

Lokalt avtal mellan Domstolsverket och ST inom Sveriges Domstolar inom ramen för RALS 2023-2025

1 § Definitioner

Med centrala parter avses Arbetsgivarverket och OFR/S, P, O.

Med lokala parter avses Domstolsverket och Fackförbundet ST inom Sveriges Domstolar [ST].

Med lokal-lokala parter avses myndigheter inom Sveriges Domstolar [arbetsgivaren] och fackliga företrädare för ST:s medlemmar vid respektive myndighet [lokal-lokala företrädare för ST]. Om myndigheten inte har någon lokal-lokal företrädare för ST representeras ST av lokal företrädare.

2 § Avtalsparter och tillämpningsområde

Avtalsparter i detta avtal är Domstolsverket och ST.

Avtalet gäller för alla anställda inom Sveriges Domstolar som omfattas av Ramavtal om löner m.m. för arbetstagare inom det statliga avtalsområdet mellan Arbetsgivarverket och OFR/S, P, O [RALS 2023-2025].

3 § Avtalsperiod och revisionstidpunkt

Avtalet omfattar perioden 1 oktober 2023 till 30 september 2025 i enlighet med RALS 2023-2025. I händelse av att centrala parter inte enas om ett nytt avtal per den 1 oktober 2025 skall ST:s medlemmar inom Sveriges Domstolar inte anses omfattas av fredsplikt.

Revisionstidpunkterna inom avtalsperioden är den 1 april 2024 och den 1 april 2025.

Parterna har som gemensam intention att vid efterföljande avtalsperiod följa det centrala RALS-avtalet avseende revisionstidpunkten.

4 § Revisionsutrymme

Parterna är överens om att revisionsutrymme under avtalsperioden ska fördelas enligt nedan.

Vid revision per den 1 april 2024 ska revisionsutrymme vara 4,3 procent beräknat på lönesumman för de anställda som avtalet är tillämpligt på per den 31 mars 2024.

För revision per den 1 april 2025 ska revisionsutrymme vara 3,2 procent beräknat på lönesumman för de anställda som avtalet är tillämpligt på (dock lägst 931 kr per heltidsarbetande medarbetare) per den 31 mars 2025.

Avtalat revisionsutrymme gäller för Sveriges Domstolar på total nivå och ersätter oenighetsnivån enligt RALS 2023-2025.

4.1 Medarbetare som omfattas av revisionen

1. Medarbetare som är anställda den 31 mars respektive år och som fortfarande är anställda den 1 april samma år samt medarbetare som inte redan har en lön i kommande års lönenivå.
2. Medarbetare som är föräldraledig vid revisionstidpunkten för respektive år.
3. Medarbetare som varit heltidssjukskriven kortare tid än två år vid revisionstidpunkten för respektive år.
4. Medarbetare som har varit heltidssjukskriven längre tid än två år vid revisionstidpunkten för respektive år förhandlas i annan ordning. Arbetsgivaren lämnar i dessa fall in underlag om medarbetaren till Domstolsverket som genomför kollektivavtalsförhandling med ST.
5. Medarbetare som är i tjänst och har en planerad tjänstledighet.
6. Medarbetare som är tjänstledig för annat arbete inom Sveriges Domstolar lönesätts där medarbetaren vid revisionstidpunkten utför arbete, om inget annat bestämts mellan berörda arbetsgivare efter dialog med medarbetaren.

Medarbetare som vid revisionstidpunkten är helt tjänstledig för arbete eller för annan orsak utanför Sveriges Domstolar omfattas inte av lönerevisionen. Lönesättning ska ske när medarbetaren återgår i tjänst. Eftersom medarbetaren inte omfattades av lönerevisionen träffas en sådan överenskommelse med stöd av 9 § RALS 2023-2025.

5 § Löneprinciper

Gemensamma löneprinciper gäller enligt 5 § RALS 2023-2025.

Parterna belyser särskilt;

- lönesättningen ska stimulera till engagemang och utveckling i arbetet,
- lönesättningen ska uppfattas rättvis i förhållande till arbetsresultat och arbetsinsatser, såsom att arbetstagaren bidrar med sin erfarenhet till verksamheten,
- lönesättande chef och medarbetaren ska verka för en god dialog för att skapa förståelse för vilka grunder lönen är satt och vad medarbetaren kan göra för att påverka den samt,
- lönen ska bestämmas utifrån sakliga grunder samt vara individuell och differentierad.

6 § Förberedelser

Lokala parter förberedelsearbete utgår från 6 § RALS 2023-2025.

Lokal-lokala parter förberedelsearbete bör ha en övergripande inriktning och syfta till att skapa en förtroendefull dialog mellan parterna, präglad av öppenhet och respekt.

Förberedelsearbetet kan inledas med dialog om verksamhetens nuläge och mål samt verksamhetens löneläge och lönespridning (lönebild). Lönebild kan vidare vara ett underlag för dialog om behov av förändringar och kompetensförsörjningsbehov. I förberedelsearbetet bör också lokal-lokala parter ha en dialog om tillämpning av lönekriterier.

De lokal-lokala parterna ska särskilt beakta och ansvara för att inga osakliga löneskillnader finns.

I de fall det finns endast en eller ingen lokal-lokal facklig företrädare deltar lokal företrädare från ST.

6.1 Fackligt arbete

Fackligt arbete och uppdrag som skyddsombud 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.

7 § Lönesättande samtal

Parterna är överens om att modellen med lönesättande samtal, enligt 7.2 § RALS 2023-2025, ska tillämpas vid samtliga myndigheter inom Sveriges Domstolar. Det innebär att lönerrevisionen sker genom att chef och medarbetare överenskommer om ny lön. Lönesättande samtal kan genomföras med ett eller två samtal. Parterna rekommenderar två samtal.

8 § Särskilda åtgärder vid oförändrad eller ringa förändring av lön

I de fall en medarbetares lön är oförändrad eller ändrats i ringa omfattning ska särskilda åtgärder vidtas enligt 7.4 § RALS 2023-2025 samt Bilaga C. Parterna vill förtydliga att planerade insatser dokumenteras i form av en handlingsplan. I de fall medarbetaren har ett väl hävdad löneläge i förhållande till andra medarbetare med liknande arbetsuppgifter behöver inga åtgärder vidtas.

- Vid revision per den 1 april 2024 ska belopp för särskilda åtgärder vid oförändrad eller ringa förändring av lön vara understigande eller lika med 400 kr.
- Vid revision per den 1 april 2025 ska belopp för särskilda åtgärder vid oförändrad eller ringa förändring av lön vara understigande eller lika med 350 kr.

9 § Oenighetshantering

Parterna är överens om att tillämpa en särskild samtalsmodell, enligt 7.3 § RALS 2023-2025, i form av ett fyrpartssamtal i de fall när chef och medarbetare inte kan komma överens om ny lön.

Om fyrpartssamtalet leder till en förändrad bedömning av medarbetarens lönesättning, reviderar arbetsgivaren löneförslaget. I de fall överenskommelse om ny lön ändå inte är möjlig beslutar arbetsgivaren om ny lön.

Om det i fyrpartssamtalet framkommer att orsaken till oenigheten inte har att göra med beloppets storlek utan att den grundar sig i att det har uppstått fel i löneprocessen, ska oenigheten hänskjutas till lokal nivå. Med processfel menas till exempel att arbetsgivarens bedömning har varit av diskrimineringsgrundande karaktär. I de fall överenskommelse om ny lön ändå inte uppnås beslutar arbetsgivaren om ny lön.


10 § Utvärdering

Lokala parter ska i nära anslutning till lönerrevisionen göra en gemensam utvärdering av det genomförda lönebildningsarbetet. Syftet med utvärderingen är att utveckla och kvalitetssäkra lönebildningsprocessen inom Sveriges Domstolar.

Utvärdering bör också göras på lokal-lokal nivå i nära anslutning till avslutad lönerrevision. Arbetsgivaren ska på eget initiativ informera lokal-lokala företrädare för ST om det totala utfallet. I de fall det inte finns lokal-lokal facklig företrädare informeras lokal företrädare för ST.

För Domstolsverket

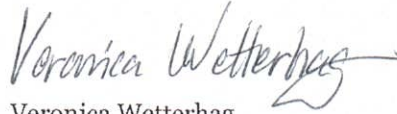
13/12-23



Thomas Rolén

För Fackförbundet ST inom Sveriges Domstolar

13/12-23



Veronica Wetterhag