

+

FÖRHANDLINGSPROTOKOLL

Datum

2010-06-23

Ärende

Förhandlingar angående lön och allmänna
anställningsvillkor med mera för
branschområde Läns- och regionmuseer

Plats KFS kontor, Hornsgatan 1, Stockholm

Parter Kommunala Företagens Samorganisation (KFS) och

Närvarande för **KFS**;
Erik Acebo
Klas Bergström
Annelie Elmertoft
Inger Eriksson
Giggi Langlet
Karin E Lindgren
Jesper Neuhaus
Per Wiryth

för **SKTF**;
Mats Andersson
Britta Kärnström

för **Förtecknade Saco-förbund**;
Ramón Sánchez-Lövy
Isabella Torregiani
Per-Olof Sorsell
Anna Steen

§ 1 **Ärende**
Parterna träffar överenskommelse om löneavtal och allmänna
anställningsvillkor med mera enligt nedan.

§ 2 **Avtalsperiodens längd**
Detta avtal avser tiden 2010-04-01 – 2012-03-31

§ 3 **Löneöversyn med mera**
Löneöversyn ska genomföras per 2010-04-01 och 2011-04-01.
Löneöversyn för 2010 ska planeras och genomföras snarast möjligt.
Löneöversynen 2011 ska planeras och genomföras i god tid innan
revisionstidpunkten.

Löneöversynen ska ske med utgångspunkt i branschavtalets § 6
LÖNEBESTÄMMELSER, i syfte att genom individuella

lönejusteringar – baserade på den anställdes utveckling i fråga om kompetens och arbetsuppgifter – bibehålla eller uppnå önskad lönestruktur eller tillämpa lokalt överenskomna lönesystem.

Löneöversynerna genomförs genom lokal lönebildning.

Om inte de lokala parterna enas om annat gäller följande process för löneöversynerna.

Löneförhandlingsprocessen

En väl fungerande lokal lönebildning förutsätter en konstruktiv och på ömsesidigt förtroende baserad samverkan mellan de lokala parterna. De lokala parterna ska verka för att finna samverkansformer som främjar arbetet med de lönepolitiska frågorna.

Arbetsgivarens lönepolitik ska vara tydlig och kommunicerad i företaget. Den lokala lönebildningen ska ge stöd åt verksamhetens och individens utveckling.

Företagets löneprinciper ska bygga på företagets lönepolitik och vara kommunicerad i verksamheten. Lönepolitiken har ett långsiktigt syfte. De långsiktiga målen måste därför omsättas i användbara delmål när det gäller differentiering, önskad lönestruktur och lönerelationer.

Lönekritierier ska vara framtagna på arbetsplatsen och kommunicerad hos arbetstagarna. Det är viktigt att medarbetaren vet på vilka grunder lönen sätts samt att sambandet mellan den enskildes lön och resultat är tydligt.

Lönekriterierna kan förändras över tid då verksamheten utvecklas.

En viktig förutsättning för att lönesättningsmodellen chef-medarbetare ska fungera är att lönesättande chef ges utbildning, stöd och mandat så att han/hon kan fullgöra sitt uppdrag på ett klart och entydigt sätt.

Inför löneöversynen

Arbetsgivaren kallar, vid varje löneöversyn, de lokala parterna till överläggning om den förestående löneöversynen. Under överläggningen går parterna igenom förutsättningarna för löneöversynen och fastställer en tidsplan för densamma. Vid överläggningen presenterar företaget sin lönepolitik och parterna redogör för sina övergripande inriktningar för avtalsperioden. De lokala parterna går igenom företagets måluppfyllelse, produktivitet, lönsamhet, konkurrenssituation och resultat varvid hänsyn tas till omvärldsfaktorer, ekonomiska faktorer, tillväxtfaktorer, och individuella faktorer. Vid överläggningen ska minnesanteckningar föras.

Det är också naturligt att parterna i förekommande fall går igenom gällande lönekartläggning och handlingsplan för jämställda löner innan överläggningen avslutas.

Medarbetar- och lönesamtal

Lokal lönebildning enligt denna modell förutsätter en strukturerad och väl fungerande dialog mellan lönesättande chef och medarbetaren. Samtalen ska bland annat behandla aktuella arbetsuppgifter, kompetenskrav, hur medarbetaren bidragit till verksamhetens utveckling och medarbetarens uppnådda resultat i relation till tidigare uppsatta mål. Samtalen ska även omfatta medarbetarens arbetssituation. För att undvika missförstånd bör dessa samtal dokumenteras.

Som en del i dialogen genomförs lönesamtal. Utgångspunkten för samtalet är lönebildningen på företaget och en bedömning av hur väl medarbetaren uppfyller de lönekriterier som gäller på arbetsplatsen. De centrala parternas målsättning är att den enskilde medarbetaren och lönesättande chef kommer överens om ny lön under lönesamtalet. Arbetsgivaren lämnar förslag om ny lön till berörd arbetstagarare. Förslaget ska grundas på vad som framkommit under överläggningen och lönesamtalet och bygga på de kriterier för lönesättning, som gäller vid företaget.

Anmärkning

Löneöversynen omfattar också föräldralediga och långtidssjuka.

Förhandlingsordning

Efter genomförda lönesamtal kallar arbetsgivaren respektive arbetstagarorganisation till avstämning och överlämnar sitt förslag till ny lön på individnivå. Vid avstämningen går parterna igenom minnesanteckningarna från överläggningen.

Om chef och enskild medarbetare inte kommit överens om ny lön eller om arbetsgivaren frångått de löneprinciper som behandlats vid de lokala parternas överläggning kan lokal arbetstagarorganisation påkalla förhandling inom två veckor efter det att arbetstagarorganisationen erhållit arbetsgivarens förslag till ny lön för medarbetarna. Om lokal förhandling inte påkallas anses arbetsgivarens förslag fastställt och får status av lokalt kollektivavtal.

För arbetstagarare som föreslås få ingen eller ringa löneökning ska åtgärdsplan upprättas.

I de fall de lokala parterna inte kan träffa överenskommelse, ska respektive central part ha medverkat innan de lokala förhandlingarna avslutas. De centrala parternas huvuduppgift är att tillsammans med de lokala parterna gå igenom hur den lokala löneprocessen har genomförts från överläggning till avstämning.

Syftet är att medverka till att intentionerna i löneavtalet följs. De centrala parterna kan i anslutning till denna medverkan enas om att avsluta ärendet med en central förhandling.

- § 4 **Ändringar i Läns- och regionmuseiavtalets allmänna anställningsvillkor**
Ändringar och protokollsanteckningar framgår av **Bilaga A.**
- § 5 **Särskilda ersättningar i särskild bilaga till allmänna anställningsvillkoren**
Ändringar framgår av **Lönebilaga**
- § 6 **Arbetsgrupper med mera**
Arbetsgrupper med mera framgår av **Bilaga B.**
- § 7 **Fredsplikt**
Förhandlingar enligt denna överenskommelse ska ske under fredsplikt.
- § 8 **Uppsägningstid**
Överenskommelsen gäller för perioden 2010-04-01 – 2012-03-31 med en ömsesidig uppsägningstid av tre månader före avtalsperiodens utgång. Uppsägningen ska vara skriftlig.
- Har överenskommelsen inte sagts upp inom föreskriven tid, förlängs den för en tid av ett år i sänder med en ömsesidig uppsägningstid av tre månader.
- § 9 **Förhandlingarnas avslutande**
Förhandlingarna avslutades 2010-06-23 sedan Erik Acebo och Mats Andersson, samt Anna Steen utsetts att justera protokollet.

Vid protokollet

Annelie Elmertoft

**Justeras
för KFS**

Erik Acebo;

För SKTF

Mats Andersson

För Förtecknade Saco-förbund

Anna Steen

Bilaga A

ÄNDRINGAR AVSEENDE ALLMÄNNA ANSTÄLLNINGSVILLKOR M M

§ 5 ANSTÄLLNINGENS UPPHÖRANDE OCH UPPSÄGNINGSTID

Anmärkning till Moment 1

I samband med uppsägning på grund av arbetsbrist ska arbetsgivaren enligt 47 § Lagen om arbetslöshetsförsäkring på begäran utfärda s k arbetsgivarintyg.

§ 7 SEMESTER

Moment 1

Sista meningen tas bort

Moment 6

a) ledighet av anledning och omfattning som anges i 17 §, 17 a § och 17 b § SemL (**Tillämpas från och med 1 januari 2010**).

§ 8 LEDIGHET

Moment 1:10

Ny mening: ”Sjuklön utges för tid i sjukperioden dock högst under 180 kalenderdagar”

Moment 2:1

För barn födda 2010-04-01 eller senare utges föräldrapenningtillägget under maximalt 150 dagar.

§ 10 PENSIONSFORMÅNER, AVTALSFÖRSÄKRINGAR OCH TRYGGHETSAVTAL

Moment 1

Annan pensionsplan

Lokalt kollektivavtal kan träffas om överenskommelse om annan pensionsplan. För nytillkommande medlemsföretag gäller PA-KFS 09 eller i förekommande fall Gamla PA-KFS om inte överenskommelse om annan pensionsplan kan träffas.

PROTOKOLLSANTECKNINGAR

2. Utgår och ersätts med följande:

Lön vid annan anställning på grund av organisatoriska skäl eller sjukdom

a) Om inte annat överenskomms mellan arbetsgivare och arbetstagare och/eller arbetstagarorganisation gäller följande.

Om en arbetstagare på grund av organisatoriska skäl eller sjukdom omplaceras till en annan anställning utanför anställningsavtalet och överenskommelse träffats om lägre lön utges ett tillägg till arbetstagaren. Tillägget utgörs av mellanskillnaden mellan den gamla och den nya lönen. De första tolv månaderna utbetalas hela tillägget. Därefter minskas tillägget med 1/12 av tillägget per kalendermånad.

Om den nya anställningen innebär lägre sysselsättningsgrad reduceras tillägget enligt följande

$$(a - b) \times c = d$$

a = ursprunglig lön vid heltid

b = ny lön vid heltid

c = ny sysselsättningsgrad

d = tillägg

För det fall avvikande lokal överenskommelse har träffats som reglerar ovanstående äger dessa fortsatt giltighet.

b) För arbetstagare som vid omplaceringstillfället är mellan 60 och 65 år ska den lön som gällde omedelbart före omplaceringen ligga till grund **vid beräkning av pensionsmedförande lön enligt Gamla PA-KFS eller motsvarande förmånsbestämda pensionssystem.**

c) Arbetstagare som omplaceras **på grund av organisatoriska skäl** har under ovan angiven 24-månadersperiod rätt till tjänstledighet upp till ett år för att pröva på annat arbete eller starta eget enligt samma förutsättningar som lagen om ledighet för näringsverksamhet.

Bilaga B

ARBETSGRUPPER MED MERA

ARBETSGRUPPER

Gemensamma arbetsgrupper för alla KFS branschavtal

- 1 Löneförhandlingsprocessen
- 2 Lokal samverkan
- 3 Kompetensutveckling
- 4 Jämställdhet och mångfald

REHABILITERING

Parterna konstaterar att dessa frågor faller inom ramen för Friskare Företag

KLIMATFRÅGAN

Parterna är ense om att referensgruppen till Friskare Företag kan diskuteras hur och om klimatfrågan kan påverka arbetsmiljön för de anställda.

BEMANNINGSFÖRETAG

Om part i samband med inhyrning av arbetskraft påvisar åtgärder som måste anses utgöra otillbörliga kringgåenden av företrädesrätten till återanställning enligt 25 § anställningsskyddslagen åtar sig arbetsgivarparten att diskutera hur denna situation ska diskuteras

LÖNEBILAGA

Särskilda ersättningar

1 Kompensation för övertidsarbete och fyllnadstjänstgöring

2 Färdtidsersättning

Färdtid

För de första 10 timmarna under en kalendervecka

Fr o m 2010-04-01 56,50 kr/timme

Fr o m 2011-04-01 58,50 kr/timme

För tid därutöver under kalenderveckan

Fr o m 2010-04-01 113,00 kr/timme

Fr o m 2011-04-01 117,00 kr/timme

3 Tillägg för obekväm arbetstid

O-tilläggstid A

Fr o m 2010-04-01 93,00 kr/timme

Fr o m 2011-04-01 96,50 kr/timme

O-tilläggstid B

Fr o m 2010-04-01 46,50 kr/timme

Fr o m 2011-04-01 48,00 kr/timme

O-tilläggstid C

Fr o m 2010-04-01 37,00 kr/timme

Fr o m 2011-04-01 38,50 kr/timme

OB-ersättning D

Fr o m 2010-04-01 19,00 kr/timme

Fr o m 2011-04-01 20,00 kr/timme

4 Tillägg för beredskap

Beredskap

1) För högst 150 timmar:

A – i bostaden

Fr o m 2010-04-01 24,50 kr/timme

Fr o m 2011-04-01 25,50 kr/timme

B- i bostaden eller på annan plats utom arbetsstället

Fr o m 2010-04-01	13,50 kr/timme
Fr o m 2011-04-01	14,00 kr/timme

2) För tid därutöver under kalendermånaden:

A – i bostaden

Fr o m 2010-04-01	50,00 kr/timme
Fr o m 2011-04-01	52,00 kr/timme

B – i bostaden eller på annan plats utom arbetsstället

Fr o m 2010-04-01	24,50 kr/timme
Fr o m 2011-04-01	25,50 kr/timme

5 Tillägg vid förskjuten arbetstid

För dag som enligt näst föregående schema skulle ha varit fridag

Fr o m 2010-04-01	69,00 kr/timme
Fr o m 2011-04-01	71,50 kr/timme

För övrig tid

Fr o m 2010-04-01	34,50 kr/timme
Fr o m 2011-04-01	35,00 kr/timme