

Protokoll från överläggning - RALS för perioden 1 oktober 2021 t.o.m. 30 september 2022

Närvarande: För arbetsgivaren- Statens institutionsstyrelse (SiS)
Tobias Bjerman, HR-strateg
Anna Bondesson, HR-generalist
Maria Made, Förhandlingschef

För arbetstagarorganisationen - OFR
Stefan Eriksson
Thord Jansson

Datum 2021-06-14
Tid 13.15 – 15.00
Plats Skype

§ 1 Tillämpningsområde

Överenskommelser enligt detta protokoll gäller för månadsavlönade medarbetare vid Statens institutionsstyrelse som omfattas av Ramavtal om löner m.m. för arbetstagar inom det statliga avtalsområdet (RALS 2020-2023) mellan Arbetsgivarverket och OFR/S, P och O¹.

§ 2 Revisionstidpunkt

Parterna är överens om att revisionstidpunkten är den 1 oktober 2021 och att underlaget för lönerrevisionen ska beräknas per den 1 oktober 2021.

¹ Arbetstagar som omfattas av chefsavtalet ingår därmed inte i den årliga lönerrevisionen som görs med stöd av RALS 2020-2023.

§ 3 Lönebildning inom SiS

Lönebildningen inom Statens institutionsstyrelse (SiS) ska bidra till att nå målen i verksamheten. Lönen ska stimulera till förbättringar av verksamhetens effektivitet, produktivitet och kvalitet. Lönen är också ett instrument för att behålla och rekrytera arbetstagare med rätt kompetens samt för att stimulera till engagemang och utveckling i arbetet.

Lönen ska bestämmas utifrån sakliga grunder såsom ansvar, arbetsuppgifternas svårighetsgrad och övriga krav som är förenade med arbetsuppgifterna, samt medarbetarens skicklighet och resultat i förhållande till verksamhetsmålen. Därför ska lönen vara individuell och differentierad. Till grund för bedömningen ligger SiS lönepolicy samt lönekriterier.

Bedömningen av medarbetaren avser perioden 2020-10-01- 2021-09-30 för lönerevisionen 2021.

§ 4 Tidplan

Ny lön i lönerevision 2021 gäller fr.o.m. den 1 oktober 2021.

Målsättningen enligt tidplan är att ny lön utbetalas i december 2021 med retroaktivitet fr.o.m. 1 oktober.

Detaljerad tidplan återfinns i bilaga 3.

§ 5 Förhandlingsordning

För OFR-medlemmar som är anställda som biträdande institutionschef, administrativ chef, rektor, avdelningsföreståndare, biträdande avdelningsföreståndare och lärare samt OFR-medlemmar anställda på HK och VK tillämpas en modell där medlemmen har en möjlighet att välja mellan antingen lönesättande samtal eller att lönen sätts i traditionell förhandling. Detta är att betrakta som ett utökat försök att tillämpa en modell för lönesättande samtal. Se bilaga 2.

För övriga OFR-medlemmar inleds förhandlingarna på respektive institution där en preliminär överenskommelse träffas. Lokalt kollektivavtal om nya löner sluts per verksamhetsområde och HK.

§ 6 Omfattas av lönerevision 2021

Samtliga månadsavlönade OFR-medlemmar som var anställda per den 1 oktober 2021, förutsatt att lönen inte är satt i samma års lönenivå och att detta är dokumenterat i anställningsbeviset.

Föräldralediga, sjuklediga samt tjänstlediga för statlig utlandstjänstgöring och för tjänstgöring i totalförsvaret omfattas av lönerevisionen 2021, förutsatt att lönen inte är satt i samma års lönenivå och att det är dokumenterat i anställningsbeviset.

Medlemmar i OFR som per den 1 oktober 2021 var helt tjänstlediga av annan anledning än ovanstående uppräknade kategorier, omfattas inte av lönerevisionen 2021. Lönen för dessa omprövas vid återgång i arbete efter tjänstledigheten.

För tillsvidareanställd medarbetare, som vikarierar i en annan befattning inom SiS, ses grundlönen i tillsvidareanställningen över vid återgång i arbete efter tjänstledigheten. Lönen i vikariatet hanteras vid tillsättning och ev. förlängning eller nytt vikariat. Den chef som ansvarar för översynen (i regel närmaste chef) har även har en informationsskyldighet gentemot berörd facklig organisation. Resultatet av översynen ska alltså informeras om till den fackliga organisation som medarbetaren tillhör.

§ 7 Föräldra- och sjuklediga

Där det är möjligt ska chef med befogenhet att sätta lön göra en individuell bedömning utifrån medarbetarens prestation.

Bedömningen av medarbetaren avser perioden 2020-10-01- 2021-09-30 för lönerevisionen 2021.

Om ingen bedömning av prestation kan göras gällande en föräldraledig eller sjukledig medarbetare ska berörd medarbetare bedömas som om hen hade varit i arbete. En utgångspunkt för bedömningen kan då vara tiden före ledighetens början.

§ 8 Lönesättning av fackliga företrädare

Facklig förtroendeman med fast facklig förtroendemannatid som uppgår till minst 75 % av arbetstiden förhandlas av HR-direktören.

Den lokal-lokala fackliga företrädaren som utsetts av OFR att förhandla på lokal-lokal nivå, förhandlar inte sin egen lön. Denna företrädare ska inte heller ha tillgång till arbetsgivarens förslag till bud om den egna lönen.

Fackliga företrädare som arbetar fackligt på deltid och är placerade på en institution/verksamhetskontor/huvudkontoret förhandlas av resp. institutionschef eller chef med befogenhet att sätta lön på VK/HK.

Fackligt arbete kan också ge värdefull erfarenhet som på ett positivt sätt bidrar till den enskildes resultat och skicklighet i förhållande till verksamhetsmålen vilket ska uppmärksammas i samband med lönesättning.

§ 9 Anställda med timlön

Lönenivån för timavlönade medarbetare ska i en partsgemensam överläggning ses över på lokal-lokal nivå (institution/VK/HK) senast inom 3 månader efter det att lönerevision är avslutad med samtliga arbetstagarorganisationer.

Den nya lönen ska börja gälla månaden efter översynen och någon retroaktivitet från den 1 oktober är alltså inte aktuell för denna grupp av medarbetare.

§ 10 Vid oenighet

Uppkommer oenighet inom verksamhetsområdet, hanteras denna av respektive verksamhetsdirektör och av lokal företrädare för OFR. Institutionen ska så snart som möjligt meddela verksamhetsdirektören och lokal företrädare om risk finns för att man inte uppnår en överenskommelse.

Uppkommer oenighet på lokal-lokal nivå för anställda vid huvudkontoret vidtar en förhandling på lokal nivå. Arbetsgivaren företräds då av HR-direktören och OFR företräds av lokal företrädare.

Ifråga om lön som överenskommits i lönesättande samtal och om lönesättande chef och medarbetare inte kommer överens om ny lön hanteras frågan av OFR på lokal nivå och lönesättande chef. Om avtalets principer och myndighetens lönekriterier har följts, gäller den lön som följer av arbetsgivarens förslag till ny lön.

Oenighetsförfarandet omfattar endast det verksamhetsområde/HK där oenigheten uppstått.

§ 11 Särskilda åtgärder vid oförändrad eller ringa förändring av lön

Om det efter lönerevisionen kan konstateras att anställd fått oförändrad eller ringa löneökning och detta är knutet till den anställdes prestation ska en skriftlig åtgärdsplan upprättas. Åtgärdsplanen ska vara upprättad senast inom 3 månader efter avslutad lönerevision.

§ 12 Avstämning

Lokala parter ska gemensamt göra en avstämning av det genomförda lönebildningsarbetet.

Lokala parter ska även analysera om och i så fall vilka förändringar av lönebildningsprocessen som behöver göras. I arbetet ska även tidigare års erfarenheter tas tillvara.

Detta ska ske senast 3 månader efter avslutad revision.

13 § Arbetstidsberoende ersättningar (rörliga lönetillägg)

Parterna är överens om att arbetstidsberoende ersättningar ska ses över inom ramen för pågående förhandlingar om SiS Villkorsavtal om arbetstid och arbetstidsberoende ersättningar.

14 § Åtgärd för individuell lön

För medarbetare som omfattas av lönerevisionen är parterna överens om att den nya individuella lönen (s.k. månadslön) efter genomförd revision, beräknat på heltid, inte ska understiga 24 200 kr per månad 2021.

I övrigt ska principerna för lönebildning enligt § 3 detta protokoll följas.

OFR:s yrkanden och arbetsgivarens svar

Inför lönerevisionen har OFR inkommit med sina yrkanden, se bilaga 1. Även arbetsgivarens svar på yrkandena finns under varje frågeställning i bilagan.

Justerar för

För SiS

För OFR

.....
Maria Made
Förhandlingschef

.....
Thord Jansson
Ordförande

OFR yrkanden 2021

Bilaga 1

- 1. Hantering av gravida vid frågan om omplacering till mindre riskfyllt arbete**
Arbetet med hantering av gravida hänvisades till villkorsgruppen redan 2018, och är fortfarande inte klart.

OFR yrkar att arbetet med denna fråga prioriteras.

Arbetsgivarens svar:
Som arbetsgivare ser vi också behovet av att tydliggöra en rutin i detta avseende och att det också är mycket angeläget att våra chefer ser över möjligheten till omplacering till mindre riskfyllda arbetsuppgifter, istället för att medarbetaren inte är i arbete. Målsättningen är att rutinen ska vara klar så snart som möjligt.
- 2. Restid**
För att SiS ska vara en attraktiv arbetsgivare och kunna rekrytera och behålla kompetent personal ska all restid betraktas som arbetstid. Flera myndigheter har insett behovet av ett sådant avtal och har tecknat lokala reseavtal.

OFR yrkar på att all restid ska räknas som arbetstid.

Arbetsgivarens svar:
Yrkandet avslås. Dock kommer arbetsgivaren att framöver inleda en översyn av vad som ska gälla vid tjänsteresor i stort.
- 3. Arbetstidsförkortning**
OFR yrkar på att införa en arbetstidsförkortning med bibehållen lön, innefattande två timmar/vecka på alla yrkeskategorier.
Om SiS skall bli en attraktiv arbetsgivare med ett hållbart arbetsliv är detta ett första steg i den riktningen.

Arbetsgivarens svar:
Yrkandet avslås.
- 4. Utbildning löneförhandlare**
OFR yrkar på att genomföra en förhandlingsutbildning för nya löneförhandlare. Detta ska ske via webinarium och med en tidsåtgång på max 3tim/tillfälle

Arbetsgivarens svar:

Yrkandet beviljas.

5. Utbildning lönesättande samtal

OFR yrkar att genomföra utbildning för medlemmar som har möjlighet att välja lönesättande samtal. Detta sker via webinarium och max 3tim/tillfälle.

Arbetsgivarens svar:

Yrkandet beviljas.

6. Jämställdhet

OFR yrkar att blivande föräldrar, inte enbart den havande, ska ha rätt till ledighet utan löneavdrag vid besök på mödravårdscentral.

Arbetsgivarens svar:

Frågan är föremål för ställningstagande och arbetsgivaren avser därför att återkomma med besked innan augusti månads slut.

7. Hållbart arbetsliv, Beredskap

OFR yrkar att möjligheten till att få ersättningen för beredskap i ledighet istället för pengar, utöver kompensationen för utebliven veckovila.

Arbetsgivarens svar:

Frågan är föremål för ställningstagande och arbetsgivaren avser därför att återkomma med besked innan augusti månads slut.

Lönesättande samtal

Bilaga 2

För OFR-medlemmar anställda på HK och VK samt OFR-medlemmar som per 1 oktober 2021 är anställd på nedanstående befattning tillämpas en modell där medlemmen har en möjlighet att välja mellan antingen lönesättande samtal eller att lönen sätts i traditionell förhandling. OFR fastställer senast den 24 september 2021 vilka av dessa OFR-medlemmar som har valt att omfattas av lönesättande samtal.

- biträdande institutionschef
- administrativ chef
- rektor
- avdelningsföreståndare
- biträdande avdelningsföreståndare
- lärare

Det lönesättande samtalet innebär att lönesättande chef och arbetstagare kommer överens om en ny lön och avser att ytterligare tydliggöra sambandet mellan arbetstagarens resultat och lön.

Målsättningen är att chef och OFR-medlem ska komma överens om en ny lön. Om chef och arbetstagare i något fall inte kan komma överens om ny lön ska lönesättande chef och arbetstagare ajournera det lönesättande samtalet, och återuppta det inom loppet av två (2) arbetsdagar.

Om det lönesättande samtalet, efter ajournering, avslutas i oenighet ska frågan hänskjutas till lokal nivå innan den 5 november för 2021. Parterna har då att se till att det lönesättande samtalet har följt de i avtalet fastlagda principerna.

Tidplan Lönerrevision 2021**Bilaga 3**

Vecka 31(2 aug - 8 aug)	SiS tar fram anställningslistor till ATO för körning i deras medlemsregister och delger dem listan den 2 aug. Med säkert USB(kodat) alt. i V: katalogen så ATO själva tar ut den med säkert USB(kodat).
<hr/>	
Vecka 33(16 aug - 20 aug)	
<hr/>	
Vecka 34(23 aug - 27 aug)	Institutioner/VK/HK tar fram underlag och förbereder inför de partsgemensamma sittningarna där de ska fastställa underlagen.
<hr/>	
Vecka 35(30 aug - 3 sep)	Partsgemensamt fastställande av underlagslistor på institution/VK/HK enligt tidigare utskickad tidsbokning.
<hr/>	
Vecka 36(6 sep - 10 sep)	Fortsatt partsgemensamt fastställande av underlagslistor på institution/VK/HK enligt tidigare utskickad tidsbokning. Senast fredagen den 10 september ska fastställda underlagslistor skickas till administratör för hela SiS.
<hr/>	
Vecka 37(13 sep - 17 sep)	Arbete med införande av underlagslistor i lönemodulen utförs.
<hr/>	
Vecka 38(20 sep - 24 sep)	Förberedande arbete inför lönesamtal och lönesättande samtal sker på institution/VK/HK.
<hr/>	
Vecka 39(27 sep - 1 okt)	Lönesamtal och lönesättande samtal pågår.
<hr/>	
Vecka 40(4 okt - 8 okt)	Lönesamtal och lönesättande samtal pågår.
<hr/>	
Vecka 41(11 okt - 15 okt)	Lönesamtal och lönesättande samtal pågår.

Vecka 42(18 okt - 22 okt) Lönesamtal och lönesättande samtal pågår.

Vecka 43(25 okt - 29 okt) Lönesamtal och lönesättande samtal pågår.

Senast fredagen den **29 oktober** ska alla förslag på nya löner genom lönesamtal och lönesättande samtal vara ifyllda i lönemodulen.

För de lönesättande samtal inom Saco-S som slutat i oenighet ska förslag på ny lön vara ifyllda i lönemodulen och information om de samtalen ska delges till respektive VO till HR-partner samt för HK till HR-partner på HK.

För de lönesättande samtal inom OFR/S som slutat i oenighet ska förslag på ny lön vara ifyllda i lönemodulen och information om de samtalen ska delges till respektive institutionschef för institution, verksamhetschef för VK och förhandlingschefen för HK.

Vecka 44(1 nov - 5 nov) Förhandlingar om preliminära överenskommelser med OFR/S och Seko inleds på institutioner och VK.

Vecka 45(8 nov - 12 nov) Förhandlingar om preliminära överenskommelser med OFR/S och Seko fortsätter på institutioner och VK.

Senast fredagen den **12 november** ska alla preliminära överenskommelser med OFR/S och Seko om ny lön samt förslag på ny lön utan överenskommelse vara ifyllda i lönemodulen.

Förhandlingar gällande lönesättande samtal inom Saco-S som inte har uppnått överenskommelse förhandlas på VO och HK. Dessa löner ska efter förhandling senast den **12 november** vara ifyllda i lönemodulen och informerats till institution/VK och avdelningar på HK.

Vecka 46(15 nov - 19 nov) Kollektivavtalsförhandling om nya löner med OFR/S och Seko påbörjas på respektive VO samt HK.

Vecka 47(22 nov - 26 nov) Kollektivavtalsförhandling om nya löner med OFR/S och Seko avslutas på respektive VO samt HK. Senast tisdagen den **24 november** ska de förhandlade lönerna vara ifyllda i lönemodulen och informerade till institutionerna/VK och avdelningarna på HK.

Vecka 48(29 nov - 3 dec) SiS går igenom kontrollista och färdig markerar lönerna den 29-30 november.

SiS ger klartecknet till SSC att lönerna kan föras över till Primula senast den **30 november** klockan 12.00.

SSC läser in lönerna och levererar fellistan till SIS senast den **1 december.**

SiS går igenom fellistan och återkopplar till SSC senast den **3 december.**

Vecka 49(6 dec - 10 dec) Besked om ny lön delges till medarbetare som haft lönesamtal eller lönesättande samtal som inte har uppnått överenskommelse.

Vecka 49(13 dec - 17 dec)

Vecka 49(20 dec - 24 dec) Utbetalning av de nya lönerna sker den **23 december** retroaktivt från den 1 oktober.
