



Riktlinjer för bolagens arbete med kommunala visstidsanställningar

I dessa riktlinjer anges instruktioner för bolagens arbete med kommunala visstidsanställningar.

Ingela Lindh
VD Stockholms Stadshus AB

Jonas Schneider
Vice VD Stockholms Stadshus AB

Innehållsförteckning

1. Bakgrund.....	3
2. Aspiranter för visstidsanställningar	4
3. Bolagens samarbete med Arbetsmarknadsförvaltningen	5
4. Arbetsmarknadsförvaltningens samarbete med Arbetsförmedlingen och information om anställningsstödet	5
5. Samverkan med fackliga organisationer	6
6. Formalia kring visstidsanställningar	7
Tillämpliga kollektivavtal.....	7
Grundförutsättningar för en visstidsanställning	7
Arbetsuppgifter.....	8
Arbetstid.....	9
Lön.....	9
7. Ansvarsfördelning	10
Bolaget.....	10
Arbetsmarknadsförvaltningen/Jobbtorg Stockholm.....	11
Den anställde.....	12
8. Stöd	12
Stöd till bolaget	12
Stöd till den anställde	12
9. Uppföljning	13
Bilagor.....	13
Bilaga 1: Exempel på anställningsstöd från Arbetsförmedlingen.....	123
Bilaga 2: Exempel på anställningsavtal	123
Bilaga 3: Kommunals löneavtal, HÖK.....	123

1. Bakgrund

Samordning

Arbetsmarknadsnämnden, Jobbtorg Stockholm, har sedan 2010 haft uppdraget att tillhandahålla, leda och samordna arbetet med kommunala visstidsanställningar inom staden och se till att de som får anställningar erbjuds löpande handledning.

Syfte

Huvudsyftet med stadens kommunala visstidsanställningar är att den enskilde ska stärka sin ställning på arbetsmarknaden och få ökade förutsättningar att långsiktigt gå från bidrag till egen försörjning. Det innebär att stödja individen i att öka möjligheterna att behålla anställningen eller gå vidare till annan ställning. Detta minskar även stadens kostnader för försörjningsstöd. Anställningarna ska även bidra till kvaliteten i stadens verksamheter.

KF-uppdraget

I kommunfullmäktiges budget för 2015 har stadsdelsnämnderna, arbetsmarknadsnämnden och idrottsnämnden fått medel för att kunna erbjuda kommunala visstidsanställningar inom flera delar av stadens verksamheter, däribland bolagen, till personer som står långt från arbetsmarknaden.

Kommunfullmäktige anger i stadens budget för 2015 att:

- Anställningarna ska vara tidsbegränsade på som mest ett år
- Anställningarna ska ge kollektivavtalsenlig lön
- Arbetet ska på ett tydligt sätt höja verksamhetens kvalitet
- Anställningarna ska vara möjliga att kombinera med utbildning, särskilt prioriterat för unga som saknar gymnasiekompetens
- Anställningarna får inte skapa undanträngningseffekter
- De som får anställningar ska erbjudas löpande handledning

I budget 2016 ligger uppdraget kvar, men med bl.a. vissa justeringar kring vilka nämnder som har fått egna medel för kommunala visstidsanställningar.

Bolagen

Eftersom staden har utökat ambitionen kring visstidsanställningar, vilket bl.a. innebär att bolag berörs i större utsträckning än tidigare kommer arbetsmarknadsförvaltningen att samarbeta med moderbolaget Stockholms Stadshus AB.

Antal anställningar

Hur många anställningar som stadens samlade satsning på visstidsanställningar kan ge, kommer bland annat att avgöras av hur många som är berättigade till och beviljas olika typer av anställningsstöd från Arbetsförmedlingen. Vidare kommer arbetsmarknadsnämnden att använda medel till att finansi-

era utbildningar till de anställda och handledarutbildning till de anställdas handledare, samt förstärka stöd och uppföljning under pågående anställningar och matchning till annat arbete.

Riktlinjerna

Dessa riktlinjer baseras på de riktlinjer som gäller för nämnderna inom Stockholms stad. Riktlinjerna för bolagen har tagits fram genom ett förankrings- och utredningsarbete som genomförts under våren 2015 i samarbete med bolagen inom koncernen Stockholms Stadshus AB, arbetsmarknadsnämnden, personalstrategiska avdelningen inom stadsledningskontoret samt PwC. LO, Vision och SACO har givits möjlighet att lämna synpunkter på riktlinjerna.

Riktlinjerna riktar sig till chefer och medarbetare inom bolagen inom koncernen Stockholms Stadshus AB och de medarbetare inom arbetsmarknadsförvaltningen som arbetar med uppdraget om kommunala visstidsanställningar inom bolagssektorn.

Respektive bolag ansvarar för tolkningen av sina kollektivavtal.

2. Aspiranter för visstidsanställningar

Arbetsmarknadsnämnden, Jobbtorg Stockholm, tillhandahåller aspiranter för visstidsanställningar till bolagen. Det innebär i praktiken att det är jobbtorgen som, efter resursinventering och erforderliga kontroller exempelvis med Arbetsförmedlingen och i belastningsregister, bedömer aspiranternas lämplighet och möjlighet till anställning. När jobbtorgen har funnit lämpliga kandidater kontaktas bolagen och därefter sker ett anställningsförfarande i nära samarbete mellan bolaget och jobbtorget (se närmare beskrivning av processen under avsnitt 3. Bolagens samarbete med arbetsmarknadsförvaltningen).

För att medlen hos arbetsmarknadsnämnden ska räcka till så många anställningar som möjligt bör personer som har rätt till anställningsstöd från Arbetsförmedlingen prioriteras. Anställningsstödet kan beviljas till personer som är 18 år eller äldre (se även avsnitt 4 som handlar om information om anställningsstöd).

När bolagen tar emot visstidsanställda kommer arbetsmarknadsnämnden (alternativt stadsdelsförvaltningen i de fall det är aktuellt) att ersätta mellanskillnaden mellan lönen (inklusive arbetsgivaravgiften) och lönesubventionen (som Arbetsförmedlingen står för, se avsnitt 4).

Visstidsanställningar ska erbjudas till personer:

- som står långt från arbetsmarknaden
- till unga 16-29 år som inte har försörjningsstöd men som har behov av särskilda stödinsatser för att komma in i arbete eller studier.

Möjliga målgrupper (utan inbördes prioriteringsordning), inom de två grupperingarna ovan:

- Personer inskrivna i Fas 3 i sysselsättningsfasen (men eventuellt även inom faserna 1 och 2)
- Personer 55+
- Personer med OSA-anställning som kan gå vidare till annan anställning
- Långvarigt arbetslösa inskrivna på Jobbtorg Resurs

- Ungdomar med särskilda svårigheter att etablera sig på arbetsmarknaden
- Kvinnor som står långt från arbetsmarknaden
- Personer med minderåriga barn

3. Bolagens samarbete med Arbetsmarknadsförvaltningen

Arbetsmarknadsnämnden har det övergripande ansvaret för att samordna och leda arbetet med stadens visstidsanställningar. Samordningen och arbetet med bolagen inom koncernen Stockholms Stadshus AB sker bl.a. i samråd med Stockholms Stadshus AB. Arbetsmarknadsförvaltningens arbete bedrivs utifrån bl.a. dessa riktlinjer. Katarina Bexar, enhetschef för enheten för extern arbetsgivarsamverkan, är arbetsmarknadsförvaltningens kontaktperson. För ansvarsfördelning och arbetsprocess se vidare avsnitt 7.

4. Arbetsmarknadsförvaltningens samarbete med Arbetsförmedlingen och information om anställningsstödet

Samarbete Arbetsmarknadsförvaltningen och Arbetsförmedlingen

Ett nära samarbete med Arbetsförmedlingen kring visstidsanställningar är viktigt. Arbetsmarknadsnämnden och Arbetsförmedlingen behandlar frågorna om visstidsanställningar i regelbundna samverkansmöten för att i möjligaste mån underlätta arbetet. Bolaget behöver därför inte ha en egen kontakt med Arbetsförmedlingen.

Beslut om anställningsstöd

Arbetsförmedlingen beslutar om anställningsstöd och om vissa hjälpmedel till personer med funktionsnedsättning. Anställningsstödet kan beviljas till personer som är 18 år eller äldre. Anställningsstödet från Arbetsförmedlingen är en lönesubvention. Lönesubventionen är helt individuellt och bedöms utifrån personens arbetsförmåga, ålder och vilken lön personen får.

Arbetsförmedlingen ska ha fattat ett beslut om anställningsstödet innan anställningen påbörjas. Strävan är att det för individen mest lämpliga anställningsstödet används vid visstidsanställningar.

Olika former av anställningsstöd

exempel på anställningsstöd, lönebidrag, som kan komma ifråga är:

- Aktivitetsstöd under praktik inför anställning
- Nystartsjobb
- Särskilt nystartsjobb
- Särskilt anställningsstöd
- Särskilt anställningsstöd i form av instegsjobb
- Utvecklingsanställning
- Lönebidrag

Varje anställningsstöd har olika regler och ersättningsnivåer.

Mer information om anställningsstöd finns på www.arbetsformedlingen.se med exempel i bilaga 1. I bilagan anges ytterligare fakta om de olika lönesubventioner som kan vara aktuella för visstidsanställ-

ningar, samt räkneexempel. Observera att det kan tillkomma nya subventioner och nuvarande kan förändras. På arbetsförmedlingens hemsida finns uppdaterad information och arbetsmarknadsförvaltningen hjälper till med att undersöka vilka stöd som kan vara aktuella.

Hur anställningsstödet fungerar

Ett räkneexempel för att illustrera hur ett anställningsstöd kan fungera:

Person som är mellan 27-54 år och har en lön på 18 100 kr/mån kan t ex få en lönesubvention på 11 374 kr/mån. Arbetsgivarens kostnad, inklusive arbetsgivaravgift, blir således 12 413 kr/mån. Den som är 20-26 år och har en lön på 18 100 kr/mån kan få 5 687 kr/mån i subvention. Arbetsgivarens kostnad, inklusive arbetsgivaravgift, blir 15 217 kr/mån.

De nämnder (stadsdelsnämnderna, arbetsmarknadsnämnden eller idrottsnämnden) som har fått meddel, i enlighet med kommunfullmäktiges budget för 2015, har möjlighet att ersätta mellanskillnaden, dvs arbetsgivarens kostnad. Enligt juridiska avdelningen inom Stockholms stad är denna ersättning av mellanskillnaden mellan lönen (inklusive arbetsgivaravgiften) och lönesubventionen möjlig för förvaltningarna att betala ut till bolagen inom koncernen Stockholms Stadshus AB, så länge den inte överstiger reglerna för statsstöd,

På arbetsförmedlingens hemsida finns det möjlighet att göra egna beräkningar.

<http://www.arbetsformedlingen.se/For-arbetsgivare/Arbetsgivarstod/Rakna-ut-ersattning>

5. Samverkan med fackliga organisationer

Arbetsmarknadsförvaltningen ska i samarbete med Stockholms Stadshus AB och fackliga organisationer följa upp att anställningarna inte skapar undanträngningseffekter. LO, Vision och SACO utser kontaktpersoner för att säkerställa att Stockholms Stadshus AB och arbetsmarknadsnämnden har en kontaktväg på koncernövergripande nivå.

En partsgemensam referensgrupp för bolagskoncernen bildas i syfte att skapa ett samverkansforum där arbetet med visstidsanställningar följs upp och dialog förs om vad som fungerar bra och vad som kan förbättras. Arbetsmarknadsförvaltningen är sammankallande till dessa möten som kommer att äga rum enligt den tidplan som gruppen kommer överens om.

Informationsmöten har hållits gällande förvaltningarna, med såväl Svenska Kommunalarbetsareförbundet som Vision Stockholms stad, om budgetuppdraget som gäller dem. Arbetsmarknadsförvaltningen har vid dessa möten informerat om innehåll och konsekvenser av uppdraget.

Bolagskoncernens fackliga organisationer, som är representerade i koncernstyrelsen, LO, Vision och SACO, har blivit informerade om budgetuppdraget för bolagen våren 2015. I samband med Stockholms Stadshus AB:s information till facken inför varje koncernstyrelse (ca 4-6 gånger per år) kommer en stående punkt att gälla status för visstidsanställningarna i bolagen.

6. Formalia kring visstidsanställningar

Kort om anställningarna

- Anställningarna ska vara tidsbegränsade som mest upp till ett år. Den verksamhet som ansvarar för budgeten för visstidsanställningar avgör om anställningen kan sträcka sig över budgetåret, d.v.s. längre än årsskiftet. Den anställda ska ha löpande arbets- och handledning på arbetsplatsen.
- Den anställda har rätt att på arbetstid delta i utbildning och aktiviteter som planerats i samverkan mellan den anställda, arbetsplats och den förvaltning som har placerat personen i visstidsanställning.
- Vidare har den anställda rätt att delta i rekryteringar och besöka Arbetsförmedlingen och stadsdelsförvaltningen på arbetstid.
- Aktiviteter som den anställda deltar i på arbetstid planeras i samråd mellan den anställda, arbetsplatsen och den som är ansvarig för arbetsplatsplacering och uppföljning.

Tillämpliga kollektivavtal

Det är varje bolags kollektivavtal och regler som tillämpas. I de fall arbetsgivaren har flera olika avtal, ska arbetsgivaren i varje enskilt fall pröva frågan om vilka avtal som är tillämpliga.

Nedan redogörs för grunderna för visstidsanställningar. Redogörelsen är inte uttömmande utan tar endast upp de viktigaste villkoren att tänka på vid anställning. Därutöver är det av största vikt att varje enskilt bolag kontrollerar sina respektive kollektivavtal. Till hjälp har Stockholms Stadshus AB, tillsammans med PwC, gjort en översyn och schematisk sammanställning av kollektivavtalen och de avtalsområden som kan komma att beröras i samband med en visstidsanställning (bilaga 2).

Grundförutsättningar för en visstidsanställning

- **Huvudsyftet** för de kommunala visstidsanställningarna är att stärka en anvisad arbetstagares möjligheter att komma vidare till annan anställning eller studier.
- **LAS**, lagen om anställningsskydd, utgör grundförutsättningarna för anställningar. Lagen gäller dock inte arbetstagare som är anställda med särskilt anställningsstöd. Eftersom "särskilt anställningsstöd" är komplext, förordar vi ändå att bolagen alltid utgår från reglerna i LAS.
- Enligt LAS finns **två huvudformer** för anställning; tillsvidareanställning (som löper på tillsvidare) och tidsbegränsad anställning (som visstidsanställning).
- Den anställda ska utföra arbete som **inte är budgeterat** inom arbetsgivarens ordinarie verksamhet. Den anställda kan under arbetets gång utföra vissa ordinarie arbetsuppgifter under handledning, men det får inte leda till att det skapar undanträngningseffekter för övrig personal.
- Arbetstagaren anställs för viss tid i enlighet med respektive arbetsmarknadspolitiska insats.
- Arbetstagaren kan anställas under en kortare period, som därefter förlängs för viss tid i enlighet med respektive arbetsmarknadspolitisk insats. Dock inte längre än totalt 12 månader på grund av reglerna om företrädesrätt.

- **Uppsägningstiden** vid tidsbegränsad anställning är i vissa fall reglerad i respektive bolags kollektivavtal. Utgångspunkten är att det inte går att avsluta en ett visstidsavtal i förtid. Kontrollera dock alltid med respektive bolags kollektivavtal.
- **Semesterrätten** regleras i semesterlagen och i respektive bolags kollektivavtal.
- **Återanställning** är reglerad LAS och i respektive bolags kollektivavtal. Utgångspunkten är att en visstidsanställning ger företrädesrätt till återanställning efter mer än ett års anställning under de tre senaste åren, om inget annat framgår av respektive bolags kollektivavtal.
- **Facklig förhandling eller samverkan** är reglerad i respektive bolags kollektivavtal. Det kan t ex innebära att arbetsgivaren ska underrätta lokal facklig organisation om tidsbegränsade anställningar är avsedda att pågå längre tid än en månad
- **Lön** är reglerad i respektive bolags kollektivavtal. Det kan t ex innebära att löntagare som är fyllda 20 år har rätt till en viss lönenivå.

Vad bolagen bör tänka på:

- Innan bolaget anställer bör bolaget kontrollera om personen i fråga tidigare har haft en anställning inom bolaget. Detta är **viktigt att bevaka då en arbetstagare som har varit anställd hos arbetsgivaren sammanlagt mer än tolv månader under de senaste tre åren har företrädesrätt till återanställning** i den verksamhet där de tidigare varit sysselsatta.
- Arbetstagaren anställs för viss tid under max 12 månader. Anställningen ska **inte överträda 12 månader**. Efter mer än 12 månaders anställning kan arbetstagaren få bl.a. företrädesrätt till återanställning till lediga tjänster hos arbetsgivaren under vissa förutsättningar. Det kan därför vara rimligt att lägga in en extra tidsmarginal för att inte riskera att anställningen blir något annat än vad den initialt var tänkt att vara.
- I anställningskontraktet ska det tydligt framgå att det är en tidsbegränsad anställning, med startdatum och slutdatum för anställningen. Om det inte framgår anser lagen att det är en tillsvidareanställning.
- Arbetsgivaren ska underrätta berörd facklig organisation om anställningen.
- Det kan föreligga en ömsesidig uppsägningstid enligt bolagets gällande kollektivavtal.
- Det är alltid viktigt att kontrollera kollektivavtalets bestämmelser.

Arbetsuppgifter

- Utgångspunkten är att arbetsuppgifterna ska bestå av arbete som inte är budgeterat inom arbetsgivarens ordinarie verksamhet. Den anställda kan dock under arbetets gång utföra vissa ordinarie arbetsuppgifter under handledning, men det får inte leda till att det skapar undanträngningseffekter för övrig personal.
- Eftersom anställningen syftar till att öka den anställdes anställningsbarhet och möjlighet att gå vidare till annan anställning, är det viktigt att arbetsuppgifterna successivt anpassas utifrån den anställdes förutsättningar och utveckling.
- Den anställda ska ha kontinuerlig handledning vid utförandet av arbetsuppgifter.

- Den anställda får inte vikariera vid ordinarie personals semester eller sjukfrånvaro. Om arbetsgivaren efter hand gör bedömningen att den anställda kan utföra mestadels ordinarie arbetsuppgifter kan arbetsgivaren, i samråd med Jobbtorg, Arbetsförmedlingen och i enlighet med gällande regelverk, avbryta anställningen och anställningsstödet och istället ingå ett annat lämpligt anställningsavtal.
- Arbetsuppgifterna ska bidra till att höja verksamhetens kvalitet.

Arbets tid

- Arbetstiden kan vara på hel- eller deltid beroende på den anställdes förutsättningar och behov. Om arbetstiden är schemalagd anges den ordinarie arbetstiden i arbetstidsschema eller liknande.
- Arbetstidslagens bestämmelser gäller med de särskilda bestämmelser som regleras i bolagens respektive kollektivavtal.

Lön

Kollektivavtalsenlig lön ska utgå under den kommunala visstidsanställningen.

- Lön ska utges som månadslön
- Lön kan, i undantagsfall, utges som timlön om arbetsgivare och anställd är överens om det
- Lönen sätts i enlighet med bolagens respektive kollektivavtal.
- Eventuella aktiviteter som anordnas inom ramen för den kommunala visstidsanställningen, av annan än bolaget, ska ingå i arbetstiden
- Lönesättning enligt det aktuella årets löneavtal rekommenderas att tillämpas fr.o.m. januari eller enligt kollektivavtal. För kommande år rekommenderas motsvarande upplägg.
- Om den anställda har schemalagd arbetstid där arbete förekommer på obekvämt arbetstid ska OB-tillägg utgå.
- Ingen övertid och därmed övertidsersättning får förekomma för anställda med kommunal visstidsanställning.

För kommunala visstidsanställningar hos förvaltningarna gäller följande, vilket vid behov kan användas som riktlinje för lönesättning i de fall bolagets kollektivavtal inte reglerar lönenivåer,

- att lägsta lön för 19 år och äldre ska följa Kommunals löneavtal HÖK, se bilaga 3 med Kommunals löneavtal
- att lön för 16, 17 och 18 år ska utges enligt nedanstående lönetrappa:
- 18 år: Lägsta lönen ska vara 1 400 kronor lägre än lönen som anges i Kommunals löneavtal (HÖK) för 19 år
- 17 år: Lägsta lönen ska vara 1 400 kronor lägre än lönen enligt ovanstående för 18 år
- 16 år: Lägsta lönen ska vara 1 400 kronor lägre än lönen enligt ovanstående för 17 år

För ungdomar 16-19 år ändras lönen enligt lönetrappan ovan fr.o.m. månaden efter att personen fyller år.

7. Ansvarsfördelning

Varje bolag väljer själv vilken arbetsmodell de vill använda för uppdraget med kommunal visstidsanställningar. Bolagen kan välja att själv utföra hela uppdraget alternativt anlita arbetsmarknadsförvaltningens Jobbtorg Stockholm för genomförande. Om bolaget väljer att själv utföra uppdraget i sin helhet ansvarar bolaget för att upprätta en egen, liknande, skriftlig ansvarsfördelning och rutiner i enlighet med dessa riktlinjer. Om visstidsanställningen finansieras via kommunala visstidsanställningsmedel, finansierad av någon av nämnderna, kan modellen via Jobbtorg m.m. inte väljas bort. Stockholms Stadshus AB rekommenderar att bolagen etablerar ett nära samarbete med Arbetsmarknadsförvaltningens Jobbtorg Stockholm genom Enheten för arbetsgivar-samverkan (EFAS), Katarina Bexar.

Om bolaget väljer att anlita Jobbtorg Stockholm ser ansvarsfördelningen ut enligt nedan.

Bolaget

- Arbetsgivaransvar, t ex arbetsmiljöansvar och ansvar för eventuell rehabilitering¹.
- Ansvara för att det finns tillgång till adekvata arbetsplatser/tjänster inom det egna bolaget
- Delta i planering av anställning
- Svara för att anställningarna inte medför undanträngningseffekter inom den egna bolaget
- Upprätta anställningsavtal i enlighet med gällande kollektivavtal
- Underrätta lokala, berörda fackliga organisationerna efter att det ingåtts ett avtal om visstidsanställning, på avtalsområdet, som omfattas av budgetuppdraget
- Svara för att den anställda får introduktion
- Ansvara för att fakturera arbetsmarknadsförvaltningen mellanskillnaden mellan lönekostnaden och subvention för den anställda. Arbetsmarknadsförvaltningens enhet för arbetsgivar-samverkan (EFAS) koordinerar insatsen och är mellanhand.
- Stå för kostnaden för eventuell handledare från Arbetsmarknadsförvaltningen
- Utse en kontaktperson som Jobbtorg Stockholm och fackliga företrädare kan vända sig till i frågor och beslut rörande visstidsanställningar.
- Utse en kontaktperson som har tillräcklig kompetens och kvalifikationer inom området där den anställda utför sina arbetsuppgifter
- Informera den anställda om gällande rutiner och regler bl.a. utifrån kollektivavtal, systematiska arbetsmiljöarbetet, säkerhet, offentlighet och sekretess samt övrig relevant information som gäller för arbetsförhållandena på arbetsplatsen, t.ex. möjlighet till facklig information
- Svara för att den anställda får löpande handledning och arbetsledning, i samverkan med Arbetsmarknadsförvaltningen

¹ Avgörande för rehabiliteringsinsatsen är hur visstidsanställningen är finansierad. Om anställningen finansieras via kommunala visstidsanställningsmedel, dvs finansierad av någon av nämnderna, sker rehab i samråd med löneutbetalande förvaltning.

- Svara för att den anställdes frånvaro rapporteras i sedvanlig ordning så att felaktiga löneutbetalningar undviks
- Medverka vid uppföljningsmöten med den anställda och Jobbtorg Stockholm
- Kontakta Jobbtorg Stockholm utan dröjsmål vid olovlig frånvaro, upprepad korttidsfrånvaro, en längre tids sjukfrånvaro eller om något uppstår som gör att anställningen eventuellt måste avbrytas
- Efter avslutad anställning utfärda ett skriftligt intyg och vid behov omdöme som beskriver den anställdes kunskaper och insatser

Arbetsmarknadsförvaltningen/Jobbtorg Stockholm

- Kartlägga och bedöma möjlighet till lämplig matchning genom resursinventering
- Bedöma lämplighet för anställning
- Utredda och fastställa lämplig typ av anställningsstöd i samverkan med Arbetsförmedlingen
- Subventionerna rekvideras av utsedd person på arbetsmarknadsförvaltningen som vid behov samråder med respektive bolag.
- Förbereda personer inför anställning, utifrån behov (t.ex. introduktion, arbetsträning, praktik)
- Ansvara för arbetsplatskontakter och matchning
- Informera bolaget om att visstidsanställningen inte får medföra undanträngningseffekter samt påminna om vikten av samverkan med fackliga organisationer
- Erbjuder stödinsatser till den anställda i syfte att öka den anställdes möjligheter att komma vidare till annan anställning eller studier, t.ex. studie- och yrkesvägledning eller anordna och betala utbildning
- Följa upp och stötta den anställda och arbetsplatsen under pågående anställning
- Vid eventuella problem på arbetsplatsen medverka endera till en lösning eller till ett planerat avslut
- Följa upp att den anställdes arbetsuppgifter anpassas utifrån den anställdes förutsättningar, behov och utveckling i syfte att öka anställningsbarheten
- Erbjuder handledare från Jobbtorg Stockholm till bolaget
- Följa upp att den anställda har tillgång till kontinuerlig handledning
- Erbjuder handledarutbildning för den anställdes handledare
- Återkoppla till kontaktpersonen inom bolaget vid avvikelser, t.ex. behov av byte av arbetsplats eller uppsägning
- Under pågående anställning stötta den anställda att komma vidare till annat arbete eller studier

Den anställda

- Har skyldighet att utföra arbete och följa arbetsledningens/handledarens instruktioner
- Följa arbetsplatsens regler och rutiner - fråga handledaren vad som gäller på arbetsplatsen
- Ska vid behov löpande fylla i en tidrapport
- Ska den första vardagen varje månad lämna rapporten vidare till arbetsledningen/handledaren
- Ska meddela frånvaro till handledaren på arbetsplatsen
- Medverka i kontakten med Jobbtorg Stockholm genom både telefonsamtal och arbetsplatsbesök

8. Stöd

Stöd till bolaget

Jobbtorg Stockholm erbjuder bolaget:

- Kontinuerlig, regelbunden rådgivning, stöd och uppföljning under pågående anställning
- Matchning av passande aspiranter till bolaget
- Matchning av passande handledare
- Handledare för den anställda samt utbildning av denne samt löpande stöd och uppföljning under uppdraget. Handledarutbildningen finansieras av arbetsmarknadsnämnden. Kostnaden för eventuell extern handledare finansieras av bolaget.
- Information om vad en visstidsanställning innebär och vikten av samverkan med berörd facklig företrädare
- Vid behov stå för kostnader för rehabilitering av den anställda. I det fall det är en förvaltning som har budgetmedel för den anställda, samordnar Arbetmarknadsförvaltningen insatsen. Detta förutsätter dock att en överenskommelse om detta har gjorts i förväg mellan bolaget och den verksamhet som står för lönekostnader

Stöd till den anställda

Inför anställningen och därefter under hela anställningstiden får den anställda stöd av Jobbtorg Stockholm i syfte att öka den anställdes möjligheter att behålla visstidsanställningen och att komma vidare till annat arbete eller studier. Utbildning och stödinsatser under anställningstiden finansieras av arbetsmarknadsnämnden.

Stödet utgår från den anställdes individuella behov och kan bestå av följande:

- Förberedande aktiviteter inför anställning t.ex. introduktion, arbetsträning, praktik
- Kontinuerlig, regelbunden uppföljning och stöd under pågående anställning
- Stödinsatser för att öka möjligheterna att komma vidare till annan anställning, t.ex. studie- och yrkesvägledning, coachning, upprätta ansökningshandlingar eller rekryteringsträffar

- Anställningar som är möjliga att kombinera med studie- och yrkesvägledning, coachning och rekryteringstillfällen
- Utbildning utifrån individuella behov
- Matchning till annat arbete efter avslutad visstidsanställning

För att visstidsanställningarna ska leda till ett hållbart arbetsliv kommer matchning att prioriteras.

9. Uppföljning

Jobbtorg Stockholm följer kontinuerligt upp både den anställda och arbetsplatsen under pågående anställning. Jobbtorg Stockholm följer även kontinuerligt upp vilka arbetsuppgifter den anställda utför på arbetsplatsen och att dessa anpassas utifrån den anställdes behov, förutsättningar och utveckling, i syfte att öka anställningsbarheten. Arbetsmarknadsnämnden rapporterar statistik över antalet anställda, placeringar m.m. till koncernen och bolagen.

Arbetsmarknadsnämnden och Arbetsförmedlingen behandlar frågorna om visstidsanställningar i regelbundna samverkansmöten för att i möjligaste mån underlätta arbetet.

En partsgemensam referensgrupp för bolagskoncernen bildas i syfte att skapa ett samverkansforum där arbetet med visstidsanställningar följs upp och dialog förs om vad som fungerar bra och vad som kan förbättras. Arbetsmarknadsförvaltningen är sammankallande till dessa möten som kommer att äga rum enligt den tidplan som gruppen kommer överens om.

Arbetsmarknadsnämnden har det övergripande ansvaret för att samordna och leda arbetet med stadens visstidsanställningar. Arbetet med bolagen bedrivs utifrån dessa riktlinjer.

Bilagor

1. Exempel på anställningsstöd från Arbetsförmedlingen
2. Exempel på anställningsavtal
3. Kommunals löneavtal, HÖK

Exempel på anställningsstöd som kan användas för kommunala visstidsanställningar

Information om anställningsstöd finns på www.arbetsformedlingen.se

I denna bilaga står det med exempel på olika lönesubventioner som kan vara aktuella för visstidsanställningar samt räkneexempel. Observera att det kan tillkomma nya subventioner och nuvarande, med exempel nedan, kan förändras. På arbetsförmedlingens hemsida finns uppdaterad information och arbetsmarknadsförvaltningen hjälper till med att undersöka vilka stöd som kan vara aktuella.

Hur anställningsstödet fungerar

Ett räkneexempel för att illustrera hur ett anställningsstöd kan fungera:

Person som är mellan 27-54 år och har en lön på 18 100 kr/mån kan t ex få en lönesubvention på 11 374 kr/mån. Arbetsgivarens kostnad, inklusive arbetsgivaravgift, blir således 12 413 kr/mån. Den som är 20-26 år och har en lön på 18 100 kr/mån kan få 5 687 kr/mån i subvention. Arbetsgivarens kostnad, inklusive arbetsgivaravgift, blir 15 217 kr/mån.

Aktivitetsstöd

I vissa fall kan personen få aktivitetsstöd under en praktikperiod inför en visstidsanställning.

Nystartsjobb

Stödet för nystartsjobb ska stimulera arbetsgivare att anställa personer som varit utanför arbetslivet under längre tid och har svårigheter att få arbete. Stödet är kopplat till hur lång tid personen varit frånvarande från arbetslivet.

Stöd för nystartsjobb kan lämnas för anställning av en person tidigast om han/hon fyllt 20 år vid årets ingång. Stöd kan även lämnas till personer som

- ✓ har kommit till Sverige för max tre år sedan och fått uppehållstillstånd som flykting, skyddsbehövande eller på grund av anknytning
- ✓ dömts till fängelse i minst ett år och har frigång eller är villkorligt frigiven men inte fullgjort ett år av prøvotiden
- ✓ deltar i jobb- och utvecklingsgarantin

För de som fyllt 20 år vid årets ingång men inte 26 år motsvarar stödet en arbetsgivaravgift. För de som fyllt 20 år vid årets ingång men inte 26 år och varit utanför arbetslivet i mer än 12 månader motsvarar stödet dubbla arbetsgivaravgiften. Stöd motsvarande dubbla arbetsgivaravgiften lämnas även för de som fyllt 26 år eller mer vid årets ingång.

Anställningen kan vara en visstids- eller tillsvidareanställning.

Särskilt nystartsjobb

Stödet för särskilt nystartsjobb ska stimulera arbetsgivare att anställa personer som varit utanför arbetslivet på grund av att de haft sjukpenning, rehabiliteringspenning, sjuk- eller aktivitetsersättning.

Stöd för särskilt nystartsjobb kan lämnas för anställning av en person som fyllt 20 år vid årets ingång men inte 26 år. För de som varit utanför arbetslivet mer än 12 månader motsvarar stödet den dubbla arbetsgivaravgiften. För personer som varit utanför arbetslivet i minst 6 månader är stödet lägre och motsvarar en arbetsgivaravgift plus den lägre arbetsgivaravgift som betalas för ungdomar.

Anställningen kan vara en visstids- eller tillsvidareanställning.

Särskilt anställningsstöd

Särskilt anställningsstöd ska underlätta för arbetslösa som är inskrivna i jobb- och utvecklingsgarantin att få anställning. Det får lämnas till både privata och offentliga arbetsgivare.

Syftet med särskilt anställningsstöd inom jobb- och utvecklingsgarantin är att underlätta för arbetslösa med långa inskrivningstider i aktivitetsgarantin att erhålla en anställning.

Stödet lämnas med ett belopp som motsvarar 85 procent av lönekostnaden, dock högst 890 kronor per dag. Utöver detta kan ett handledningsstöd utgå med 50 kronor per dag under de tre första månaderna.

Om personen deltar i jobb- och utvecklingsgarantins sysselsättningsfas tillkommer ett handledararvode om 150 kronor per dag de tre första månaderna. Under resten av perioden är ersättningen 100 kronor per dag.

Anställningen kan vara en visstids- eller tillsvidareanställning.

Särskilt anställningsstöd i form av instegsjobb

Instegsjobb ska underlätta för vissa nyanlända invandrare att snabbare komma in på den svenska arbetsmarknaden, då insatsen innebär att man kan kombinera svenska för invandrare (SFI) med arbete. Stöd får lämnas till både privata och offentliga arbetsgivare

Ersättningen är 80 procent av lönekostnaden, det vill säga bruttolön, sjuklön, semesterlön och arbetsgivaravgifter. Som mest kan stödet uppgå till 800 kronor per dag vid heltidsanställning. Ett bidrag på 50 kronor per dag för handledning av den anställda på arbetsplatsen kan också utgå i tre månader.

Anställningen kan vara en visstids- eller tillsvidareanställning.

Utvecklingsanställning

Syftet med utvecklingsanställningen är att underlätta för personer med funktionsnedsättning att få anställning. Anställningen är en vanlig anställning, men den ska vara anpassad efter personens förutsättningar och särskilda behov. Det kan handla om att arbetsplatsen och arbetsuppgifterna är anpassade, men också om anpassade arbetstider. Samtidigt som personen arbetar ska hon/han kunna utveckla sin kompetens och arbetsförmåga så att hon/han lättare kan få jobb eller börja studera i framtiden.

Arbetsförmedlingen beslutar om hur stor ersättning arbetsgivaren kan få. Beloppet påverkas av två faktorer: Arbetsgivaren kan få bidrag för en lönekostnad, det vill säga bruttolön, sjuklön, semesterlön, arbetsgivaravgifter och premier för avtalsenliga arbetsmarknadsförsäkringar, på upp till 16 700 kronor per månad, men den anställda kan naturligtvis ändå ha en högre lön. Den andra faktorn är den anställdes arbetsförmåga: För att komma fram till hur mycket funktionsnedsättningen påverkar

arbetsförmågan gör Arbetsförmedlingen en utredning tillsammans med den anställda och arbetsgivaren. Arbetsgivaren kan få ersättningen i högst ett år.

Lönebidrag

Syftet med lönebidraget är att underlätta för personer med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga att få eller i vissa fall behålla en anställning, där den enskildes kompetens och färdigheter tas tillvara och där funktionsnedsättning i arbetsförmåga beaktas.

Arbetsförmedlingen beslutar om hur stort lönebidrag är. Beloppet påverkas av två faktorer:

Lönekostnaden för den anställda, det vill säga bruttolön, sjuklön, semesterlön, arbetsgivaravgifter och premier för avtalsenliga arbetsmarknadsförsäkringar. Arbetsgivaren kan få bidrag för en lönekostnad på upp till 16 700 kronor per månad av den avtalsmässiga lönen, men den anställda kan ändå ha en högre lön. Den andra faktorn är den anställdes arbetsförmåga. För att komma fram till hur mycket funktionsnedsättningen påverkar den anställdes arbetsförmåga gör Arbetsförmedlingen en utredning tillsammans med arbetsgivaren och den anställda.

SKISS - ANSTÄLLNINGSAVTAL**Mellan**

..... , nedan kallat "bolaget"
(Bolagets namn) (Organisationsnummer)

.....
(Adress) (Telefon)

och

..... , nedan kallat "arbetstagare"
(Namn) (Personnummer)

.....
(Adress) (Telefon)

Arbetstagare anställs som XX

[alt 1] från och med ÅÅMMDD till och med ÅÅMMDD

[alt 2] från och med ÅÅMMDD, tillsvidare dock längst till och med ÅÅMMDD

i bolaget, för närvarande placerad vid XX.

Grund för tidsbegränsad anställning

[alt 1] Allmän visstidsanställning

[alt 2] Vikariat för N.N.

[alt 3] Säsongsanställning

[alt 4] Anställning efter 67 års ålder

[alt 5] Provanställning

Arbetstagarens anställningsvillkor regleras av lag och gällande kollektivavtalet XX.

Huvudsakliga arbetsuppgifter:

Arbetstagaren är skyldig att utföra även andra arbetsuppgifter som är förenade med arbetstagarens anställning.

Övriga upplysningar:

Arbetstagaren är anställd på

[alt 1] XX timmar/vecka

[alt 2] i genomsnitt XX timmar/vecka.

Arbetstiden är XX timmar per vecka för heltidsanställd. Arbetstidens förläggning sker i enlighet med lag och avtal.

[Alt 1] Månadslön vid heltidsanställning är XX kronor i ÅÅ års lönenivå.

[Alt 2] Timlön är XX i ÅÅ års lönenivå

Lönen betalas ut en gång per månad, för närvarande den XX:e i månaden.

Övertidsersättning

[Alt 1] är inlöst i lönen

[Alt 2] utges i enlighet med kollektivavtalet XX

Semesterdagar regleras i kollektivavtalet XX.

Uppsägningstiden regleras i kollektivavtalet XX.

Personuppgifterna behandlas i enlighet med personuppgiftslagen (PuL)

Detta avtal är upprättat i två original varav parterna tagit var sitt.

Stockholm ÅÅ-MM-DD

Namnteckning chef

Namnteckning arbetstagare

.....
N.N.

.....
N.N.

Namnförtydligande chef Bolaget

Namnförtydligande arbetstagare

Huvudöverenskommelse om lön och allmänna anställningsvillkor samt rekommendation om lokalt kollektivavtal m.m. – HÖK 13

Parter

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

Svenska Kommunalarbetsareförbundet (Kommunal) å den andra.

§ 1 Innehåll m.m.

Parterna träffar detta kollektivavtal Huvudöverenskommelse om lön och allmänna anställningsvillkor m.m. – HÖK 13 – för arbetstagare för vilka gäller Allmänna bestämmelser – AB. Till avtalet hör även bestämmelser enligt följande bilagor 1–6.

- a) Löneavtal (Bilaga 1),
- b) Allmänna bestämmelser – AB i lydelse fr.o.m. 2013-04-01– med ändringar i §§ 10, 13, 20, 21, 22, 23, 24, 27, 28, 29, 33 och 35 (Bilaga 2) med följande underbilagor
 - D, anställning i personalpool,
 - E, arbetstider m.m. inom räddningstjänsten,
 - J, viss jourtjänstgörande personal,
 - L, lägerverksamhet m.m.,
 - U, uppehållsansställning,
- c) Centrala och lokala protokollsanteckningar (Bilaga 3),
- d) Centrala protokollsanteckningar (Bilaga 4),
- e) Centrala parter syn på förutsättningar för en väl fungerande individuell lönesättning (Bilaga 5),

f) LOK 13 (Bilaga 6 och 6 a),

§ 2 Ändringar och tillägg

I kollektivavtalet ska också ingå de ändringar och tillägg till avtalets bestämmelser som parterna under avtalets giltighetsperiod träffar överenskommelse om.

§ 3 Fredsplikt

Förhandlingar under avtalsperioden enligt denna överenskommelse ska föras under fredsplikt.

§ 4 Rekommendation om LOK 13

Parterna rekommenderar berörda arbetsgivare som utgör landsting/region, kommun eller kommunalförbund och berörda arbetstagarorganisationer att träffa kollektivavtal – LOK 13 – med den utformning och det innehåll som framgår av Bilaga 6.

För övriga arbetsgivare anslutna till Arbetsgivarförbundet Pacta och berörda arbetstagarorganisationer träffas härmed det lokala kollektivavtalet – LOK 13 – enligt Bilaga 6 a.

§ 5 Giltighet och uppsägning

Såvida inte särskilt anges, gäller HÖK 13 för perioden 2013-04-01–2016-04-30 med en ömsesidig uppsägningstid av 3 kalendermånader.

Har avtalet inte sagts upp inom föreskriven tid, förlängs dess giltighet för en tid av 12 kalendermånader i sänder med en ömsesidig uppsägningstid av 3 kalendermånader. Uppsägning ska vara skriftlig och åtföljd av förslag till nytt kollektivavtal.

§ 6 Avslutning

Förhandlingarna förklaras avslutade.

Vid protokollet

Justeras

För Sveriges Kommuner och Landsting

För Arbetsgivarförbundet Pacta

För Svenska Kommunalarbetsförbundet

Löneavtal

§ 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.

§ 2 Löneöversyner

Utrymme vid löneöversyn

1. Vid löneöversyn beräknas ett utrymme. Utrymmet, som fastställs vid löneöversynstillfället utgörs av summan av ett krontalsbelopp för varje medlem i arbetstagarorganisationen som är tillsvidareanställd med månadslön och beräknas enligt nedan.

2013

Utrymmet utgörs av 550 kronor.

2014

Utrymmet utgörs av 550 kronor.

2015

Utrymmet utgörs av 600 kronor.

Bestämmelserna om utrymmets beräkning gäller inte hos den arbetsgivare där arbetstagarorganisationen har färre än 5 medlemmar.

Anmärkning

Bortsett från bestämmelserna om utrymmets beräkning, hanteras löneöversynen för berörda arbetstagare med hänsyn till de förutsättningar som avtalet föreskriver, inklusive de grundläggande principerna i § 1.

Fördelning

2. Utrymmet enligt ovan fördelas i förhandlingar med arbetstagarorganisationen med beaktande av bl.a. de grundläggande principerna för lönesättning som framgår av § 1.

Anmärkningar

1. I Bilaga 5 till HÖK 13 har de centrala parterna angivit "Centrala parter syn på förutsättningar för en väl fungerande individuell lönesättning".
2. Del av utrymmet kan, efter överenskommelse mellan de lokala parterna, användas till andra åtgärder.
3. För arbetstagare vars löneökning väsentligt avviker från övriga jämförbara arbetstagar löneökning ska lönen motiveras.

3. Löneöversyn genomförs årligen och löneförändringar ska gälla fr.o.m. 1 april, såvida inte annat överenskoms.

Anmärkning

Vid löneöversynstillfället kan avtal om ingångslöner och/eller befattningslöner inom respektive yrke träffas.

4. Lönehöjning för tillsvidareanställda med månadslön avräknas utrymmet.
5. Överenskommelse kan träffas om annan beräkningstidpunkt, beräkning av utrymmet samt avräkning från utrymmet.

Lägsta löner

6. Den fasta kontanta lönen för arbetstagare som fyllt 19 år ska fr.o.m. 2013-04-01 uppgå till lägst 17 160 kronor och fr.o.m. 2014-04-01 uppgå till lägst 17 600 kronor fr.o.m. 2015-04-01 uppgå till lägst 18 080 kronor.

För arbetstagare som under avtalsperioden fyller 19 år ska lönebeloppet enligt ovan gälla kalendermånaden efter det att arbetstagaren fyllt 19 år.

7. Lön för arbetstagare med fast kontant lön i yrke där arbetsgivaren kräver och arbetstagaren har yrkesförberedande gymnasieutbildning samt ett års sammanlagd anställning i yrket hos arbetsgivaren efter genomgången utbildning ska fr.o.m. 2013-04-01 uppgå till lägst 18 970 kronor, fr.o.m. 2014-04-01 uppgå till lägst 19 520 kronor och fr.o.m. 2015-04-01 uppgå till lägst 20 120 kronor.

8. 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 Bilaga U.

Lokal förhandlingsordning

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

Anmärkning

Om lönerna ska vara individuellt differentierade med hänsyn till åstadkomna arbetsresultat gäller att

- kriterier för sådan differentiering tydliggörs i de olika verksamheterna,
- lönen på individnivå avgörs på den nivå i organisationen där den enskildes arbetsresultat kan bedömas,
- individuella samtal förs med arbetstagare om uppställda mål, resultat och med koppling till lön.

§ 3 Förhandlingar m.m.

1. Förhandlingar om lön upptas då part så begär.
2. Överenskommelse om lön får träffas med enskild arbetstagare.

Anmärkningar

1. Vid nyanställning ska lönen sättas med beaktande av lönestrukturen för motsvarande befattningar hos arbetsgivaren.
2. Möjligheterna till överenskommelse om lön mellan arbetsgivare – arbetstagare, vid andra tillfällen än nyanställning, förutsätter att de lokala parterna enats om principer härför.
3. Överenskommelse arbetsgivare – arbetstagare ska ingå i det kollektivavtal som upprättas mellan parterna i nästkommande löneöversynsförhandling.

3. 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 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

1. Central part får påkalla central förhandling senast en månad efter det att den lokala förhandlingen avslutats enbart i fråga om fördelning (§ 2 punkt 2) enligt respektive löneöversyn.

Anmärkning

Vid hantering av lönefrågorna enligt § 2 punkt 9 kan centrala förhandlingar påkallas endast då utrymmet inte lagts ut.

2. 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

Löneöversyn

1. Yrkande från respektive part ska, såvida inte annat lokalt överenskoms, presenteras för motparten senast 3 månader före den tidpunkt som respektive löneöversyn avses gälla från. Yrkandena förutsätts vara motiverade och ha sin grund såväl i arbetsrättslagstiftningen som i löneavtalets "Grundläggande principer för lönesättningen".

Annan åtgärd än lön

2. Om lokal överenskommelse innebär annan åtgärd än lön ska detta för berörd 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.

Löneöversyn för ackordsavlönade

3. Tillsvidareanställda ackordsarbetare bidrar till löneutrymmet enligt Löneavtalets § 2. Lönehöjning för ackordsarbetande avräknas utrymmet.

Visstidsanställdas lönesättning

4. Löneavtalets § 1, Grundläggande principer för lönesättning, omfattar alla medarbetare. Samma lönepolitiska grunder gäller för de anställda oberoende av anställnings- eller avlöningsform.

Lokal tidplan och process

5. Endera lokal part äger möjlighet att påkalla central partsgemensam konsultation med syfte att stödja en skyndsam lokal tidplan och process.

Anmärkning

I Bilaga 5 till HÖK 13 redogör centrala parter för sin syn på förutsättningarna för en väl fungerande individuell lönesättning och tidpunkt för utbetalning av ny lön.

Anteckningar till AB

Arbets tid

1. För undersköterska, vårdare, barnskötare, ambulanssjukvårdare, laboratoriebiträde, röntgenbiträde, mottagningsbiträde, vårdbiträde, hemvårdare, 1:e hemvårdare, 1:e skötare, överskötare, skötare, socioterapeut, 1:e socioterapeut, sjukvårdsbiträde, barnhemsbiträde, elevassistent ska arbetstiden för heltidsanställd arbetstagare med ständig nattjänstgöring utgöra i genomsnitt 36 timmar och 20 minuter. Arbetstagare som har arbetstid förlagd till såväl dag- som nattjänstgöring, s.k. rotationstjänstgöring, ska ha en genomsnittlig veckoarbetstid av 36 timmar och 20 minuter inom beräkningsperioden. Detta gäller under förutsättning av att nattpassen under beräkningsperioden utgör minst 20 procent av den totala arbetstiden.

2. Arbetstagare som har ordinarie arbetstid förlagd till vardag såväl som sön- och/eller helgdag ska tillförsäkras 9 fridagar per fyra veckorsperiod. Motsvarande ska gälla vid längre beräkningsperioder. Möjlighet att avstå enstaka fridag finns för arbetstagare som så önskar.

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

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

Arbets tid

För landstingssektorn och f.d. Privoföretag anslutna till Pacta gäller

5. För laboratoriebiträde, röntgenbiträde, obduktionstekniker, överskötare, 1:e skötare, skötare, socioterapeut, 1:e socioterapeut, undersköterska, sjukvårdsbiträde, mottagningsbiträde, barnskötare, baderska, badbiträde, fotvårdsspecialist, ambulanssjukvårdare, arbetsterapibiträde, elevassistent, vårdare i behandlingsarbete, barnhemsbiträde, vårdare, vårdbiträde, vårdbiträde öppen vård, för-

rådsbiträde, 1:e kock, kokerska, kock, kallskänka, serveringsbiträde, köksbiträde, överstäderska, städerska, sömmerska, sömnadsbiträde, tvättmaskinskötare, tvättbiträde vars ordinarie arbetstid är förlagd till vardag såväl som söndag och helgdag eller till vardag och helgdag ska arbetstiden för heltidsanställd arbetstagare utgöra i genomsnitt 37 timmar per vecka.

Övertid

6. För personal inom kommunernas industriella verk och allmänna arbeten m.m. anställda som yrkesarbetare, park- och trädgårdsarbetare, förrådsarbetare, anläggningsarbetare, bil- och maskinförare, renhållningsarbetare eller elmontör ska, om inte annat lokalt överenskommits, följande gälla:

Om övertidsarbete, som inte kommer omedelbart efter den ordinarie arbetstiden eller omedelbart efter på denna följande måltidsrast av normal längd, inställs eller inte uppgår till två timmar utges lön för tre timmar, när arbetstagare inkallas till tidpunkt efter kl. 24.00 och senast kl. 05.00, och lön för två timmar, när arbetstagaren inkallas till annan tidpunkt. Arbetstagare som inkallas till övertidsarbete under tid då de fullgör jour eller beredskap, är inte berättigade till minimisättning vid övertidsarbete.

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

Obekväm arbetstid

8. Till vårdbiträde i kommun och till vårdpersonal i landsting inom psykiatri och hemsjukvård utges tillägg för obekväm arbetstid vid fyllnads- och övertidsarbete.

Jour och beredskap

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

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

Semester

10. Arbetstagare som är månadsavlönad och har semesterlagens semesterår får semesterlönetillägg med 1 100 kronor per semesterdag för högst 25 av årets

betalda semesterdagar. Detta gäller för heltidsanställd arbetstagare. Beloppet minskas med hänsyn till sysselsättningsgrad och partiell ledighet.

Sjuklön m.m.

11. 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.

12. 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 miss-handel 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.

Civil- och värnplikt

13. AB § 30 Civil- och värnplikt i dess lydelse 2012-04-30 gäller såvida inte de lokala parterna träffar överenskommelse om annat.

Uppsägningstider m.m.

För kommunsektorn och kommunalförbund gäller

14. För personal anställd inom social service, barnomsorg, psykiatri och omsorgsverksamhet, skolmåltidsverksamhet och städverksamhet gäller § 33 mom. 1 b).

Detsamma gäller även för personal inom kommunernas industriella verk och allmänna arbete m.m., anställda som yrkesarbetare, park- och trädgårdsarbetare, förrådsarbetare, anläggningsarbetare, bil- och maskinförare, renhållningsarbetare eller elmontör.

För vissa arbetsgivare anslutna till Pacta gäller

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

- 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

Förstörda persedlar

1. Arbetstagare äger rätt till ersättning för under arbetet av vårdtagare/omsorgstagare/patient förstörda persedlar och tillhörigheter.

Tjänstedräkt m.m.

För landstingssektorn gäller

2. Har arbetstagare ålagts att bära arbetsrockar (motsvarande) i arbetet ska arbetstagare även fortsättningsvis få dessa tillhandahållna av arbetsgivaren. Dessa utlämnas med nyttjanderätt under arbetet. Tvätt och erforderlig efterbehandling ombesörjs och bekostas av arbetsgivaren.

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: omfattning 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.

Personlig assistent, ledsagare och avlösare

4. Vid provanställning av personlig assistent, ledsagare och avlösare gäller inte § 4 mom. 2. Istället gäller provanställning enligt 6 § LAS.

5. Personlig assistent, ledsagare och avlösare anställd med stöd av lag om stöd och service till vissa funktionshindrade (LSS), undantas från reglerna i 22 § LAS.

6. Företrädesrätt enligt 25 § LAS gäller inte anställning där den enskilde funktionshindrade anmodat annan personlig assistent, ledsagare eller avlösare.

Feriearbetande skolungdom

7. Lokala företrädare för Svenska Kommunalarbetsförbundet ska underrättas för det fall kommunen/landstinget/regionen avser att vidta sysselsättningsåtgärder för feriearbetande skolungdom.

Sammanläggning av anställningar

8. Är arbetstagare anställd samtidigt i flera anställningar hos samme 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

9. 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 12 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 äger dessa fortsatt giltighet.

Musikerförbundet

10. Detta avtal gäller jämväl Musikerförbundet med undantag av Löneavtal, Bilaga 1 till HÖK 13, § 3 punkt 2 anmärkning 1–3.

Pensionsavgifter

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

Träffas lokalt kollektivavtal om löneväxling mellan Svenska Kommunal-arbetareförbundet och arbetsgivaren är det lokala kollektivavtalet giltigt först efter godkännande av förbundet centralt.

12. Till följd av avvecklingen av PA-KL:s pensioneringsperiod 63–65 år och pensionsåldern 63 år har bildats ett utrymme.

a) För en arbetstagare, med anställning hos arbetsgivaren sedan den 31 december 2003 eller tidigare som är reglerad i LOK med Svenska Kommunalarbetareförbundet (Kommunal), gäller följande pensionsavgifter. Arbetstagaren behåller pensionsavgiften så länge han eller hon har en fortlöpande anställning enligt LOK med Kommunal.

- Om KAP-KL gäller för arbetstagaren och han eller hon är född år 1946 eller tidigare, avsätts – utöver vad som följer av KAP-KL § 11 mom. 1 anmärkning 1 – en årlig pensionsavgift beräknad i procent av avgiftsunderlaget enligt KAP-KL § 12. Procentsatsen är 1,0 procent.
- Om PFA 98 eller PFA 01 gäller för arbetstagaren och han eller hon är född år 1975 eller tidigare, avsätts – utöver vad som följer av PB § 8 i tillämpligt PFA – en årlig pensionsavgift beräknad i procent av avgiftsunderlaget enligt PB § 11 i tillämpligt PFA. Procentsatsen är 1,0 procent.

b) För en arbetstagare som inte omfattas av a) gäller följande pensionsavgifter.

- Om KAP-KL gäller för arbetstagaren och han eller hon är född år 1946 eller tidigare, avsätts – utöver vad som följer av KAP-KL § 11 mom. 1 anmärkning 1 – en årlig pensionsavgift beräknad i procent av avgiftsunderlaget enligt KAP-KL § 12. Procentsatsen är 0,5 procent.
- Om PFA 98 eller PFA 01 gäller för arbetstagaren, avsätts – utöver vad som följer av PB § 8 i tillämpligt PFA – en årlig pensionsavgift beräknad i procent av avgiftsunderlaget enligt PB § 11 i tillämpligt PFA. Procentsatsen är 0,5 procent.

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.

Jämställdhet

2. I diskrimineringslagen åläggs arbetsgivare och arbetstagare att 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.

För att en utveckling i denna riktning ska vara möjlig på en övergripande nationell nivå krävs ett långsiktigt och målmedvetet arbete. Dessutom fordras en samsyn på arbetsmarknaden framför allt inom och mellan de fackliga organisationerna.

Lönepolitik

3. Det är angeläget att arbetsgivaren arbetar fram grundläggande och långsiktiga lönepolitiska riktlinjer för lönesättningen. Dessa övergripande riktlinjer bör vara enhetliga för arbetsgivarens olika verksamheter.

Anteckningar till AB

Arbetstid

1. Arbetsgivare som tillämpar en kortare kontorsarbetsdag 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) och Bilaga J. Parterna anser att arbetstagare därigenom erhåller lämpligt skydd enligt EG:s arbetstidsdirektiv 2003/88/EG, artikel 18, genom gällande kollektivavtalsreglering och lagstiftning.

3. Centrala parter är överens om att det är viktigt att arbetstagaren ges inflytande över arbetstidsförläggningen för att åstadkomma en god arbetsmiljö. Som ett led i detta bör arbetsgivaren eftersträva att delade turer minimeras om det är möjligt utifrån verksamhetens behov. Ett exempel på hur detta kan hanteras är att lokala parter vid behov upprättar en handlingsplan.

Medbestämmandelagen

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

5. Bestämmelserna i AB innebär inte någon reglering av MBL:s dispositiva regler med undantag av § 4 mom. 2, § 10 mom. 7, § 11, § 12 mom. 1, § 13 mom. 5, § 22 mom. 6 och § 27 mom. 9.

Lokal företrädare för arbetstagarorganisation

6. I AB anges att arbetsgivaren och arbetstagarorganisation får träffa kollektivavtal i vissa i avtalet angivna frågor. Sådant kollektivavtal får endast träffas med Svenska Kommunalarbetsareförbundets lokalavdelningar (Kommunal) om inte den centrala arbetstagarorganisationen skriftligen meddelar arbetsgivaren annat.

Övriga anteckningar

Förhandling om ändringar i AB m.m.

1. Endera part kan påkalla förhandling om ändringar i AB under avtalsperioden.

Räddningstjänstpersonal m.fl.

2. Räddningstjänstpersonal samt skorstensfejare som deltar i utbildning vid MSB:s (Myndigheten för samhällsskydd och beredskap) skolor erhåller fri kost och logi som tillhandahålles av utbildningsenheten.

Utbildningen bedrivs som internatutbildning av MSB.

MSB debiterar arbetsgivaren (kommunen) för kurskostnaden.

Arbetstagare som deltar i utbildning vid MSB:s skolor erhåller även fria hemresor med billigaste färdstätt var 14:e dag under hela utbildningstiden. Om restiden överstiger 6 timmar vid enkel resa, får flyg användas.

Sveriges Kommuner och Landsting rekommenderar kommunerna att tillämpa ovanstående förmånsregler under avtalsperioden.

3. Som en del i arbetsgivarens systematiska arbetsmiljöarbete är det naturligt att det finns rutiner om "reaktivering" för utryckningspersonal vid återinträde i tjänst efter längre frånvaro.

4. Parterna ska gemensamt utvärdera tillämpningen av Bilaga E till AB med anledning av de ändringar som genomfördes 2010. I detta arbete ska parterna, utifrån ett verksamhetsperspektiv, kartlägga och analysera vilka faktorer som påverkar arbetstidens förläggning och därmed sammanhängande ersättningsfrågor. Arbetet ska vara slutfört senast 2015-05-31.

Partsgemensamt arbete

5. Parterna är överens om att förmågan att attrahera och rekrytera personal, liksom att motivera och utveckla redan anställda, har stor betydelse för verksamhetens kvalitet och effektivitet. Ökade möjligheter till heltid och/eller önskad sysselsättningsgrad kan påverka möjligheterna för sektorns arbetsgivare att betraktas som attraktiva. Parternas ambition är att öka andelen heltidsanställningar och/eller skapa förutsättningar för önskad sysselsättningsgrad.

En partsgemensam arbetsgrupp ska fortsätta arbetet som bedrivits under avtalsperioden 2010–2012. Arbetet ska slutföras senast 2014-12-31.

6. Parterna ska gemensamt analysera gällande lag- och avtalsbestämmelser rörande anställningsformer, turordning och därmed sammanhängande frågor. Syftet med detta är att utreda förutsättningarna för att införa förändrade kollektivavtalsregleringar avseende tidsbegränsade anställningar samt arbetsbrist. Arbetet ska slutföras 2014-12-31.

7. Centrala parter konstaterar att en framgångsrik lokal lönebildning utgår från verksamhetens mål, budget och resultat, och att ett positivt samband mellan medarbetarens lön, motivation och resultat förutsätter tydliga och kända riktlinjer för lönesättningen.

Centrala parter ska utifrån ovanstående analysera och beskriva viktiga förutsättningar för en lönebildningsprocess som tar hänsyn till lokala lönepolitiska ställningstaganden såsom önskvärd lönestruktur och behov av långsiktig kompetensutveckling. Centrala parter ska lyfta fram exempel och ta fram arbetssätt som kan utgöra stöd för ett framgångsrikt lokalt löneöversynsarbete.

8. Parterna ska gemensamt analysera den partsgemensamma statistiken för att identifiera faktorer som påverkar behovet av tidsbegränsade anställningar. Arbetet kan kombineras med studiebesök/djupanalys hos enskilda arbetsgivare. Resultatet av arbetet sammanställs på lämpligt sätt för att fungera som stöd för lokala parter.

Centrala parter syn på förutsättningar för en väl fungerande individuell lönesättning

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.

För att denna lönebildningsprocess ska bli framgångsrik förutsätts att parterna lokalt finner former för hur det lönepolitiska arbetet ska genomföras. I detta arbete finns ett antal beståndsdelar som det är särskilt viktigt att finna samsyn kring. De centrala parterna vill därför inledningsvis i nedanstående punkter peka på några viktiga delar av processen som ökar möjligheterna för en väl fungerande individuell lönesättning.

- Hur dialogen/informationen kring den av arbetsgivaren fastställda övergripande lönepolitiken ska genomföras.
- Vid arbetsgivarens löneanalys är det viktigt att grupper med liten lönespridning uppmärksammas och att lönespridningens betydelse för goda resultat beaktas.
- Att medarbetarna ges möjlighet till delaktighet i dialogen kring utformningen av de verksamhetsbaserade lönekriterierna t.ex. genom att utnyttja nuvarande samverkanssystemers möjligheter till dialog på arbetsplatserna.
- Att behovet av verksamhetsbaserad kompetensutveckling uppmärksammas liksom det positiva sambandet mellan denna och medarbetarens möjligheter att påverka sin egen löneutveckling.
- Formerna och förutsättningarna för genomförandet av de individuella samtalen samt eventuella handlingsplaner.
- Det är naturligt att i lönebildningsprocessen uppmärksamma också arbetstagare som är frånvarande p.g.a. sjuk- eller föräldraledighet.

Övergripande utgångspunkt ska även vara att lagstiftning om diskriminering beaktas.

Utöver detta 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. 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.

Samtal

Individuell lönesättning i allmänhet och Löneavtalet i synnerhet förutsätter att samtal förs med arbetstagare 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.

En individuell lönesättning kräver chefer med tydlighet såväl i målbeskrivningen som sitt sätt att sätta lön.

Svag eller ingen löneutveckling

Det är naturligt att ägna mer kraft åt utvidgade och fördjupade insatser för de arbetstagare som inte når uppsatta mål. Arbetsgivare måste ge arbetstagare 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 arbetstagare 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. Lönesättning av nyanställda får därför inte leda till en fortgående sammanpressning av lönebilden.

Lokalt kollektivavtal om lön och allmänna anställningsvillkor m.m. – LOK 13

§ 1 Innehåll m.m.

Nedan nämnd arbetsgivare och arbetstagarorganisation träffar denna dag detta kollektivavtal – LOK 13 – 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 13 § 1 – Bilagorna 4, 5, 6 och 6 a undantagna – §§ 2 och 3 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 12 – och gäller t.o.m. 2016-04-30 med en ömsesidig uppsägningstid av tre kalendermånader. Har avtalet inte sagts upp inom föreskriven tid förlängs dess giltighet för en tid av 12 kalendermånader i sänder med en ömsesidig uppsägningstid av 3 kalendermånader. Uppsägning ska vara skriftlig och åtföljd av förslag till nytt kollektivavtal i frågor som avses i HÖK 13.

Säger central part upp HÖK 13 upphör LOK 13 att gälla vid samma tidpunkt som HÖK 13 om inte annat överenskoms mellan de centrala parterna.

§ 3 Övrigt

Förhandlingen förklaras avslutad.

..... den2013

För
(arbetsgivarparten)

.....
(underskrift)

För
(arbetstagarparten)

.....
(underskrift)

Lokalt kollektivavtal om lön och allmänna anställningsvillkor m.m. – LOK 13

§ 1 Innehåll m.m.

Till kollektivavtalet mellan de lokala parterna – LOK 13 – hör mellan de centrala parterna överenskomna bestämmelser enligt HÖK 13 § 1 Bilagorna 4, 5, 6 och 6 a undantagna – §§ 2 och 3.

§ 2 Giltighet och uppsägning

Säger central part upp HÖK 13 upphör LOK 13 att gälla vid samma tidpunkt som HÖK 13 om inte annat överenskoms mellan de centrala parterna.