar att sjuklön enligt § 28 mom. 6 och 7 tillsammans med ersättning från lag om sjuklön eller lag om allmän försäkring innebär att arbetstagar Kollektivet får en total kompensationsnivå enligt följande

80 procent av lön under de första fjorton kalenderdagarna med undantag för karensdag,

90 procent av lön dag 15 t.o.m. 90 i sjukperioden och för tid därefter 80 procent av lön.

Uppsägningstid m.m.

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

Medbestämmandelagen

5. Bestämmelserna i 11, 12 och 14 §§ MBL konstateras inte gälla ifråga om tillämpning av bestämmelserna i AB § 11, § 12 mom. 1, § 13 mom. 5 (och i övriga bestämmelser) samt § 22 mom. 6.
6. 33 § MBL är inte tillämplig på bestämmelserna i AB § 27, på lokal överenskommelse som kan ha träffats med stöd av AB § 5 mom. 1 b) eller på § 27 mom. 9.
7. Bestämmelserna i AB och specialbestämmelsen för läkare innebär inte någon reglering av MBL:s dispositiva regler, med undantag av § 4 mom. 2, § 11, § 13 mom. 5, § 22 mom. 6 och § 27 mom. 9.

Lokal företrädare för arbetstagarorganisation

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

Övriga anteckningar

Löneöversyn 2008

1. Den sista löneöversynstidpunkten under avtalsperioden inträffar den 1 april 2007. Centrala parter är överens om att den första löneöversynstidpunkten i nästkommande avtalsperiod inträffar tidigast den 1 april 2008.

Ändringar i lagstiftning

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

Fackliga förtroendemän

3. Under avtalsperioden ska parterna gemensamt och förutsättningslöst se över kollektivavtal om fackliga förtroendemän – AFF 76/ LAFF 76.

Anställningsform

4. De centrala parterna är överens om att under avtalsperioden i en arbetsgrupp förutsättningslöst kartlägga och analysera anställningsformerna för leg läkare.

Kompetensutveckling

5. De centrala parterna konstaterar beträffande fortbildning att det är sjukvårdshuvudmannen som svarar för att varje medarbetare har den kompetens som krävs för fullgörande av arbetsuppgifterna och som ska ge förutsättningar för kompetensutveckling. Detta är något som ingår i återkommande utvecklingssamtal mellan medarbetare och chef och som formuleras i individuella utvecklingsplaner som inkluderar fortbildning.

Pensionsberäkning för universitetslärare med tjänstgöring vid landstingskommunalt undervisningssjukhus

6. Landstingsförbundet och Arbetsgivarverket är ense om en princip avseende pensionsvillkor för universitetslärare med tjänstgöring vid landstingskommunalt undervisningssjukhus.

Arvode från sådant sjukhus är med stöd av PA 03 13 § punkt 4 och av PA-91 7 §, punkt 4 pensionsgrundande för berörda arbetstagare i deras anställning vid universitet förutsatt att civilrättsliga avtal träffas mellan berörda huvudmän - universitet och landstingskommunalt undervisningssjukhus.

Landstingsförbundet förbinder sig att verka för att nämnda civilrättsliga avtal ingås senast den 30 september 2005 innebärande att undervisningssjukhuset framdeles proportionellt ersätter universitetet för den del av pensionskostnaden som motsvarar omfattningen av tjänstgöringen vid det landstingskommunala undervisningssjukhuset.