

Ramavtal mellan Arbetsgivarverket och Saco-S (RALS 2010-T)

Förord

Arbetsgivarverket och Saco-S slöt Ramavtal om löner m.m. för arbetstagare inom det statliga avtalsområdet (RALS 2010-T) den 25 oktober 2010.

Avtalet gäller tills vidare och ger goda möjligheter för en långsiktig och stabil lönebildning. Det ger också stor frihet för de lokala parterna att komma överens om nya löner utifrån verksamhetens behov och förutsättningar.

Avtalet är sifferlöst, det vill säga det innehåller inte några garantier för löneökningar. Lönerrevision genomförs genom lönesättande samtal där chef och medarbetare kommer överens om ny lön. De lokala parterna kan dock enas om att i stället tillämpa kollektivavtalsförhandlingar.

I detta avtalstryck publiceras RALS 2010-T med den lydelse från och med 2020-11-30 som parterna har enats om enligt förhandlingsprotokoll 2010-10-25, 2011-03-07, 2012-10-25, 2013-10-04, 2016-10-05, 2017-10-04 och 2020-11-30.

Parter

Arbetsgivarsidan: Arbetsgivarverket

Arbetstagarsidan: Saco-S

Ramavtal om löner m.m. för arbetstagare inom det statliga avtalsområdet (RALS 2010-T)

1 §

Parterna sluter ramavtal om löner m.m. för arbetstagare inom det statliga avtalsområdet att gälla tillsvidare fr.o.m. den 1 oktober 2010.

Ramavtalets tillämpningsområde och omfattning samt vissa definitioner

2 §

Bestämmelserna i ramavtalet gäller inte arbetstagare för vilka motsvarande frågor regleras i annat ramavtal om löner m.m.

Av *bilaga A* framgår vilka avtal som detta ramavtal omfattar och deras giltighetstid. Av respektive avtals tillämpningsområde framgår vilka arbetstagare som berörs av ramavtalet.

Med *centrala parter* avses Arbetsgivarverket och Saco-S.

Med *lokala parter* avses arbetsgivaren och lokal arbetstagarorganisation.

Med *arbetsgivaren, central arbetstagarorganisation* respektive *lokal arbetstagarorganisation* avses i detta ramavtal detsamma som i 1 kap. 2 § i Villkorsavtal-T Arbetsgivarverket – Saco-S¹ och motsvarande bestämmelse i Affärsverksavtalet (AVA-T) Arbetsgivarverket – Saco-S.

¹ Före den 1 juli 2013 benämnt ALFA-T.

Samarbetsavtalets utgångspunkter²

3 §

En utgångspunkt för detta ramavtal är Samarbetsavtalet för det statliga avtalsområdet. Genom Samarbetsavtalet har de centrala parterna tagit ett gemensamt ansvar för lönebildningen på sin del av arbetsmarknaden. Samarbetsavtalet syftar till att centrala och lokala parter i samverkan ska kunna stärka förhandlingsprocessen och genomföra konstruktiva avtalsförhandlingar med upprätthållande av arbetsfred. De centrala parterna är vidare överens om att förloppet och utfallet av löneförhandlingarna på det statliga avtalsområdet ska bidra till samhällsekonomisk balans och inte störa det konkurrensutsatta näringslivets strävanden om en kostnadsutveckling i nivå med vår omvärld.

Enligt Samarbetsavtalet bör centrala avtal bilda en plattform för lokala parter, där Samarbetsavtalets intentioner att stärka de statliga verksamheterna genom samverkan ska förverkligas.³

Arbetsgivaren och den lokala arbetstagarorganisationen ska tillsammans kunna inhämta råd från centrala parter om tillämpningen av RALS 2010-T.⁴

Fredsplikt

4 §

Förhandlingar enligt detta avtal förs under fredsplikt.

Gemensamma löneprinciper

5 §

Lönebildning och lönesättning ska medverka till att målen för verksamheten uppnås och att verksamheten bedrivs effektivt och rationellt. Lönebildningen och lönesättningen ska också vara kopplad till verksamhetens resultat. En avgörande förutsättning för en effektiv och väl fungerande verksamhet är att arbetsgivaren kan rekrytera, motivera, utveckla och behålla arbetstagare med sådan kompetens som behövs på kort och lång sikt. Lönesättningen är ett instrument för att säkerställa detta och ska stimulera till engagemang och utveckling i arbetet.

En arbetstagares lön ska bestämmas utifrån sakliga grunder såsom ansvar, arbetsuppgifternas svårighetsgrad och övriga krav som är förenade med arbetsuppgifterna, samt arbetstagarens skicklighet och resultat i förhållande till verksamhetsmålen. Därför ska lönen vara individuell och differentierad. Lokala parter kan om särskilda omständigheter föreligger träffa lokal överenskommelse om annat för vissa grupper. En väl utvecklad lönesättning som utgår från sakliga grunder är betydelsefull för en ändamålsenlig differentiering på organisations- och individnivå.²

² Samarbetsavtalet upphörde att gälla mellan Arbetsgivarverket och Saco-S den 22 juni 2017.

³ Stycket ändrat i enlighet med förhandlingsprotokoll 2013-10-04.

⁴ Tillagt enligt förhandlingsprotokoll 2013-10-04.

För det fall lokala parter inte har samsyn ska de gemensamt begära stöd från centrala parter.⁵

Varje medarbetare ska informeras om på vilka grunder lönen sätts och vad han eller hon kan göra för att påverka sin lön. För att uppnå detta syfte krävs en regelbundet återkommande dialog mellan chef och medarbetare, som är särskilt inriktad på sådana frågor som kan ha betydelse för individens framtida resultat, utveckling och lön.

Lokal lönebildning

6 § Förberedelsearbete

6.1 Planering av det lokala lönebildningsarbetet

Arbetsgivaren och den lokala arbetstagarorganisationen ska gemensamt planera hur det långsiktiga arbetet med den lokala lönebildningen ska bedrivas. Arbetet ska ha en övergripande inriktning och syfta till att skapa en förtroendefull dialog mellan parterna, präglad av öppenhet och respekt. Dessutom sker en årlig planering om lokala parter inte enas om annat.⁶

Som en del av planeringen av det lokala lönebildningsarbetet ska arbetsgivaren och den lokala arbetstagarorganisationen fastställa vid vilken tidpunkt revision av löner ska äga rum. Om lokala parter inte enas om annat sker lönerevision årligen med revisionstidpunkt per den 1 oktober.

Parterna bör vidare enas om hur och enligt vilken tidsplan det arbete ska bedrivas som förutsätts enligt 6 och 7 §§ och i samband härmed hur resultatet av det gemensamma arbete som bedrivs enligt 6.2 ska utnyttjas.

6.2 Utgångspunkter

En väl fungerande lokal lönebildning bör på ett naturligt sätt knyta an till arbetsgivarens planering och uppföljning av verksamhetsmål och resultat samt ekonomi. Den förutsätter att lokala parter genomför ett gemensamt arbete om hur löneprinciperna enligt 5 § ska tillämpas inom det egna förhandlingsområdet mot bakgrund av verksamhetens krav, mål och resultat samt verksamhetens ekonomiska förutsättningar och kompetensförsörjningsbehov. I arbetet ska parterna sträva efter att så långt som möjligt uppnå samsyn. Arbetsgivaren har inför det gemensamma arbetet att tydliggöra hur arbetsgivarens ansvar och befogenheter utövas. Arbetsgivaren ska ange vilka chefer som har befogenhet att tillämpa lönesättande samtal.

De lokala parterna har vid tillämpningen av löneprinciperna att särskilt uppmärksamma sitt gemensamma ansvar för att det inte i något avseende uppstår osaklighet i lönesättningen, bl.a. mot bakgrund av de förbud mot lönediskriminering som gäller enligt lag. Det innebär bl.a. att parterna har ett gemensamt ansvar för att utjämna och förhindra skillnader i löner och andra anställningsvillkor mellan kvin-

⁵ Nytt stycke tillfört i enlighet med förhandlingsprotokoll 2013-10-04.

⁶ Stycket ändrat i enlighet med förhandlingsprotokoll 2013-10-04.

nor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. Parterna ska också främja alla medarbetares lika möjligheter att på sakliga grunder påverka sin löneutveckling. Parterna har vidare att ta ställning till principerna för lönesättningen av de medarbetare som under viss tid inte befinner sig i arbete, som t.ex. föräldralediga.

Av Samarbetsavtalet framgår, och genom detta ramavtal lägger de centrala parterna grunden för, att sådana anställningsvillkor som inte längre motsvarar verksamhetens krav måste kunna ändras i samband med lönerevision så att det ekonomiska värdet villkoren representerar kommer till bättre nytta. I samband med planeringen av det lokala lönebildningsarbetet kan parterna även planera en gemensam granskning av övriga anställningsvillkor, i syfte att pröva om dessa villkor är väl anpassade till verksamhetens krav eller om de bör ersättas av andra villkor som bättre motsvarar dessa krav.

6.3 Lönebild⁷

Inför kommande lönerevision ska arbetsgivaren inledningsvis presentera en bild av verksamhetens mål och resultat. Arbetsgivaren ska även presentera en bild för den lokala arbetstagarorganisationen som speglar hela verksamhetens löneläge och lönespridning. Lönebilderna ska framför allt bygga på den centrala partsgemensamma statistiken, men också på annan information som lokala parter finner relevant. Genom diskussion och analys ska parterna sträva efter att bilda sig en gemensam uppfattning om lönebilderna.

6.4 Förändring av lönebilderna⁸

Som en förberedelse inför lönerevision ska därefter var och en av parterna utifrån löneprinciperna i 5 § och deras tillämpning enligt 6.2 redovisa sin syn på behovet av förändringar, på kort och lång sikt, av löner och andra anställningsvillkor utifrån verksamhetens krav, mål och resultat, samt arbetsgivarens ekonomiska förutsättningar och kompetensförsörjningsbehov.

Den fortsatta diskussionen kan röra behovet av förändringar med anledning av höjd kompetens, större befogenheter och ansvar, befordran, mer kvalificerade arbetsuppgifter, höjda krav i arbetet och ökade arbetsinsatser samt höjd effektivitet i övrigt på organisationsnivå. Parterna kan även beakta löner och andra anställningsvillkor på övriga delar av arbetsmarknaden.

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

De sakliga grunderna för lönesättningen ska tillämpas likartat för sådana medarbetare hos arbetsgivaren som har likartade eller näraliggande arbetsuppgifter, men som tillhör en annan arbetstagarorganisation vilken är part i motsvarande avtal med Arbetsgivarverket.

⁷ Ändrad enligt förhandlingsprotokoll 2017-10-04.

⁸ Ändrad enligt förhandlingsprotokoll 2011-03-07.

⁹ Ändrad enligt förhandlingsprotokoll 2017-10-04.

I diskussionen ska parterna sträva efter att så långt möjligt uppnå samsyn.

7 § Lönerrevision

7.1 Inledning

Nya löner ska sättas i överensstämmelse med de gemensamma löneprinciperna enligt 5 §, deras lokala tillämpning som ett resultat av arbetet enligt 6.2 och efter det att lokala parter gjort redovisningar och fört diskussioner enligt 6.3 och 6.4.

Lönerrevisionen genomförs enligt 7.2 om inte parterna enats om att tillämpa 7.3. Parterna ska gemensamt planera hur respektive förhandlingsordning ska tillämpas. Om lokala parter inte har samsyn om metod för lönesättning ska de gemensamt begära stöd från de centrala parterna innan lönerrevision inleds.

7.2 Lönesättande samtal

Lönerrevision sker genom lönesättande samtal. Detta innebär att chef och medarbetare kommer överens om en ny lön. Tidpunkten för sådan löneöverenskommelse kan antingen vara fastställd revisionstidpunkt eller överenskommas mellan chef och medarbetare

Det lönesättande samtalet avser att ytterligare tydliggöra sambandet mellan medarbetarens resultat och lön. I det lönesättande samtalet får chef och medarbetare en reell möjlighet att med utgångspunkt från fastställda löneprinciper och lönekriterier föra en diskussion där medarbetarens bidrag till verksamheten sätts i fokus.

Om chef och medarbetare i något fall inte kan komma överens om ny lön, gäller att lönesättningen för denna medarbetare ska regleras mellan arbetsgivaren och den lokala arbetstagarorganisationen enligt 7.3.

7.3 Lokala förhandlingar¹⁰

Arbetsgivaren och den lokala arbetstagarorganisationen kan komma överens om att i stället för ordningen enligt 7.2 sluta kollektivavtal om nya löner för alla eller vissa arbetstagare att gälla från de revisionstidpunkter som fastställts.

De centrala parterna förutsätter att lokala parter uppnår en förhandlingslösning vid lönerrevisionen. Först sedan parterna har uttömt alla möjligheter att på egen hand sluta avtal, får ordningen enligt 7.4 användas.

Arbetsgivaren och den lokala arbetstagarorganisationen får träffa överenskommelse om alternativ ordning till första stycket rörande fastställande av nya löner för vissa arbetstagare efter oenighet enligt 7.2. En sådan ordning ska ytterligare förstärka chef och medarbetares roll vid fastställandet av nya löner och ersätta den ordning som gäller enligt första stycket denna paragraf.

¹⁰ Ändrad enligt förhandlingsprotokoll 2017-10-04.

Om en fortsatt oenighet råder kring nya löner efter det att den alternativa ordningen tillämpats anses de nya lönerna fastställda enligt arbetsgivarens förslag, punkt 7.4 är därmed inte tillämplig.

7.4 Vid oenighet

Om lokala parter inte vid fastställd revisionstidpunkt, eller vid annan tidpunkt som parterna enats om, har slutit kollektivavtal om nya löner, ska de gemensamt begära stöd från de centrala parterna i syfte att nå en överenskommelse.

Uppnås ingen överenskommelse ska en lokal lönenämnd utses enligt 7.5. Dess opartiska ordförande ska i första hand söka underlätta för parterna att finna en förhandlingslösning. Ordföranden kan i detta sammanhang även beakta möjligheten till förändringar av andra anställningsvillkor än lön om parterna är överens om detta. I de fall en förhandlingslösning för nya löner inte kan åstadkommas ska vardera parten till den lokala lönenämnden lämna ett förslag till nya löner. Lönenämnden ska på grundval av dessa förslag lämna en rekommendation om nya löner utifrån detta avtals löneprinciper och det arbete som lokala parter har genomfört enligt 6 §.

Arbetsgivarverkets anmärkning

För det fall lönenämndens rekommendation om nya löner inte genomförs utövas arbetsgivarens befogenheter av arbetsgivaren i samråd med Arbetsgivarverket.

7.5 Lokal lönenämnd

Lönenämnden leds av en opartisk ordförande. Ordföranden utses av lokala parter gemensamt i samråd med centrala parter. Om arbetsgivaren och den lokala arbetstagarorganisationen inte enas om annat, ingår i nämnden även en företrädare för arbetsgivaren och en företrädare för arbetstagsidan. Ordföranden har utslagsröst.

8 § 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.

Överenskommelse om lön vid andra tillfällen än lönerevision

9 §¹¹

Arbetsgivare och enskild arbetstagare träffar överenskommelse om lön vid nyanställning. Arbetsgivare och enskild arbetstagare får också träffa överenskommelse om ny lön under pågående anställning om arbetsgivaren anser att det finns skäl för det. Lönen ska bestämmas med iakttagande av de gemensamma löneprinciperna i detta avtal och deras tillämpning hos arbetsgivaren.

¹¹ Enligt förhandlingsprotokoll 2011-03-07.

Innan överenskommelse om ny lön träffas ska berörd lokal arbetstagarorganisation informeras. Om arbetsgivaren bedömer att verksamheten kräver det får överenskommelse om lön ske före informationen.

Förhandlingar om lön upptas då lokal part så begär.

Lokalt avtal får träffas om annan ordning.

Särskilda frågor

10 §

10.1

Då opartisk ordförande anlitas enligt detta ramavtal, inkluderande de avtal som ramavtalet omfattar, ska kostnaderna härför delas lika mellan berörda parter, om inte annat framgår av särskilda bestämmelser.

10.2

Utgått enligt förhandlingsprotokoll 2012-10-25¹²

11 §

Avtalet gäller tillsvidare med en ömsesidig uppsägningstid av sex månader. Avtalet kan enbart sägas upp med verkan från den 1 oktober varje år.

Anmärkning:

Lokala parter som enligt RALS 2010-T 6.1 enats om tidpunkt för lönnerevision ska genomföra denna även om avtalet sagts upp men fortfarande är giltigt.

Stockholm den 25 oktober 2010

Arbetsgivarverket

Saco-S

Monica Dahlbom

Edel Karlsson Håål

¹² Från och med 1 oktober 2012.

Parter

Arbetsgivarsidan: Arbetsgivarverket

Arbetstagarsidan: Saco-S

Överenskommelse om ändring av Ramavtal om löner m.m. för arbetstagare inom det statliga avtalsområdet (RALIS 2010-T) m.m.

1 §

2010-10-25 tecknade parterna Ramavtal om löner m.m. för arbetstagare inom det statliga avtalsområdet (RALIS 2010-T) mellan Arbetsgivarverket och Saco-S i form av ett tillsvidareavtal, som därefter ändrats i vissa delar genom särskilda överenskommelser. Parterna är genom denna överenskommelse överens om följande ändring av RALIS 2010-T m.m.

2 §

Parterna är överens om ändringar i Villkorsavtal-T enligt bilaga 1

3 §

Parterna är överens om ändringar i Affärsverksavtalet-T (AVA-T) enligt bilaga 2.

4 §

Parterna är överens om ändringar i Avtal om omställning enligt bilaga 3.

5 §

Parterna är överens om; Tillämpning av avtal om omställning i vissa fall då anställning upphör på grund av sjukdom, se särskilt protokoll.

Under den tid som överenskommelsen gäller ska Trygghetsstiftelsen i januari 2022 samt januari 2023 informera omställningsnämnden om tillämpningen av överenskommelsen.

6 §

Av 26 § PSA framgår att PSA-nämnden prövar frågor om personskadeersättning enligt avtalet. Det följer också av 26 § att PSA-nämnden i arbetsordning eller i särskilda beslut kan delegera denna rätt till AFA Försäkring. Mot den bakgrunden uppmanar parterna PSA-nämnden att i arbetsordningen undanta delegering till AFA Försäkring av beslut som rör övningsituationer med mänsklig figurant. Utgångspunkten är att sådana ärenden ska hanteras av PSA-nämnden under hela avtalsperioden. Om PSA-nämnden finner att det är lämpligt kan nämnden efterhand helt eller delvis, delegera sådana ärenden till AFA.

PSA-nämnden ska i januari 2022 och januari 2023 till förhandlingsledningarna redogöra för erfarenheter av prövningen av dessa ärenden i nämnden.

7 §

En enskild arbetstagare som inte har erhållit någon uppräknings eller samordning av en livränta enligt statliga pensionsbestämmelser före PA-03 ikraftträdande kan vända sig till SPV som ska ta upp frågan i Pensionsnämnden. Nämnden har att ta ställning till om pensionen ska uppräknas enligt regelverket i 7 kap. 2 § Avdelning II PA 16 och i så fall från vilket datum. Bestämmelsen omfattar även livränta enligt Pensionsplan för arbetstagare hos allmän försäkringskassa.

8 §

Parterna har sedan 2014 haft ett pågående partsgemensamt arbete om utveckling av BESTA. Arbetet genomförs av Tekniska gruppen. Arbetet ska fortsätta under kommande tre år avseende frågorna om arbetsledare och projektledare.

I förhandlingar 2017 överenskom parterna om att genomföra ett partsgemensamt arbete rörande Affärsverksavtalen (AVA/AVA-T). Detta arbete ska slutföras under 2021.

I förhandlingar 2017 överenskom parterna om att genomföra ett partsgemensamt arbete rörande villkor internationell arbetsmarknad. Detta arbete ska slutföras under 2021.

Parterna är sedan tidigare överens om att genomföra ett arbete om Partsrådets organisation och styrning. Parterna är överens om att arbetet ska genomföras första kvartalet 2021.

9 §

Parterna är överens om att under avtalsperioden genomföra ett arbete avseende tjänstepensioner enligt bilaga 4.

10 §

Parterna är överens om att under avtalsperioden genomföra arbete i arbetsmiljöfrågor enligt bilaga 5.

11 §

Parterna är överens om att under avtalsperioden genomföra ett arbete för att omhänderta förändringar i lagen om anställningsskydd m.m. enligt bilaga 6.

12 §

Parterna är överens om att genomföra en översyn av Överenskommelserna om samarbete i statistikfrågor enligt bilaga 7.

13 §

Parterna är överens om att genomföra en översyn av Avtal om tidsbegränsad anställning som postdoktor enligt bilaga 8.

14 §

Parterna är överens om att i januari 2022 inleda ett arbete kring Villkorsavtal -T, bilaga 5, Specialbestämmelser för vissa arbetstagare vid universitet och högskolor.

Parterna är överens om att i januari 2022 inleda ett arbete med att omformulera texterna om den lokala lönebildningen på ett sådant sätt att det bättre speglar särarten och syftet med tillsvidareavtalet.

Parterna är överens om att i oktober 2021 inleda ett arbete i syfte att undersöka möjligheterna att utöka enskilda överenskommelser

15 §

Parterna är överens om Partsrådets finansiering och verksamhet under avtalsperioden enligt särskilt protokoll.

Vid protokollet

Matilda Nyström Arnek

Justerat
Arbetsgivarverket

Anna Falck

Justerat
Saco-S

Anna Steen

Ändringar i Villkorsavtal –T Arbetsgivarverket – Saco-S

Parterna är överens om följande ändringar i Villkorsavtal- T Arbetsgivarverket – Saco-S med giltighet från och med den 1 januari 2021 om inte annat anges.

1 §

1 kap. tillförs en ny paragraf 1 b § med följande lydelse.

Inför att överenskommelse om anställning träffas ska arbetsgivaren och den sökande, på arbetsgivarens initiativ, klarlägga vad som gäller i frågor av betydelse för anställningen såsom t.ex. lön, anställningsform, omfattning, tillämpliga kollektivavtal och geografisk arbetsskyldighet.

Anmärkning

Klarläggandena som gjorts bör dokumenteras skriftligt.

2 §

5 kap. 14 § tredje stycket ska ha följande lydelse från och med den 1 januari 2021.

Semesterlönegarantin för en heltidsarbetande arbetstagare utgörs från och med den 1 januari 2021¹³ för varje uttagen betald semesterdag av ett belopp som motsvarar skillnaden mellan 1483 kronor och det lägre belopp som utgör summan av 4,6 % av den fasta lönen plus semestertillägg.

¹³ Beloppet är 1510 kronor från och med den 1 januari 2022 och 1537 kronor från och med den 1 januari 2023.

Ändringar i Affärsverksavtal-T Arbetsgivarverket – Saco-S

Parterna är överens om följande ändringar i Affärsverksavtal-T Arbetsgivarverket – Saco-S med giltighet från och med den 1 januari 2021.

1 §

2 § tillförs ett nytt mom. 1 a mom. med följande lydelse.

Inför att överenskommelse om anställning träffas ska arbetsgivaren och den sökande, på arbetsgivarens initiativ, klargöra vad som gäller i frågor av betydelse för anställningen såsom t.ex. lön, anställningsform, omfattning, tillämpliga kollektivavtal och geografisk arbetskyldighet.

Anmärkning

Klarläggandena som gjorts bör dokumenteras skriftligt.

2 §

11 § 5 mom. stycket före anmärkningen ska från och med den 1 januari 2021.

Semesterlönegarantin för en heltidsarbetande arbetstagare utgörs från och med den 1 januari 2021¹⁴ för varje uttagen betald semesterdag av ett belopp som motsvarar skillnaden mellan 1483 kronor och det lägre belopp som utgör summan av 4,6 % av den fasta lönen plus semestertillägg.

¹⁴ Beloppet är 1510 kronor från och med den 1 januari 2022 och 1537 kronor från och med den 1 januari 2023.

Ändringar i avtal om omställning

Parterna är överens om att från och med den 1 januari 2021 göra följande ändringar i Avtal om omställning.

1 §

1 kap. 5 § Arbetsgivarens ansvar tillförs ett nytt tredje och fjärde stycke med följande lydelse

Tidig kontakt med Trygghetsstiftelsen

I ett tidigt skede i en omställningssituation kan arbetsgivaren avropa stöd från Trygghetsstiftelsen.

Stödinsatserna kan vara att:

- informera medarbetarna om det stöd Trygghetsstiftelsen kan ge och hur processen kommer att se ut om och när man har blivit anmäld till stiftelsen.
- kunna ge samma information till HR-funktionen, chefer och fackliga företrädare i myndigheterna, för att öka deras kunskap och trygghet under omställningsprocessen.

Överenskommelse om partsgemensamt arbete avseende tjänstepensioner

Bakgrund

Partierna i den parlamentariska pensionsgruppen kom 2017 överens om en fortsatt renovering av pensionssystemet för att säkra långsiktigt höjda, hållbara och trygga pensioner. Av överenskommelsen framgår bl.a. att uttagsåldern för allmän pension, åldern för uttag av garantipension samt åldern för rätten att kvarstå i anställning höjs successivt. Arbetsmarknadens trygghetssystem kopplas till en riktålder och skattelagstiftningen kommer att förändras bl.a. avseende uttagsålder för tjänstepension.

Pensionsgruppen har löpande samråd med arbetsmarknadens parter. I den avsiktsförklaring som överenskoms 2016 framgår att *”Avtalen om tjänstepensioner ser ut på många olika sätt. Många avtal som tecknats under de senaste åren har en inriktning som stöder strävandena efter ett längre arbetsliv. Parterna har för avsikt att ytterligare förstärka denna strävan genom att se över befintliga avtal.”*

Centrala parter bedömer att den parlamentariska pensionsgruppens överenskommelse kan innebära behov av förändringar i de statliga tjänstepensionsbestämmelserna. I nuläget har pensionsgruppens förslag i vissa delar preciserats och trätt i kraft, i andra delar återfinns ännu inte preciserade regelverk.

I avtalsrörelsen 2020 har arbetstagarorganisationerna yrkat på förändringar av tjänstepensionsavtalet och delpensionsavtalet. Arbetsgivarverket har i avtalsrörelsen inte yrkat på några förändringar i avtalen, men kan se behov av en översyn av avtalsbestämmelserna.

Arbetets inriktning

Parterna är överens om att genomföra ett partsgemensamt arbete om de statliga tjänstepensionsbestämmelserna som tar sin utgångspunkt i den parlamentariska pensionsgruppens överenskommelse från 2017 samt arbetstagarorganisationernas yrkanden i avtalsrörelsen 2020.

Parterna är därvid överens om att pröva förutsättningarna för och behov av förändringar samt behov av finansiering. I detta arbete kan parterna lyfta frågor som inte lagts som yrkanden i avtalsförhandlingarna.

Tidplan

Det partsgemensamma arbetet ska slutföras senast september 2022, med en avstämning med förhandlingsledningarna i januari 2022, för att förhandlingar i frågan ska kunna inledas oktober 2022.

Centrala parterns arbete i arbetsmiljöfrågor

Bakgrund

2016 tecknade parterna inom det statliga avtalsområdet en partsgemensam avsiktsförklaring om att bidra till att motverka ohälsa och stigande sjuktal och i stället minska sjuktalen inom de statliga verksamheterna. Parterna konstaterade då att det är ett långsiktigt arbete som krävs för att insatserna ska ge effekt. Arbetet har hittills i huvudsak bedrivits inom ramen för Partsrådets arbetsområden Arbetsmiljö ur ett partsperspektiv och Hållbart arbetsliv, men också centrala parterns arbete avseende arbetsmiljöer där personalen har mycket kontakt med allmänheten. Det arbete som inletts inom ramen för den partsgemensamma avsiktsförklaringen behöver stärkas. Samtidigt har pandemin under 2020 bidragit till en snabb omställning av arbetsätt och aktualiserat nya frågor kring hälsa och arbetsmiljö på statens arbetsplatser.

Mot denna bakgrund och med utgångspunkt i de förhandlingar som ägt rum i avtalsrörelsen ser centrala parter behov av att under avtalsperioden genomföra ett gemensamt arbete enligt nedan.

Arbetets inriktning

Förhandlingsledningarna behöver vara informerade om aktuella arbetsmiljöfrågor för att kunna föra en gemensam dialog och utveckla arbetet enligt den partsgemensamma avsiktsförklaringen. Förhandlingsledningarna är överens om att partsgemensamma arbeten kan vara ett sätt att få del av sådan information.

Förhandlingsledningarna är överens om att en partsgemensam grupp under avtalsperioden får i uppdrag att arbeta med följande:

- Dra slutsatser om sjukfrånvarons utveckling och tendenser utifrån den statistik över sjukfrånvaron i staten som Statskontoret årligen presenterar och annan statistik som parterna är överens om. Härvid ska särskilt uppmärksammas förändringar i statistiken som kan vara en följd av pandemin.
- Sammanställa och dra slutsatser av lokala parterns erfarenheter av hur lag- och avtalsreglerad partssamverkan, till exempel arbetsmiljöarbetet, påverkats av den situation som pandemin har satt oss i.
- Ta fram förslag till partsgemensamma insatser efter Regeringens beslut om ny arbetsmiljöstrategi med anledning av att den nuvarande strategin för 2016-2020 löper ut.

- Bidra till att stärka kunskaperna hos lokala parter i det förebyggande och aktiva arbetet mot diskriminering och sexuella trakasserier genom att ge förslag till aktiviteter och exempel på handlingsplaner.

Under avtalsperioden kan ytterligare uppdrag aktualiseras till arbetsgruppen.

Tidplan

Arbetsgruppen ska återrapportera och föra en dialog med förhandlingsledningarna om uppdragen enligt tidplan som förhandlingsledningarna beslutar om. Förhandlingsledningarna har att besluta om eventuella partsgemensamma insatser med anledning av gruppens arbete.

Principöverenskommelse för att omhänderta förändringar i lagen om anställningsskydd m.m.

Bakgrund

Som ett resultat av Januariavtalet tillsattes en utredning i april 2019 för att lämna förslag på en moderniserad arbetsrätt. I direktivet till utredningen framgår det att ”Arbetsmarknadens parter autonomi och självständighet är en förutsättning för att parterna fortsatt ska kunna ta ett stort ansvar för regleringen på arbetsmarknaden i syfte att skapa flexibla lösningar som är anpassade för olika branscher. Utredningens förslag bör därför samlat innebära att en grundläggande balans mellan arbetsmarknadens parter upprätthålls. Det är också viktigt att arbetsmarknadens parter har möjlighet att bygga vidare på de kollektivavtalslösningar som redan finns.”

Den statliga utredningen presenterade sitt resultat i maj 2020 och parterna på den privata sektorn (Svenskt Näringsliv och PTK) har därefter genom förhandlingar presenterat ett nytt förslag till ändringar i lagen om anställningsskydd (LAS) och behov av förändringar i andra författningar som balanseras av förändringar i parternas kollektivavtal.

Det är i denna stund oklart vilka förändringar som kommer att genomföras i LAS och andra närliggande författningar. Frågorna bereds i regeringskansliet med en inriktning att det är parternas förhandlingsförslag som ska ligga till grund för en ny statlig utredning.

Arbetets inriktning

Parterna är överens om att under avtalsperioden och i ljuset av Svenskt Näringslivs och PTK:s överenskommelse samt kommande förändringar i LAS se över aktuella kollektivavtal i syfte att åstadkomma en balans mellan arbetsgivarnas och arbetstagarnas behov av att skapa en helhetslösning för det statliga avtalsområdet.

Tidplan

Centrala parter (förhandlingsledningarna) ska så snart som möjligt, senast under januari 2021, gemensamt gå igenom de förändringar som återfinns i överenskommelsen mellan Svenskt Näringsliv och PTK för att identifiera påverkan på statliga kollektivavtal. Förhandlingsledningarna ska besluta om ett eller flera uppdrag till en arbetsgrupp för att vidare utreda hur föreslagna förändringar eventuellt påverkar de kollektivavtalslösningar som finns på statlig sektor. I en uppdragsbeskrivning ska framgå hur arbetsgruppens arbete ska redovisas till förhandlingsledningarna. Under avtalsperioden kan nya uppdrag tillkomma.

När förslag till lagändringar i LAS och andra närliggande författningar föreligger är parterna överens om att ta upp förhandlingar för att bygga vidare på de kollektivavtalslösningar som redan finns inom statlig sektor. Ett sådant förhandlingsarbete ska bedrivas med ambition att matcha tidplaner för införandet av författningsändringar.

Uppdrag – avtal om samarbete i statistikfrågor

Bakgrund

Av de centrala överenskommelserna om samarbete i statistikfrågor framgår det att ”Den partsgemensamma lönestatistiken består av primärdata och utgör underlag för analyser och beräkningar i samband med centrala och lokala förhandlingar”.

Förutsättningarna för samarbetet har påverkats av ett förändrat säkerhetsläge och införandet av säkerhetsskyddslagen. I avtalsrörelsen har arbetstagarorganisationerna därför yrkat på att det partsgemensamma statistikutbytet utvecklas för att parterna även fortsättningsvis ska få likvärdig tillgång till statistiskt underlag.

Införandet av säkerhetsskyddslagen påverkar bl.a. vilka krav som ställs på den som tar emot uppgifter samt hur uppgifterna i övrigt kan hanteras då den är säkerhetsklassad. Den partsgemensamma statistiken samlas in av Arbetsgivarverket. Därför har t.ex. arbetstagare säkerhetsklassats samt myndighetens rutiner ändrats. För att kunna lämna vidare säkerhetsklassad information måste den mottagande organisationens säkerhetsrutiner vara likställda med överlämnande organisation.

Mot den bakgrunden är parterna överens om att avtalen om samarbete i statistikfrågor behöver ses över för att upprätthålla en tillräcklig säkerhetsnivå vid hanteringen av den partsgemensamma lönestatistiken och därmed säkerställa att parterna så långt det är möjligt har tillgång till partsgemensam lönestatistik på motsvarande sätt som tidigare.

Upplysning:

Parterna i överenskommelsen bär även fortsatt gemensamt kostnaderna för statistikproduktionen. Kostnadsfördelningen är inte en del av detta uppdrag.

Uppdrag

Mot den bakgrunden ges den partsgemensamma arbetsgruppen i statistikfrågor (Tekniska gruppen) i uppdrag att gemensamt se över överenskommelserna om samarbete i statistikfrågor och göra de ändringar som krävs för att nå en tillräcklig säkerhetsnivå för hanteringen av lönestatistiken.

Översynen ska därför avse

- vilka variabler (primärdata) lönestatistiken ska omfatta för att uppfylla lönestatistikens huvudsyfte
- reglering av tillgång och nyttjande av primärdata och referensstatistik
- vilka krav som behöver ställas avseende rutiner, utbildningsinsatser, säkerhetsprövning etc. samt

- andra ändringar av avtalet som behöver uppnås för en tillräcklig säkerhetsnivå

Tidplan

Uppdraget ska vara slutfört den 30 juni 2021.

Uppdrag - avtal om tidsbegränsad anställning som postdoktor

Avtal om tidsbegränsad anställning som postdoktor trädde i kraft den 1 september 2008. Avtalet ger möjligheter att i vissa fall tidsbegränsa en anställning utöver vad som följer av LAS. Syftet med avtalet är att ge personer som nyligen avlagt doktorsexamen en möjlighet till fortsatt meritering, främst vad gäller forskning.

Parterna är överens om att det finns ett behov av att se över bestämmelserna i avtalet utifrån förändringar som skett sedan avtalet träffades.

Parterna är därför överens om att i januari 2021 inleda en förhandling om förändringar av postdokavtalet med målet att slutföra detta den 30 april 2021.

Parter

Arbetsgivarsidan: Arbetsgivarverket

Arbetstagersidan: Saco-S

Överenskommelse om ändring av Ramavtal om löner m.m. för arbetstagare inom det statliga avtalsområdet (RALS 2010-T) m.m.

1 §

2010-10-25 tecknade parterna Ramavtal om löner m.m. för arbetstagare inom det statliga avtalsområdet (RALS 2010-T) mellan Arbetsgivarverket och Saco-S i form av ett tillsvidareavtal, som därefter ändrats i vissa delar genom särskilda överenskommelser. Parterna är genom denna överenskommelse överens om följande ändring av RALS 2010-T m.m.

2 §

Parterna är överens om ändringar m.m. i RALS 2010-T enligt *bilaga 1*.

3 §

Parterna är överens om ändringar i Villkorsavtal-T enligt *bilaga 2*.

4 §

Parterna är överens om ändringar i Affärsverksavtalet-T (AVA-T) enligt *bilaga 3*.

5 §

Parterna är överens om ändringar i PSA – avtal om ersättning vid personskada enligt *bilaga 4*.

Parterna är med anledning av ändringen i 11 § överens om att i förhandlingsledningsgruppen behandla frågan om hanteringen av Vållandenämnden.

6 §

Parterna är överens om ändringar i Pensionsavtalet för arbetstagare inom det statliga avtalsområdet 2016 (PA 16) enligt *bilaga 5*.

7 §

Parterna är överens om ändringar i Särskilt villkorsavtal för vissa statliga anställningar (VASA) enligt *bilaga 6*.

8 §

Parterna är överens om att genomföra ett partsgemensamt arbete rörande arbetstid enligt *bilaga 7*.

9 §

Parterna är överens om att genomföra ett partsgemensamt arbete rörande Affärsverksavtalen (AVA/AVA-T) enligt *bilaga 8*.

10 §

Parterna är överens om ett partsgemensamt arbete om villkor internationell arbetsmarknad enligt *bilaga 9*.

11 §

Under förhandlingarna har parterna diskuterat förekomsten av tidsbegränsade anställningar inom avtalsområdet.

Parterna konstaterar att utgångspunkten enligt LAS är att anställning gäller tills vidare. Samtidigt kan verksamheten i olika sammanhang kräva att anställningar görs för viss tid.

Med anledning av parternas diskussioner åtar sig Arbetsgivarverket, att återkommande samla in statistik för att regelbundet följa upp förekomsten av tidsbegränsade anställningar i verksamheter utanför universitet och högskolor. Vad gäller förekomsten av tidsbegränsade anställningar inom universitet och högskolor har UKÄ i uppdrag att årligen samla in sådan statistik. Arbetsgivarverket kommer inte att samla in statistik för de anställningar som ligger inom UKÄ statistik.

Tekniska gruppen kan vara en resurs i arbetet.

Arbetsgivarverket kommer att regelbundet återrapportera den samlade bilden under perioden 2018-2020 som ett underlag inför fortsatta diskussioner.

12 §

Parterna har under förhandlingarna diskuterat förekomsten av tidsbegränsade anställningar och möjligheten till att via kollektivavtal ändra reglerna om konvertering enligt 5 a § i lag (1982:80) om anställningsskydd (LAS). Med anledning av dessa diskussioner kommer Arbetsgivarverket att bjuda in till möte på chefsjuristnivå för samtal rörande regeringsformens regler om förtjänst och skicklighet i förhållande till förändrade konverteringsregler.

Medverkande vid mötet har ett ansvar för att återkoppla till den egna förhandlingsledningen.

13 §

Parterna har under avtalsrörelsen diskuterat tillämpningen av "Avtal om ersättning vid olycksfall och dödsfall under utlandstjänstgöring". Arbetsgivarverket har mot den bakgrunden åtagit sig att på arbetsgivarsidan föra en dialog i syfte att tydliggöra tillämpningen av avtalet så att arbetsgivarna kan lämna berörda arbetstagare adekvat information om avtalet inför utlandstjänstgöring.

14 §

Premier som avsätts enligt PA 16, Avdelning I 4 kap. 6 § tillfaller enligt avtalet ålderspension obligatorisk. Parterna är överens om att sådana premier fr.o.m. 1 januari 2019 i stället ska tillfalla försäkring i ålderspension flex. Detta under förutsättning att parternas pensionsexperter inte finner att tekniska strukturer utgör hinder för ändringen.

15 §

Parterna är överens om att utarbeta gemensam information om PA 16 respektive PSA. Parterna är därvid överens om att för arbetet göra en gemensam framställan om medel till Partsrådet.

16 §

Parterna har i särskilt förhandlingsprotokoll den 4 oktober träffat en principöverenskommelse om Partsrådets arbetsområden.

17 §

Parterna har under avtalsförhandlingarna diskuterat tillämpningen av provanställning. Arbetsgivarverket kommer mot den bakgrunden att, på olika sätt, påminna om syftet med provanställningsbestämmelserna.

18 §

I förhandlingsprotokollet till PA16, 19 §, 2015-11-11 står det: "Saco-S har tagit upp fråga om hantering av arbetstagarens lön och förmåner i samband med enskilda överenskommelser enligt Villkorsavtal-T och Affärsverksavtal-T". I enlighet med detta har en arbetsgrupp tillsatts. Arbetsgruppen gjorde under 2016 en genomgång av de enskilda överenskommelser som är lönepåverkande och vilken konsekvens dessa har på såväl lagstadgade som kollektivavtalsreglerade ersättningar. Parterna konstaterar att detta arbete behöver slutföras.

Vid protokollet

Ken Johnsson

Justerat
Arbetsgivarverket

Anna Falck

Justerat
Saco-S

Lena Emanuelsson

Ändringar m.m. i RALS 2010-T

Parterna är överens om att RALS 2010-T från den 1 januari 2018 ska ha följande lydelse.

1 §

6.3 ändras enligt följande.

Inför kommande lönerevision ska arbetsgivaren inledningsvis presentera en bild av verksamhetens mål och resultat. Arbetsgivaren ska även presentera en bild för den lokala arbetstagarorganisationen som speglar hela verksamhetens löneläge och lönespridning. Lönebilderna ska framför allt bygga på den centrala partsgemensamma statistiken, men också på annan information som lokala parter finner relevant. Genom diskussion och analys ska parterna sträva efter att bilda sig en gemensam uppfattning om lönebilderna.

Tredje stycket 6.4 ska ha följande lydelse.

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.

2 §

7.3 ändras enligt följande.

7.3 Lokala förhandlingar

Arbetsgivaren och den lokala arbetstagarorganisationen kan komma överens om att i stället för ordningen enligt 7.2 sluta kollektivavtal om nya löner för alla eller vissa arbetstagare att gälla från de revisionsstidpunkter som fastställts.

De centrala parterna förutsätter att lokala parter uppnår en förhandlingslösning vid lönerevisionen. Först sedan parterna har uttömt alla möjligheter att på egen hand sluta avtal, får ordningen enligt 7.4 användas.

Arbetsgivaren och den lokala arbetstagarorganisationen får träffa överenskommelse om alternativ ordning till första stycket rörande fastställande av nya löner för vissa arbetstagare efter oenighet enligt 7.2. En sådan ordning ska ytterligare förstärka chef och medarbetares roll vid fastställandet av nya löner och ersätta den ordning som gäller enligt första stycket denna paragraf.

Om en fortsatt oenighet råder kring nya löner efter det att den alternativa ordningen tillämpats anses de nya lönerna fastställda enligt arbetsgivarens förslag, punkt 7.4 är därmed inte tillämplig.

3 §

Arbetsgivarverket och Saco-S träffade den 20 juni 2016 överenskommelse om fortsatt utveckling av RALS 2010-T (underbilaga 1). Parterna reviderade därefter överenskommelsen den 10 maj 2017 (underbilaga 2).

Parterna är med anledning av denna överenskommelse överens om att det fortsatta utvecklingsarbetet av RALS 2010-T ska bedrivas enligt följande.

1. Parterna har i det gemensamma utvecklingsarbetet tagit fram en stomme till en ny partsgemensam kommentar till RALS. Parterna är överens om att slutföra arbetet med den partsgemensamma kommentaren till den 31 mars 2018.
2. I verksamhetsplanen för Partsrådet arbetsområde Centrala parter stöd till lokal lönebildning för 2017 anges ett antal utvecklingsinsatser för lokala parter som inte genomförts. Parterna är överens om att det är angeläget att dessa genomförs och kommer mot den bakgrunden att omhänderta dessa utvecklingsinsatser i det kommande arbetet inom Partsrådets arbetsområde Centrala parter stöd till lokal lönebildning under perioden 2018-2020.
3. Parterna är avslutningsvis överens om att fortsätta det påbörjade förändringsarbetet av RALS 2010-T i syftet att utveckla arbetsprocessen i avtalet till att än mer stödja en långsiktigt lokal lönebildning. Parterna är överens om att i det långsiktiga arbetet omhänderta innehållet i 5 § i överenskommelsen från 20 juni 2016. Parternas målbild är att arbete ska vara avslutat 31 december 2018.

Ändringar i Villkorsavtal-T Arbetsgivarverket – Saco-S

Parterna är överens om följande ändringar i Villkorsavtal-T Arbetsgivarverket – Saco-S med giltighet från och med den 1 oktober 2017 om inte annat anges.

1 §

5 kap. 13 § ska ha följande lydelse från och med den 1 januari 2018.

Sparad semester

13 §

Varje arbetstagare som har rätt till fler än 20 betalda semesterdagar för ett visst kalenderår får spara en eller flera av de överskjutande dagarna till ett senare kalenderår. Ingen arbetstagare får dock ha fler sparade dagar än 30.

Övergångsbestämmelser:

Arbetstagare som den 1 januari 2018 har fler än 30 sparade semesterdagar får ta ut de överskjutande dagarna under en femårsperiod så att arbetstagaren inte har fler än 30 sparade semesterdagar den 31 december 2022.

Vidare ska tredje stycket 14 § ha följande lydelse.

Semesterlönegarantin för en heltidsarbetande arbetstagare utgörs från och med den 1 januari 2018¹⁵ för varje uttagen betald semesterdag av ett belopp som motsvarar skillnaden mellan 1396 kronor och det lägre belopp som utgör summan av 4,6 % av den fasta lönen plus semestertillägg.

2 §

7 kap. 6 respektive 8 § om sjukpenning och rehabiliteringstillägg justeras per den 1 maj 2017 enligt nedan.

6 § Sjukpenningtillägg

I tabellens andra rad anges Dag 366-915 (Sjukpenning på fortsättningsnivå). Ny lydelse ska vara Dag 366 - (Sjukpenning på fortsättningsnivå).

7 § om sjukpenningtillägg vid förebyggande behandling ska ha följande innehåll från den 1 oktober. Vad gäller sista raden (dag 366-) så gäller den ändringen från den 1 maj 2017.

¹⁵ Beloppet är 1424 kronor från och med den 1 januari 2019 och 1457 kronor från och med den 1 januari 2020.

7 §

En arbetstagare som får sjukpenning för förebyggande behandling enligt 27 kap. 6-7 §§ och 28 § SFB har rätt till sjukpenningtillägg enligt nedanstående tabell.

Dag i sjukperioden	Lönedelar		Underlag för beräkning
	Under Bb-tak	Över Bb-tak	
Dag 1-14	0 %	77,60 %	Aktuell arbetsdagslön, se kap. 3, plus 0,38 procent av rörliga tillägg enligt 4 §.
Dag 15-365	10 %	87,60 %	Aktuell kalenderdagslön, se kap. 3, plus 0,27 procent av rörliga tillägg enligt 6 §.
Dag 366-	0 %	72,75 %	

8 § om rehabiliteringstillägg ändras innehållet i cellen ”Dag 366-915”. Ny lydelse ska vara ”Dag 366 -”.

3 §

13 kap. 2 § ska ha följande lydelse.

Ledighet ska beviljas

2 §

Den som har en tillsvidareanställning som omfattas av avtalet ska beviljas ledighet, dock längst två år¹⁶, för att ha en annan anställning som omfattas av avtalet för bestämd tid eller tillsvidare längst till en viss tidpunkt. Detta under förutsättning att arbetstagaren innehaft tillsvidareanställning hos den arbetsgivare från vilken denne begär ledigheten under i vart fall de närmaste 12 månaderna före den dag ledigheten inleds.

Anmärkning: vid beräkning av kvalifikationstid ingår tid under provanställning när provanställningen övergått till en tillsvidareanställning.

En arbetstagare som varit ledig enligt denna regel ska, för att återigen ha rätt att vara ledig enligt bestämmelsen, återgå till anställning hos den arbetsgivare från vilken man har varit tjänstledig i minst 12 månader. Detta gäller dock inte om den tidsbegränsade anställningen, utan avbrott, förnyas hos samma arbetsgivare.

¹⁶ Tidsbegränsningen, som infördes att gälla fr.o.m. den 1 januari 2011, avser inte ledighet för att inneha sådan anställning som får tidsbegränsas för längre tid än två år enligt högskoleförordningen (1993:100) och motsvarande bestämmelser.

Anmärkning: Om arbetstagaren under denna tid varit ledig med stöd av en annan bestämmelse ska sådan tid inräknas i kvalifikationstiden.

Arbetstagare som vill nyttja sin rätt till ledighet ska underrätta arbetsgivaren minst två månader före ledighetens början.

En arbetstagare som har fått besked om att han inte kommer att få fortsatt anställning när den tidsbegränsade anställningen upphör, ska snarast informera den arbetsgivare som beviljat ledigheten.

En arbetstagare som vill avbryta ledigheten i förtid ska informera den arbetsgivare som beviljat ledigheten senast två månader före den tidpunkt då arbetstagaren vill gå tillbaka till arbetet i den ursprungliga anställningen. För det fall ledigheten avser en provanställning som avbryts av arbetsgivaren gäller istället att information ska lämnas två veckor i förväg.

Första stycket gäller dock inte den som får en verksledande eller därmed jämförlig anställning med rätt till avgångsförmåner enligt förordning (2003:55) om avgångsförmåner för vissa arbetstagare med statlig chefsanställning.

Arbetsgivaren kan besluta om att bevilja ledighet utöver vad som framgår av bestämmelserna.

Parterna är därutöver överens om att tillföra en ny 12 § med följande lydelse.

Avstängning

12 §

Om så nödvändigtvis måste ske kan en arbetstagare, som på goda grunder misstänks för brottslighet eller annat grovt åsidosättande som kan föranleda skiljande från anställningen och situationen är sådan att en fortsatt närvaro på arbetsplatsen riskerar att allvarligt rubba förtroendet för arbetstagarens opartiskhet, eller skada myndighetens anseende eller försvåra den fortsatta utredningen, i avvaktan på arbetsgivarens slutliga ställningstagande avstängas från arbete.

Avstängning får ske för högst 30 kalenderdagar i sänder.

Under avstängning behåller arbetstagaren sina anställningsförmåner.

Ett beslut om avstängning ska hanteras enligt MBL. Detsamma gäller beträffande beslut om förlängd avstängning om inte parterna kommer överens om annat.

Bestämmelsen gäller inte arbetstagare med fullmaktsanställning.

Som ett förtydligande till ovan ska 6 kap. 9 § tillföras en not.

Löneavdrag vid avstängning¹⁷
9 §

¹⁷ Bestämmelserna gäller inte vid avstängning enligt 13 kap. 12 §

Ändringar i Affärsverksavtal-T Arbetsgivarverket – Saco-S

Parterna är överens om följande ändringar i Affärsverksavtal-T Arbetsgivarverket – Saco-S med giltighet från och med den 1 oktober 2017.

1 §

11 § 5 mom. Stycket före anmärkningen sak ha följande lydelse.

Semesterlönegarantin för en heltidsarbetande arbetstagare utgörs från och med den 1 januari 2018¹⁸ för varje uttagen betald semesterdag av ett belopp som motsvara skillnaden mellan 1396 kronor och det lägre belopp som utgör summan av 4,6 % av den fasta lönen plus semestertillägg.

Vidare ska 9.1 mom. Antal sparade semesterdagar ha följande lydelse från och med den 1 januari 2018.

Om en arbetstagare för ett visst kalenderår, har rätt till mer än 20 betalda semesterdagar får han spara en eller flera av de överskjutande dagarna till ett senare semesterår. Arbetstagaren får dock vid varje tidpunkt inte ha fler sparade dagar än 30.

Övergångsbestämmelse

Arbetstagare som den 1 januari 2018 har fler än 30 sparade semesterdagar får ta ut de överskjutande dagarna under en femårsperiod så att han eller hon inte har fler än 30 sparade semesterdagar den 31 december 2022.

2 §

Parterna är överens om att 12 § 7 a respektive 10 mom. ändras per den 1 maj 2017 enligt nedan.

Parterna är överens om att bestämmelserna i 12 § 9 mom. ska ha följande lydelse per den 1 oktober 2017. Vad gäller den sista raden i tabellen gäller den per den 1 maj 2017.

9 mom. Sjukavdrag vid förebyggande behandling

En arbetstagare som får sjukpenning för förebyggande behandling enligt 3 kap. 7 b § AFL ska ha sjukavdrag per arbetsdag de 14 första dagarna och per kalenderdag resterande dagar. Sjukavdrag görs enligt följande tabell.

¹⁸ Beloppet är 1424 kronor från och med den 1 januari 2019 och 1457 kronor från och med den 1 januari 2020

Dag i sjukperioden	Arbetstagare med årslön		
	Upp till Bb-taket	Över Bb-taket	
		Lönedelar upp till Bb-taket	Lönedelar över Bb-taket
1-14	$100\% \times \text{månadslönen} \times 12$ årsarbetstiden	$100\% \times \text{Bb-taket}$ årsarbetstiden	$22,4\% \times (\text{månadslönen} \times 12 - \text{Bb-taket})$ årsarbetstiden
15-365	90 % x daglönen	90 % x daglönen	12,4 % x daglönen
366-	100 % x daglönen	100 % x daglönen	27,25 % x daglönen

7 a mom. ”Sjukavdrag när arbetstagaren får förlängd sjukpenning från försäkringskassan” respektive 10 mom. ”Rehabiliteringsavdrag” ändras innehållet i cellen ”Dag 365-914” i respektive tabell. Ny lydelse ska vara ”Dag 365-”.

3 §

16 § tillförs ett nytt 7 mom. med följande lydelse.

7 mom. Avstängning

Om så nödvändigtvis måste ske kan en arbetstagare, som på goda grunder misstänks för brottslighet eller annat grovt åsidosättande som kan föranleda skiljande från anställningen och situationen är sådan att en fortsatt närvaro på arbetsplatsen riskerar att allvarligt rubba förtroendet för arbetstagarens opartiskhet, eller skada myndighetens anseende eller försvåra den fortsatta utredningen, i avvaktan på arbetsgivarens slutliga ställningstagande avstängas från arbete.

Avstängning får ske för högst 30 kalenderdagar i sänder.

Under avstängning behåller arbetstagaren sina anställningsförmåner.

Ett beslut om avstängning ska hanteras enligt MBL. Detsamma gäller beträffande beslut om förlängd avstängning om inte parterna kommer överens om annat.

Bestämmelsen gäller inte arbetstagare med fullmaktsanställning.

15 § 5 mom. tillförs en not.

5 mom. Lön vid avstängning¹⁹

¹⁹ Bestämmelserna gäller inte vid avstängning enligt 16 § 7 mom.

Ändringar i PSA – Avtal om ersättningar vid personskada

Parterna är överens om att från och med den 1 oktober 2017 göra följande materiella ändringar i PSA – Avtal om ersättningar vid personskada i två hänseenden.

- Kravet på att arbetsolycksfall och färdolycksfall ger rätt till ersättning endast om olycksfallet har medfört nedsatt arbetsförmåga som har varat mer än 14 dagar eller medfört bestående invaliditet tas bort. Ett arbetsolycksfall och färdolycksfall ska fortsättningsvis ge rätt till ersättning om olycksfallet har medfört nedsatt arbetsförmåga oaktat varaktigheten eller medfört bestående invaliditet.
- Kravet på att den skadade, för att erhålla viss ersättning, enligt 11 § ska visa att en arbetssjukdom har vållats i tjänsten genom vårdslöshet enligt skadeståndslagen av en arbetsgivare eller att en annan arbetstagare hos arbetsgivaren har vållat en arbetssjukdom genom fel eller försummelse i tjänsten tas bort.

Parterna konstaterar härvid att dessa ändringar behöver formuleras samt att de kan medföra t.ex. redaktionella följdändringar i avtalet i övrigt.

Parterna är överens om att ett arbete för att tydliggöra dessa förändringar i avtalet ska genomföras skyndsamt av parterna gemensamt.

Ändringar i Pensionsavtalet för arbetstagare inom det statliga avtalsområdet 2016 (PA 16)

Parterna är överens om att göra följande ändringar i PA 16 att gälla från och med den 1 januari 2019.

1 §

Parterna är överens om att Avdelning II, 3 kap. 1 § ska ha följande lydelse.

1 § Tillgodoräkning av pensionspremier

Arbetstagaren tillgodoräknas fortlöpande premier beräknade på utbetald lön i anställningen²⁰, dels för individuell ålderspension, dels för kompletterande ålderspension. I den utbetalda lönen ingår inte kostnadsersättningar (skattefria eller skattepliktiga).

Under ledighet till följd av:

- föräldraledighet med stöd av föräldraledighetslag (1995:584) eller
- graviditet med rätt till graviditetspenning enligt SFB

beräknas den pensionsgrundande lönen med bortseende från det löneavdrag som föranletts av ledigheten. Lön eller annan ersättning som utgör en kompensation för löneavdrag på grund av sådan ledighet ingår inte i den pensionsgrundande lönen.

Vid följande ledigheter tillgodoräknas premier enligt nedan:

- ledighet till följd av sjukdom efter det att sjuklöneperioden enligt lagen (1991:1047) om sjuklön upphört,
- ledighet med delpension.

Om den utbetalda lönen för en månad understiger den fasta lönen enligt 4 kap. 1 § punkt 1 ska premien beräknas på den fasta lönen.²¹

Premie tillgodoräknas även för:

- tid under vilken sjukpension utbetalas efter det att anställningen upphört,
- tid under vilken pensionsersättning eller särskild pensionsersättning enligt Avtal om omställning eller tidigare gällande Trygghetsavtal utbetalas.²²

Premien beräknas på pensionsunderlaget enligt 4 kap. 3 §.

Premie tillgodoräknas även för:

²⁰ Med utbetald lön i anställningen avses även utbetalt arvode enligt 4 kap. 1 § punkt 4 om arvodet ingår i den pensionsgrundande lönen enligt 4 kap. 1 §.

²¹ Före den 1 januari 2007 beräknas avgiften på den fasta lönen enligt 4 kap 1 § punkt 1.

²² Bestämmelsen om särskild pensionsersättning gäller arbetstagare som beviljats sådan ersättning fr.o.m. den 1 januari 2008.

- tid under vilken förtida uttag enligt 3 kap. 6 § första stycket görs.

Premien beräknas på tillämpligt underlag enligt ovan för kalenderåret före avgångsåret och betalas vid avgången. För tid under ledighet i övrigt beräknas premien på den fasta lönen enligt 4 kap. 1 § punkt 1.

Premier tillgodoräknas arbetstagaren för pensionsavsättning *första* gången från det att de sammanlagda beräknade premierna hos arbetsgivaren för ålderspensionerna enligt 2 och 3 §§ under ett kalenderår tillsammans överstiger 1 procent av aktuellt ibb. Har ett belopp motsvarande detta inte uppnåtts för kalenderåret betalas ett belopp motsvarande den beräknade premien ut till arbetstagaren. Beloppet ska utbetalas senast i januari månad året efter det år det beräknats. Före utbetalning justeras beloppet med avdrag för preliminär skatt enligt gällande skattebestämmelser. Beloppet är inte pensionsgrundande. När arbetstagaren första gången tillgodoräknats en premie i en pensionsförsäkring kommer premier därefter, oavsett deras storlek, att tillgodoräknas arbetstagaren som ålderspension.

2 §

Parterna är vidare överens om att Avdelning II, 3 kap. tillförs en ny 4 a § att gälla från och med den 1 januari 2019.

4 a § Överenskommelse om extra premieavsättning genom bruttolöneavdrag

När en arbetstagare träffar överenskommelse med arbetsgivaren enligt anteckning till 4 § om att avstå lön genom bruttolöneavdrag för extra premieavsättning till ålderspensionen beräknas premierna för de premiebestämda ålderspensionerna med bortseende från det bruttolöneavdrag som följer av löneavståendet.

Ändringar i Särskilt villkorsavtal för vissa statliga anställningar (VASA)

Parterna är överens om följande ändringar i VASA från och med den 1 oktober 2017.

1 kap. 4 § Anställningsform ska ha följande lydelse.

4 § Anställningsform

Arbetsgivaren får enligt detta avtal träffa en eller flera tidsbegränsade anställningsavtal med en och samma arbetstagare enligt 2 §, för en sammanlagd tid om högst 24 månader. Avtalets reglering ersätter härigenom 5 § lagen om anställningsskydd (LAS).

Arbetsstagarorganisationerna ska informeras om beslut om anställning enligt detta avtal inklusive överenskommen lön.

Vidare ska 2 kap 2 § tillföras ett nytt tredje stycke med följande lydelse.

Vad gäller lönesättning av en arbetstagare kan det vara lämpligt att se över lönesättningen efter en tolv månadersperiod.

I och med ändringarna upphör parternas överenskommelse *Tillämpning av VASA i vissa fall* från den 21 december 2016 att gälla.

Uppdragsbeskrivning partsgemensamt arbete arbetstid

Uppdrag

Parterna konstaterar att de genom tecknandet av centrala kollektivavtal har ett ansvar för att dessa avtal skapar förutsättningar för att genomföra verksamhetens uppdrag och att verksamheten bedrivs effektivt och rationellt. Därtill kommer ansvaret för att arbetstidens förläggning sker på ett sådant sätt att den främjar en god arbetsmiljö och motverkar ohälsa.

Parterna är överens om att tillsätta en arbetsgrupp med följande uppdrag

- Arbetsgruppen ska gemensamt inventera rådande problembilder.
- Arbetsgruppen ska också diskutera om nuvarande regler för hur förläggning av arbetstid kan ske likvärligt som formerna för arbetstidsförläggningen är rimliga utifrån ett arbetsgivar- respektive arbetstagarperspektiv. I arbetet ska även en analys om behovet av bestämmelser kring restid samt behovet av ändringar av nuvarande gränser för minsta ersättning av övertid ingå. Arbetsgruppen kan vid behov lämna partsgemensamma förslag på avtalsförändringar.
- I arbetet ska också medarbetarens behov av inflytande och dennes behov av framförhållning vid förändrad förläggning beaktas.

Tidplan

Den gemensamma probleminventeringen ska skriftligen rapporteras till förhandlingsledningarna senast 30 april 2018. Därefter ska en statusrapport kring det fortsatta arbetet lämnas till förhandlingsledningarna 30 november 2018. Arbetsgruppens skriftliga slutrapport ska lämnas till parternas förhandlingsledningar 30 maj 2019.

Uppdragsbeskrivning för partsgemensamt arbete avseende översyn av Affärsverksavtalen (AVA/AVA-T)

Bakgrund

Parterna har under avtalsrörelsen diskuterat ett behov av översyn av AVA/AVA-T. Sedan tidigare har ett partsgemensamt översynsarbete genomförts avseende Villkorsavtal/Villkorsavtal-T.

Utifrån dessa diskussioner är parterna nu överens om att genomföra ett partsgemensamt arbete i syfte att i första hand omhänderta redaktionella ändringar i avtalen.

Uppdrag

Arbetsgruppen får i uppdrag att

- Göra en systematisk genomgång av avtalen och föreslå redaktionella förändringar i avtalstexterna.
- Inom ramen för detta partsgemensamma arbete kan även frågor av mera materiellt innehåll inventeras.
- Det ingår inte i arbetsgruppens uppdrag att komma med ett förslag som syftar till en teknisk översyn av avtalen.
- Arbetstidsbestämmelser ingår inte i uppdraget utöver eventuella redaktionella justeringar enligt punkten ett.

Tidplan

Arbetet ska skriftligen presenteras för förhandlingsledningarna under 2018.

Uppdragsbeskrivning partsgemensamt arbete om villkor internationell arbetsmarknad

Bakgrund

Arbetsgivare inom det statliga avtalsområdet, såväl myndigheter som privata aktörer, verkar på en internationell arbetsmarknad. De mellan parterna gällande kollektivavtalen täcker en stor del av de anställningssituationer som då uppkommer. Parterna har dock konstaterat att det eventuellt kan finnas behov av kompletteringar. Det gäller bl.a. sådan arbetstagare som är anställda för arbetsuppgifter i Sverige, men där arbetet genomförs som distansarbete eller då arbete också sker för annan arbetsgivare i annat land.

Efter diskussioner i avtalsrörelsen är parterna överens om att utreda om nuvarande kollektivavtal kan tillämpas eller om nuvarande avtalsbestämmelser behöver kompletteras.

Utöver detta har parterna funnit att det kan finnas behov av att se över villkoren vid utsändning av medarbetare hos arbetsgivare som inte är underställda regeringen.

Parterna är därför överens om att genomföra ett partsgemensamt arbete i syfte att analysera och identifiera ytterligare behov av avtalsregleringar som föranleds av en ökad verkan på en internationell arbetsmarknad.

Uppdrag

- En arbetsgrupp ska identifiera och redovisa situationer vid internationell rekrytering för arbetsuppgifter i Sverige då regler i nuvarande kollektivavtal eventuellt inte kan tillämpas.
- Om arbetsgruppen bedömer att analysen i punkten ett visat att det finns behov ska gruppen lämna förslag till avtalsreglering.
- Arbetsgruppen ska också analysera avtalsvillkoren för utsända medarbetare som inte är anställda av arbetsgivare som är underställda regeringen. Om det finns behov ska arbetsgruppen lämna förslag på förändrad reglering för sådana arbetstagare.

Tidplan

Arbetsgruppen ska avge statusrapport till förhandlingsledningarna i januari 2019 och skriftligen slutrapportera uppdraget till förhandlingsledningarna senast den 30 september 2019.

Parter

Arbetsgivarsidan: Arbetsgivarverket

Arbetstagarsidan: OFR:s förbundsområden inom det statliga förhandlingsområdet sammantagna
Saco-S
Seko, Service- och kommunikationsfacket

Principöverenskommelse rörande Partsrådets verksamhet

1 §

Som ett led i det partsgemensamma utvecklingsarbete som parterna på det statliga avtalsområdet bedriver är parterna genom denna överenskommelse överens om att fortsätta arbeta inom följande utvecklingsområden.

- Centrala parter stöd till lokal lönebildning
- Centrala parter stöd till samverkan på lokal nivå
- Innovation och utveckling ur ett partsperspektiv
- Arbetsmiljö ur ett partsperspektiv

Parterna är vidare överens om att inrätta ett nytt utvecklingsområde, ”Ett hållbart arbetsliv”, se *bilaga 1*.

Parterna är överens om att en beskrivning av respektive utvecklingsområde ska vara utarbetad senast den 8 december 2017 i särskild överenskommelse.

2 §

Parterna är överens om att på sedvanligt sätt hemställa hos Partsrådet om att fortsätta respektive inrätta arbetsområden enligt ovan.

Av hemställan till Partsrådet ska det framgå att det för varje arbetsområde bör inrättas en styrgrupp. Vidare att styrgruppen får i uppdrag att snarast utarbeta en verksamhetsplan med tillhörande budget samt behov av operativa resurser som tillställs Partsrådets styrelse för godkännande och finansiering.

Vid protokollet

Ken Johnsson

Arbetsgivarverket

OFR:s förbundsområden inom det
statliga förhandlingsområdet
sammantagna

Anna Falck

Åsa Erba-Stenhammar

Saco-S

Seko, Service- och
kommunikationsfacket

Lena Emanuelsson

Helen Thornberg

Partsgemensamt utvecklingsområde ett hållbart arbetsliv

Bakgrund

Utifrån ett regeringsinitiativ under 2016 väcktes frågan på vilket sätt parterna på det statliga avtalsområdet kunde gemensamt arbeta för att motverka ohälsa och stigande sjuktal. Arbetsgivarverket, OFR/S,P,O, Saco-S och Seko förklarade genom den avsiktsförklaring som parterna undertecknade 19 augusti 2016 att de ansåg det som angeläget med ett sådant arbete. Parterna valde sedan att konkretisera innehållet under avtalsrörelsen 2016. En av flera frågor som parterna lyfte var att utvärdera förutsättningar för att partsgemensamma medel ska kunna användas för att stödja rehabilitering av långtidssjukskrivna och förebygga långtidssjukskrivning.

Inför avtalsrörelsen har ett antal yrkanden lämnats som har en nära anknytning till både avsiktsförklaringen och den efterföljande konkretiseringen. Dessa rör bl.a. att ta tillvara de olika partsgemensamma resurserna som finns inom det statliga avtalsområdet i syfte att motverka ohälsa och skapa förutsättningar för ett väl fungerande arbetsliv, genomföra en särskild satsning på att utveckla och stödja olika friskvårdsinsatser för att stimulera till lägre sjuktal, insatser för att ge chefer stöd i att genomföra ett framgångsrikt ledarskap och därmed lägga grunden för en god arbetsmiljö.

Utöver dessa yrkanden som har ett direkt hälsoperspektiv har yrkanden kring omställning, kompetensutveckling och karriärväxling också lämnats.

Förslag

Mot bakgrund av ovan är parterna överens om att inleda ett omfattande arbete både tidsmässigt och resursmässigt genom att nyttja de partsgemensamma medel som parterna har till sitt förfogande. Arbetet ska genomföras i Partsrådets regi som ett nytt arbetsområde.

Genom arbetsområdets försorg erbjuds verksamheter och lokala parter möjlighet att få ett direkt operativt stöd inom ett antal olika områden. Ambitionen är att stödet på en praktisk nivå ska ge lokala parter bättre förutsättningar för god arbetsmiljö, hälsa, karriär och kompetensfrågor.

För att kunna genomföra ett sådant arbete behöver Partsrådet knyta till sig expertkompetenser i en avsevärt större omfattning än tidigare.

Uppdrag

Ett nytt arbetsområde tillskapas inom Partsrådet. Den tidsmässiga omfattningen för arbetsområdet ska inledningsvis vara fem år. Arbetsområdet ska ledas på sedvanligt sätt av en styrgrupp med företrädare för parterna.

Arbetsområdet ska under det första året utveckla fyra olika stödpaket som innehållsmässigt ger verksamheten och lokala parter operativt stöd som kan utgöra hjälp till självhjälp.

De fyra paketen följer förslagsvis dessa teman:

- Rehabilitering av långtidssjukskrivna
- Förebyggande insatser mot ohälsa
- Friskvårdsinsatser
- Karriär och kompetensfrågor

Utgångspunkten är att lokala parter ska kunna avropa stöd för att komma igång med olika insatser som utvecklar verksamheten inom de olika teman. Det kan innebära till exempel ett konsultativt stöd för att visa på möjligheter och alternativ, uppstart av olika insatser m.m.. Dessa kan vara arbetsmiljöinsatser, rehabiliteringsinsatser eller insatser för karriär och kompetensfrågor och planering av sådana kompetenshöjande åtgärder.

Parter

Arbetsgivarsidan: Arbetsgivarverket

Arbetstagersidan: Saco-S

Revidering av överenskommelse om fortsatt utveckling av RALS 2010-T m.m. från 20 juni 2016

1 §

Arbetsgivarverket och Saco-S träffade den 20 juni 2016 överenskommelse om fortsatt utveckling av RALS 2010-T (se bilaga). Parterna är överens om att revidera överenskommelsen enligt följande.

2 §

I 3:e stycket 2 §, i överenskommelsen från 20 juni, anges ett antal frågor rörande RALS 2010-T vilka parterna hade för avsikt att diskutera under hösten 2016. Parterna konstaterar att dessa diskussioner inte slutförts innebärande att ytterligare tid behöver avsättas.

Vidare var parterna enligt 4 §, i överenskommelsen från 20 juni, överens om att se över den partsgemensamma kommentaren i syfte att göra den mer lättillgänglig för lokala parter.

Parterna konstaterar inför det fortsatta arbetet att två frågor är av särskild betydelse i det fortsatta arbetet. Det är dels frågan om vad som bör hända när det lönesättande samtalet inte leder till enighet, dels utvecklingen av den partsgemensamma kommentaren. Innebörden av detta är att det förutsätts att båda frågorna får en tillfredsställande lösning för respektive part för att en förändring ska bli aktuell. Mot den bakgrunden är parterna nu överens om att avsätta mer tid för detta arbete, i första hand fram till och med juni 2017.

3 §

Parterna konstaterar att det partsgemensamma arbetet som anges i 3 § i överenskommelsen från 20 juni anses omhändertaget av det arbete som ska bedrivas inom

Partsrådet arbetsområde Centrala parterers stöd till lokal lönebildning enligt den för 2017 beslutade verksamhetsplanen för arbetsområdet.

4 §

Parterna var enligt 5 § i överenskommelsen från 20 juni överens att ta fram en vision för RALS-T 2025 vilken skulle vara klar under våren 2017. Parterna är överens om att flytta fram tidpunkten till 31 december 2017.

Vid protokollet

Nikki Vagnér

Justerat den
Arbetsgivarverket

Ken Johnsson

Justerat den
Saco-S

Lena Emanuelsson

Parter

Arbetsgivarsidan: Arbetsgivarverket

Arbetstagarsidan: Saco-S

Ändringar av och tillägg till Ramavtal om löner m.m. för arbetstagare inom det statliga avtalsområdet (RALS 2010-T) m.fl. avtal

1 §

2010-10-25 tecknade parterna Ramavtal om löner m.m. för arbetstagare inom det statliga avtalsområdet (RALS 2010-T) mellan Arbetsgivarverket och Saco-S i form av ett tillsvidareavtal, som därefter ändrats i vissa delar genom särskilda överenskommelser. Parterna är genom denna överenskommelse överens om följande ändringar av och tillägg till RALS 2010-T.

2 §

Parterna är överens om ändringar i Villkorsavtal-T, enligt *bilaga 1*.

3 §

Parterna är överens om ändringar i Affärsverksavtalet (AVA-T) enligt *bilaga 2*.

4 §

Parterna är överens om att genomföra ett partsgemensamt arbete rörande URA enligt *bilaga 3*.

5 §

Parterna är överens om att genomföra en partsgemensam förstudie avseende modell för villkorsavtalen enligt *bilaga 4*.

6 §

Parterna är överens om en partsgemensam förstudie avseende behov av partsgemensamma insatser kring arbetstid enligt *bilaga 5*.

7 §

Parterna har i särskilt protokoll träffat överenskommelse om uppdrag till arbetsområdet Centrala parter stöd till lokal samverkan. Parterna har i samband med detta även diskuterat att lokala parter i vissa verksamheter kan ha behov av stöd vad gäller utvecklingen av den lokala samverkan.

Parterna är överens om att det, utöver det arbete kring samverkan som kommer att bedrivas inom Partsrådet, kan behövas stöd och att det stödet får sökas hos centrala parter.

8 §

Inom ramen för avtalsrörelsen 2016 har diskussioner förts om användningen av 9 § 2 i Anställningsförordningens. Som en följd av de diskussioner som förts kommer Arbetsgivarverket i en skriftlig rapport närmare redovisa hur 9 § 2 i Anställningsförordningen nyttjas av Arbetsgivarverkets medlemmar både vad gäller omfattning och i vilka situationer. Rapporten ska redovisas till motparterna senast den 30 april 2017.

9 §

Parterna träffade den 19 augusti 2016 en avsiktsförklaring kring vilka åtgärder som centrala parter är överens om kan minska sjukskrivningarna inom det statliga avtalsområdet. Parterna ser det som angeläget att bidra till att motverka ohälsa och stigande sjuktal.

Mot den bakgrunden har parterna i avtalsrörelsen 2016 i särskilt förhandlingsprotokoll, per den 5 oktober 2016, träffat överenskommelse om det vidare arbetet enligt avsiktsförklaringen.

10 §

Parterna har i särskilt förhandlingsprotokoll den 5 oktober 2016 träffat överenskommelse om Partsrådets arbetsområden.

Vid protokollet

Ken Johnsson

Justerat
Arbetsgivarverket

Justerat
Saco-S

Monica Dahlbom

Lena Emanuelsson

Ändringar i Villkorsavtal-T Arbetsgivarverket – Saco-S

Parterna är överens om följande ändringar i Villkorsavtal-T Arbetsgivarverket – Saco-S från och med den 1 oktober 2016.

1 §

4 kap. 4 § sista stycket ska ha följande lydelse

Lokal part kan begära centrala parter stöd i den lokala processen om ändrade arbetstidsvillkor i det lokala kollektivavtalet i syfte att medverka till att lokala parter kommer överens om förändrade arbetstidsvillkor.

2 §

6 kap. tillförs en ny 7 a § införs med följande rubrik och lydelse med ikraftträdande den 1 juli 2017.

Löneavdrag vid föräldraledighet med tillfällig föräldrapenning för arbetstagare med oregelbunden arbetstid enligt 4 kap. 26 §

Om en arbetstagare med oregelbunden arbetstid enligt 4 kap. 26 § (hel- eller deltid) har föräldraledighet med tillfällig föräldrapenning som sträcker sig 6 arbetsdagar eller mer i följd görs timavdrag enligt 6 kap. 2 § e) för varje arbetstimme som ledigheten omfattar under hela ledigheten. Om den genomsnittliga veckoarbetstiden avviker från 40 timmar ska timavdraget kvotberäknas enligt 6 kap. 2 § f).

I 6 kap. 3 §, punkt b) läggs följande hänvisning till sist i punkten med ikraftträdande den 1 juli 2017.

För arbetstagare med oregelbunden arbetstidsförläggning enligt 4 kap. 26 § (hel- eller deltid) görs vid sjukfrånvaro och vid frånvaro med tillfällig föräldrapenning timavdrag enligt 6 kap. 4 a § respektive 7 a §.

3 §

5 kap 14 § tredje stycket ska ha följande lydelse

Semesterlönegarantin för en heltidsarbetande utgörs från och med den 1 januari 2017 för varje uttagen betald semesterdag av ett belopp som motsvarar skillnaden mellan 1366 kronor och det lägre belopp som utgör summan av 4,6 % av den fasta lönen plus semestertillägg.

Beloppet är 1304 kronor från och med den 1 januari 2015 och 1337 kronor från och med den 1 januari 2016.

Ändringar i Affärsverksavtalet (AVA-T) Arbetsgivarverket – Saco-S

Parterna är överens om nedanstående ändringar i AVA-T Arbetsgivarverket – Saco-S med giltighet från och med den 1 oktober 2013.

1 §

11 § 5 mom. Stycket före anmärkningen sak ha följande lydelse:

Semesterlönegarantin för en heltidsarbetande utgörs från och med den 1 januari 2017 för varje uttagen betald semesterdag av ett belopp som motsvarar skillnaden mellan 1366 kronor och det lägre belopp som utgör summan av 4,6 % av den fasta lönen plus semestertillägg.

Uppdragsbeskrivning partsgemensam översyn av Avtal om utlandskontrakt och riktlinjer för anställningsvillkor vid tjänstgöring utomlands (URA)

Bakgrund

Den nuvarande utformning av URA bygger i huvudsak på att den som ingår ett utlandskontrakt innehar en annan anställning inom det statliga avtalsområdet. Det förekommer dock att kontrakt ingås med personer som inte har någon annan anställning eller har en anställning inom en annan arbetsmarknadssektor. Det innebär att när en URA-anställning sker med någon som inte har en annan statlig anställning och denna blir gravid alternativt begär föräldraledighet under URA-tiden så finns en otydlighet av vilka konsekvenserna blir.

Parterna är mot den bakgrunden överens om att tillsätta en partsgemensam arbetsgrupp.

Uppdrag

Arbetsgruppen ska:

1. analysera de närmare avtalskonsekvenserna av graviditet eller önskemål om föräldraledighet under en URA-anställning
2. identifiera behov av kompletteringar eller förändringar i URA-avtalet eller annat kollektivavtal
3. lämna förslag på förändringar i URA-avtalet utifrån identifierade behov enligt punkt 2.

Tidplan

Arbetsgruppen ska presentera en skriftlig rapport till förhandlingsledningarna senast den 30 april 2017. En statusrapportering ska delges förhandlingsledningarna senast den 28 februari 2017.

Uppdragsbeskrivning för partsgemensam förstudie avseende modell för villkorsavtalen

Bakgrund

Efter flera års partsgemensamt arbete enades parterna 2012 om nya villkorsavtal (Villkorsavtal Arbetsgivarverket – OFR/S,P,O, Villkorsavtal-T Arbetsgivarverket – Saco-S samt Villkorsavtal Arbetsgivarverket – Seko) där bl.a. ny modell för beräkning av ersättning vid frånvaro/ledighet infördes i syfte att förenkla och få enhetlighet i bestämmelserna. Avtalen trädde i kraft under 2013. Därefter har dock olika justeringar fått göras av regelverket för vissa särskilda situationer som oftast berört arbetstagare med oregelbunden arbetstid. Affärsverksavtalens konstruktion är inte riktigt densamma och har inte ändrats på motsvarande sätt.

Seko har yrkat att villkorsavtalet ska omarbetas från ett tekniskt avtal till ett förmånsavtal och att även Affärsverksavtalet ska anpassas på liknande sätt.

Parterna är överens om att göra en partsgemensam förstudie i syfte att få ett underlag för ställningstagande om parterna ska gå vidare med att arbeta fram ett mer tydligt villkors- och förmånsavtal med betydligt färre tekniska bestämmelser kring hur förmåner ska räknas fram än det nuvarande.

Uppdrag

Uppdraget är av övergripande karaktär och ska ge ett underlag för parterna att bedöma förutsättningarna för ett om ett fortsatt arbete ska göras i den riktningen att villkorsavtalen blir mer tydliga villkors- och förmånsavtal med betydligt färre tekniska bestämmelser än vad de nuvarande avtalen innehåller.

I uppdraget ingår att

- Beskriva de grundläggande principerna för avtal med den inriktning som beskrivs ovan
- Visa på områden i avtalen som behöver kartläggas mer i detalj inför en förändring
- Visa på möjliga fördelar respektive nackdelar vid en förändring och konsekvenser

Tidsram

Arbetet ska redovisas skriftligen till förhandlingsledningarna senast den 29 mars 2017 men med en muntlig delredovisning för förhandlingsledningarna under februari månad 2017.

Uppdragsbeskrivning för partsgemensam förstudie avseende behov av partsgemensamma insatser kring arbetstid

Bakgrund

Parterna har i 2016 års avtalsrörelse kommit överens om vissa ändringar i villkorsavtal Arbetsgivarverket – OFR/S,P,O rörande arbetstid (finns sedan tidigare i Villkorsavtal-T Arbetsgivarverket – Saco-S). En av de förändringar som görs är att det ska vara möjligt för lokala parter i vissa situationer att kunna be om centrala parter stöd i processen. Parterna har diskuterat om det finns behov av andra mer proaktiva insatser kring arbetstidsfrågor och processen kring förändring av arbetstidsavtal.

Mot denna bakgrund är parterna överens om att göra en förstudie i syfte att få ett underlag för ställningstagande om parterna ska gå vidare med andra insatser eller stödåtgärder.

Uppdrag

Uppdraget är av övergripande karaktär och ska ge ett underlag för parterna att bedöma förutsättningarna för ytterligare insatser eller stödåtgärder.

I uppdraget ingår att

- Översiktligt bedöma behovet av partsgemensamma lämpliga insatser
- Ge förslag på eventuella lämpliga områden för insatser eller åtgärder

Tidsram

Arbetet ska redovisas skriftligen till förhandlingsledningarna senast den 29 mars 2017.

Parter

Arbetsgivarsidan: Arbetsgivarverket

Arbetstagarsidan: Saco-S

Överenskommelse om fortsatt utveckling av RALS 2010-T m.m.

1 § Bakgrund

Arbetsgivarverket och Saco-S tecknar RALS 2010-T. Avtalet, som är ett ramavtal, gäller tillsvidare och innehåller årliga lönerevisioner utan centralt angiven löneökningnivå.

2 § Centrala parter samarbete inom ramen för RALS-T under tiden 2010-2016

I avtalsrörelsen 2010 träffade parterna överenskommelse att RALS gäller tillsvidare. Parternas syfte var att skapa stabila förutsättningar för ett långsiktigt arbete med lön och anställningsvillkor. En viktig utgångspunkt för detta är att parterna anser att det finns förutsättningar för ett förtroendefullt arbete med att hantera ett tillsvidareavtal och att finna nya arbetsformer för detta. Parterna har därefter fört diskussioner om formerna för centrala parter arbete inom ramen för tillsvidareavtalet.

Parterna har bland annat diskuterat hur samarbetsformerna kan komma till uttryck i Samarbetsavtalet. Parterna har ännu inte slutfört dessa diskussioner. Arbetsgivarverket och Saco-S är dock överens om att RALS-T som tillsvidareavtal kräver fortlöpande dialog i öppen och konstruktiv anda om avtalets tolkning, tillämpning och utveckling. Parterna är också överens om att det är möjligt att ta upp förhandlingar under avtalets löptid.

De samtal som under det senaste året förts mellan parterna har i första hand tagit sikte på att utveckla RALS-T. I detta sammanhang har olika frågor diskuterats såsom vad som bör hända när det lönesättande samtalet inte leder till att man är överens, tillämpningen och betydelsen av möjligheten att ändra lön mellan revis-

ionstillfällena, tillämpningen av bestämmelserna om möjligheten att komma överens om annat tillfälle för hela lönerevisionen alternativt för del av lönerevisionen samt hur bestämmelserna i övrigt stödjer ett långsiktigt lönebildningsarbete.

Parterna har för avsikt att fortsätta denna dialog i syfte att kunna presentera nya tankar hösten 2016.

3 § Utvärdering av RALS-T – utvecklingsbehov

3.1

Vartannat år genomförs en partsgemensam utvärdering av RALS-T. Den tredje utvärderingen har nyligen slutförts.

Utvärderingen visar på en positiv utveckling och även ett fortsatt behov av utvecklingsarbete för att stödja en väl fungerande lokal lönebildning. Centrala parter har en viktig uppgift i att inspirera och stödja lokala parter i deras utvecklingsarbete.

Lönesättande samtal

Många verksamheter har nyligen gått in i lönesättande samtal som lönerevisionsmetod. Väl fungerande lönesättande samtal är ett bärande inslag för att RALS-T ska fungera i enlighet med parternas intentioner. Lönesättande chefer har en nyckelroll för att samtalen ska fungera väl.

Lönebildningen i förhållande till verksamhetsplanering och budgetprocess

Utvärderingen visar också på behov av att lokala parter fortsätter arbetet med att se till att lönebildningsprocessen inte blir en separat process skild från verksamhetsplanering och budgetprocess.

Lönebildningsprocessen vinner på att fungera i takt med verksamhetsplanering och budgetprocess. Det bidrar till att lönebildningen avspeglar verksamhetens uppdrag och resultat, behov av kompetensförsörjning, ekonomiska förutsättningar samt medarbetarnas bidrag till detta.

3.2

Mot bakgrund av ovanstående är parterna överens om att under 2016-2017

- dels erbjuda stöd till lokala parter som nyligen gått in i lönesättande samtal som lönerevisionsmetod,
- dels planera och genomföra insatser till inspiration och stöd för lokala parter, t ex presentera lärande exempel på hur man kan arbeta långsiktigt med lönebildningen.

4 § Den partsgemensamma kommentaren

Den partsgemensamma kommentaren till RALS-T har funnits i ett antal år och parterna är överens om att se över kommentaren, bland annat i syfte att göra den mer lättillgänglig för lokala parter. Översynen ska vara slutförd i juni 2017.

5 § Vision för RALS-T 2025

Arbetsgivarverket och Saco-S är överens om att ta fram en vision för RALS-T 2025. Visionen ska presenteras våren 2017.

6 § RALS-T-frågor i höstens avtalsförhandlingar

I och med denna överenskommelse är parterna överens om hanteringen av avtalet RALS-T i förhållande till övriga avtalsförhandlingar 2016.

Vid protokollet

Ken Johnsson

Justerat
Arbetsgivarverket

Monica Dahlbom

Justerat
Saco-S

Lena Emanuelsson

Parter

Arbetsgivarsidan: Arbetsgivarverket

Arbetstagarsidan: Saco-S

Ändringar av och tillägg till Ramavtal om löner m.m. för arbetstagare inom det statliga avtalsområdet (RALS 2010-T) m.fl. avtal

1 §

2010-10-25 tecknade parterna Ramavtal om löner m.m. för arbetstagare inom det statliga avtalsområdet (RALS 2010-T) mellan Arbetsgivarverket och Saco-S i form av ett tillsvidareavtal, som därefter ändrats i vissa delar genom särskilda överenskommelser. Parterna är genom denna överenskommelse överens om följande ändringar av och tillägg till RALS 2010-T.

2 §

Parterna är överens om ändringar i RALS 2010-T, enligt *bilaga 1*.

3 §

Parterna är överens om ändringar i Villkorsavtal-T, enligt *bilaga 2*.

4 §

Parterna är överens om ändringar i Affärsverksavtalet (AVA-T) enligt *bilaga 3*.

5 §

Parterna är överens om ändringar i Trygghetsavtalet enligt *bilaga 4*.

6 §

Parterna har träffat överenskommelse rörande utgångspunkter och inriktning för det partsgemensamma arbetet rörande de statliga pensionsbestämmelserna enligt *bilaga 5*.

Saco-S har under förhandlingarna om ett arbete kring ett framtida tjänstepensionsavtal framhållit betydelsen av att de värden som PA 03 representerar tas omhand i ett nytt system och aviserat att frågan kommer att tas upp inom ramen för arbetet.

Parterna är också överens om att den överenskommelsen gäller under förutsättning att PA 03 inte sägs upp. Överenskommelsen upphör med andra ord att gälla om någon av parterna säger upp PA 03.

7 §

Parterna har träffat principöverenskommelse kring fortsatt arbete om omställningsavtal enligt *bilaga 6*.

8 §

Parterna är överens om att genomföra ett partsgemensamt översynsarbete av personskadeavtalet PSA enligt *bilaga 7*.

9 §

Parterna är överens om att genomföra ett partsgemensamt översynsarbete av villkoren för lokalanställda arbetstagare (LOK) enligt *bilaga 8*.

10 §

Parterna har i särskilt förhandlingsprotokoll den 30 september 2013 träffat en principöverenskommelse rörande Partsrådets finansiering och verksamhet.

11 §

Parterna är överens om att fullfölja det översynsarbete av Chefsavtalet som har påbörjats i enlighet med 7 § förhandlingsprotokoll 2012-10-25.

12 §

Parterna är överens om att följa upp utvecklingen och förekomsten av tidsbegränsade anställningar inom hela eller delar av den statliga sektorn bl.a. mot bakgrund av de kollektivavtal om tidsbegränsade anställningar som parterna träffat. I arbetet ingår även att centrala parter bedömer de behov av förändringar och stöd som kan behövas. Detta arbete ska inledas under 2014.

13 §

Parterna är vidare överens om att se över semesterbestämmelserna i 5 kap. i Villkorsavtal-T i sin helhet, för att se vilka alternativa lösningar som kan minska risken för eventuella återkrav från arbetsgivarens sida. En sådan översyn ska även ta hand om och på ett tydligare sätt implementera de ändringar som gjordes av semesterlagen under 2010 och som parterna var överens om att tillämpa från och med den 1 januari 2011 (enligt förhandlingsprotokoll 2010-03-17). I samband med översynen ska parterna även ensa språkbruket i Villkorsavtal-T:s semesterkapitel så att det står i bättre överensstämmelse med semesterlagens definitioner.

Översynen ska vara avslutad senast den 1 december 2013 för att ändringarna ska kunna träda i kraft till den 1 januari 2014.

14 §

SEKO har den 3 september 2013 sagt upp Samarbetsavtalet med ett års uppsägning. Parterna är bland annat mot den bakgrunden överens om att göra en partsgemensam översyn av Samarbetsavtalet. Arbetet ska bedrivas så att det är klart innan uppsägningstidens utgång så att ett nytt Samarbetsavtal kan träda ikraft i och med uppsägningstidens utgång.

15 §

Parterna har diskuterat utformningen av ett Särskilt villkorsavtal för de som inom det statliga avtalsområdet anställs tidsbegränsat inom ramen för arbetsmarknadspolitiska åtgärder. Härvid har behov av ändringar i Villkorsavtal-T och AVA-T framkommit som också omhändertagits i bilaga 2 och 3. Parterna är överens om att fortsätta arbetet med framtagandet av Särskilt villkorsavtal.

Vid protokollet

Inger Mattsson Kasserud

Justerat
Arbetsgivarverket

Monica Dahlbom

Justerat
Saco-S

Lena Emanuelsson

Ändringar i RALS 2010-T

Parterna har enats om följande ändringar från och med den 1 oktober 2013.

1 §

3 §, andra stycket, sista meningen, RALS 2010-T utgår.

3 §, tredje stycket, RALS 2010-T ska ha följande lydelse:

Arbetsgivaren och den lokala arbetstagarorganisationen ska tillsammans kunna inhämta råd från centrala parter om tillämpningen av RALS 2010-T.

Sista meningen i första stycket 6.1 RALS 2010-T utgår.

2 §

5 §, andra och tredje styckena, RALS 2010-T ska ha följande lydelse:

En arbetstagares lön ska bestämmas utifrån sakliga grunder såsom ansvar, arbetsuppgifternas svårighetsgrad och övriga krav som är förenade med arbetsuppgifterna, samt arbetstagarens skicklighet och resultat i förhållande till verksamhetsmålen. Därför ska lönen vara individuell och differentierad. Lokala parter kan om särskilda omständigheter föreligger träffa lokal överenskommelse om annat för vissa grupper. En väl utvecklad lönesättning som utgår från sakliga grunder är betydelsefull för en ändamålsenlig differentiering på organisations- och individnivå.

För det fall lokala parter inte har samsyn ska de gemensamt begära stöd från de centrala parterna.

Ändringar i Villkorsavtal-T

Parterna är överens om följande ändringar i Villkorsavtal-T från och med den 1 oktober 2013.

1 §

1 kap. 1 a §, andra stycket, tredje strecksatsen, Villkorsavtal-T byts ut och ska ha följande nya lydelse:

- anställningar som utöver förtjänst och skicklighet ingåtts med särskilt beaktande av arbetsmarknads-, social- och sysselsättningspolitiska mål enligt 4 § Anställningsförordningen (1994:373).

1 kap. 1 a §, Villkorsavtal-T tillförs ett nytt tredje stycke med följande lydelse:

Arbetstagare som anställts före den 1 oktober 2013, för vilka arbetsgivaren får arbetsmarknadspolitiskt stöd i form av så kallad lönebidrags- eller trygghetsanställning, omfattas från och med den 1 oktober 2013 av Villkorsavtal-T.

2 §

4 kap. Villkorsavtal-T tillförs en ny 2 a § med följande lydelse:

Gemensamma grunder för arbetstid

2 a §

Utifrån varje verksamhets syfte, karaktär, mål och förutsättningar har arbetsgivaren att bedöma och avgöra verksamhetens krav på bemanning avseende olika kompetenser vid olika tidpunkter.

Arbetsuppgifterna utförs på det sätt och vid den tid på dygnet då de gör bäst nytta för verksamheten. Utgångspunkten är att den individuella lönen bestäms utifrån denna förutsättning.

Lokala arbetstidsavtal ska utformas så att de stöder och bidrar till genomförandet av verksamheten med beaktande av dess syfte, karaktär och mål.

4 kap. 3 § Villkorsavtal-T ska ha följande lydelse:

Arbetstidens förläggning

3 §

Arbetstiden ska förläggas och regleras på ett sätt som medverkar till att målen för verksamheten uppnås och att verksamheten bedrivs effektivt och rationellt. Arbetstidens förläggning ska vid behov ses

över för att anpassas till förändrade verksamhetskrav. Arbetstiden ska också förläggas på ett sätt som främjar en god arbetsmiljö och motverkar ohälsa. Inom ramen för verksamhetens krav ska arbetstidens förläggning så långt som möjligt anpassas till arbetstagarnas önskemål om mer flexibla och individuella lösningar.

Anmärkning

Inom ramen för den återkommande dialogen mellan chef och medarbetare bör även arbetstidens omfattning och förläggning tas upp.

Vid planering av arbetstidens förläggning bör även kringliggande aspekter beaktas som kan ha betydelse för en god arbetsmiljö som till exempel restid.

Övriga arbetstidsvillkor

För att kraven på effektivitet och kvalitet i verksamheten ska kunna uppfyllas när omvärlden förändras, krävs utveckling och förnyelse. Sådana arbetstidsvillkor som inte längre motsvarar verksamhetens krav måste kunna ändras så att det ekonomiska värde som villkoren representerar kommer till bättre nytta.

Den närmare utformningen av arbetstidsvillkor måste alltid ske i nära anslutning till verksamhetens bedrivande. Det är naturligt att utveckling och effektivisering av verksamheten bygger på en förtroendefull och ändamålsenlig samverkan mellan de lokala parterna och på att den enskilde arbetstagaren får ett ökat ansvar och inflytande över sin egen arbetssituation.

Ett framgångsrikt förändringsarbete förutsätter motiverade medarbetare och stöds genom väl avvägda arbetstidsvillkor.

4 kap. 4 § ska ha följande lydelse:

Om lokal part påkallar förhandling i frågan ska parterna pröva om arbetstidsvillkor som är reglerade i lokala kollektivavtal är väl anpassade till verksamhetens krav eller om de bör ersättas av andra villkor som bättre motsvarar dessa krav.

I ett första steg ska parterna genomföra en gemensam översyn och analys av arbetstidsvillkoren och kostnaderna för dessa.

Parterna ska därefter, utifrån såväl ett kort- som långsiktigt perspektiv, diskutera förändringsbehov av arbetstidsvillkoren med de gemensamma grunder för arbetstid som anges i 2a § och 3 § detta kapitel som utgångspunkt. I arbetet ska parterna sträva efter att enas.

På parternas gemensamma begäran kan centrala parter medverka till att parterna kommer överens om förändrade arbetstidsvillkor i det lokala kollektivavtalet.

3 §

5 kap. 14 §, tredje stycket Villkorsavtal-T ska ha följande lydelse:

Semesterlönegarantin för en heltidsarbetande arbetstagare utgörs från och med den 1 januari 2014¹ för varje uttagen betald semesterdag av ett belopp som motsvarar skillnaden mellan 1275 kronor och det lägre belopp som utgör summan av 4,6 procent av den fasta lönen plus semestertillägg.

¹ Beloppet är 1304 kronor från och med den 1 januari 2015 och 1337 kronor från och med den 1 januari 2016.

4 §

8 kap. Villkorsavtal-T tillförs en ny 6 § med följande lydelse:

Tillägg vid graviditetspenning

6 §

En arbetstagare som får graviditetspenning enligt 10 kap. 3 § socialförsäkringsbalken (2010:110) i samband med att hon har förbjudits att fortsätta sitt vanliga arbete, har rätt till graviditetspenningtillägg enligt nedanstående tabell, för samma period.

Lönedelar		Underlag för beräkning
Under Bb-tak	Över Bb-tak	
10 %	87,60 %	Aktuell kalenderdagslön, se kap. 3, plus 0,27 (1/365) procent av rörliga tillägg enligt nedan.

Kalenderdagsberäkning av föregående års rörliga tillägg

Föregående års rörliga lönetillägg motsvarar för varje kalenderdag 0,27 procent (1/365) av sådana rörliga lönetillägg - med undantag av övertidstillägg - som arbetstagaren hade året före det år ledigheten inleddes.

Basbeloppstak (Bb-tak) för graviditetspenning

Basbeloppstaket för år är ett belopp som motsvarar 7,5 gånger det gällande prisbasbeloppet enligt socialförsäkringsbalken. Basbeloppstaket för månad motsvarar 62,5 (7,5/12) procent och för kalenderdag 2,06 (7,5/365) procent av gällande prisbasbelopp.

Ändringar i Affärsverksavtalet (AVA-T)

Parterna är överens om nedanstående ändringar i AVA-T med giltighet från och med den 1 oktober 2013.

1 §

1 a §, andra stycket, första punkten AVA-T byts ut och ska ha följande nya lydelse:

- anställningar som utöver förtjänst och skicklighet ingåtts med särskilt beaktande av arbetsmarknads-, social- och sysselsättningspolitiska mål enligt 4 § Anställningsförordningen (1994:373).

1 § tillförs ett nytt stycke efter det andra stycket, med följande lydelse:

Arbetstagare som anställts före den 1 oktober 2013, för vilka arbetsgivaren får arbetsmarknadspolitiskt stöd i form av så kallad lönebidrags- eller trygghetsanställning, omfattas från och med den 1 oktober 2013 av AVA-T.

2 §

11 § 5 mom., stycket före Anmärkning AVA-T, ska ha följande lydelse:

Semesterlönegarantin för en heltidsarbetande arbetstagare utgörs från och med den 1 januari 2014¹ för varje uttagen betald semesterdag av ett belopp som motsvarar skillnaden mellan 1275 kronor och det lägre belopp som utgör summan av 4,6 procent av den fasta lönen plus semestertillägg.

¹ Beloppet är 1304 kronor från och med den 1 januari 2015 och 1337 kronor från och med den 1 januari 2016.

3 §

14 § AVA-T tillförs ett nytt mom. 6 med följande lydelse:

6 mom. Graviditetspenningtillägg i särskilt fall

En arbetstagare som får graviditetspenning enligt 10 kap. 3 § socialförsäkringsbalken (2010:110) i samband med att hon har förbjudits att fortsätta sitt vanliga arbete, har rätt till graviditetspenningtillägg.

Graviditetspenningtillägg betalas för varje kalenderdag under ledighetsperioden ut genom avdrag på lön på motsvarande sätt som görs under tid för sjukpenning 15-364 dagen enligt 12 § 7 mom.

4 §

Bilaga B i AVA-T tillförs en ny paragraf 4 a med följande lydelse:

4a §

1 mom. Gemensamma grunder för arbetstid

Utifrån varje verksamhets syfte, karaktär, mål och förutsättningar har arbetsgivaren att bedöma och avgöra verksamhetens krav på bemanning avseende olika kompetenser vid olika tidpunkter.

Arbetsuppgifterna utförs på det sätt och vid den tid på dygnet då de gör bäst nytta för verksamheten. Utgångspunkten är att den individuella lönen bestäms utifrån denna förutsättning.

Lokala arbetstidsavtal ska utformas så att de stöder och bidrar till genomförandet av verksamheten med beaktande av dess syfte, karaktär och mål.

2 mom. Om arbetstidens förläggning

Arbetstiden ska förläggas och regleras på ett sätt som medverkar till att målen för verksamheten uppnås och att verksamheten bedrivs effektivt och rationellt. Arbetstidens förläggning ska vid behov ses över för att anpassas till förändrade verksamhetskrav. Arbetstiden ska också förläggas på ett sätt som främjar en god arbetsmiljö och motverkar ohälsa.

Anmärkning

Inom ramen för den återkommande dialogen mellan chef och medarbetare bör även arbetstidens omfattning och förläggning tas upp.

Vid planering av arbetstidens förläggning bör även kringliggande aspekter beaktas som kan ha betydelse för en god arbetsmiljö som till exempel restid.

Trygghetsavtalet

Parterna är överens om nedanstående ändringar i Trygghetsavtalet med giltighet från och med den 1 oktober 2013.

1 §

Trygghetsavtalets 5 § andra stycket tillförs en ny tredje strecksats

- Arbetstagare som anställts före den 1 oktober 2013, för vilka arbetsgivaren får arbetsmarknadspolitiskt stöd i form av så kallad lönebidrags- eller trygghetsanställning, omfattas från och med den 1 oktober 2013 av Trygghetsavtalets tillämpningsområde.

Överenskommelse rörande utgångspunkter och inriktning för det partsgemensamma arbetet rörande de statliga tjänstepensionsbestämmelserna

I avtalsrörelsen 2013 har Arbetsgivarverket yrkat att ett partsgemensamt arbete startar för att åstadkomma förändringar i tjänstepensionsavtalet och att delpensionsavtalet ses över i detta sammanhang.

Vidare har OFR/S,P,O lämnat yrkandet ”För att främja ett hållbart arbetsliv som stöttar arbetslinjen ska medlemmarna ha rätt till delpension”.

Saco-S har i sitt inriktningsyrkande beträffande avtalsfrågor 2013 lyft fram att det inom staten sker kontinuerligt förändringar och omstrukturering av verksamheten och att Delpensionsavtalet finns till för att underlätta dessa processer.

Mot denna bakgrund är parterna överens om att genomföra ett partsgemensamt arbete om de statliga pensionsbestämmelserna med nedanstående utgångspunkter och inriktning.

Parterna behöver tillgång till fakta och analys om de särskilda förutsättningar som finns på det statliga området för sina överväganden och ställningstaganden. Det partsgemensamma arbetet behöver därför inledas med hur sådana förutsättningar kan påverka ett nytt pensionsavtal. En del i arbetet kan vara att klargöra eventuella påverkansfaktorer för olika grupper framtida pensioner, t.ex. kvinnors och mäns.

Arbetets utgångspunkter och inriktning

Viktiga **utgångspunkter** för arbetet är att eftersträva:

- bra pensioner
- långsiktigt hållbara pensionsbestämmelser
- lösningar som bidrar till stabilitet och förutsägbarhet
- lösningar som är kostnadseffektiva
- pensionsbestämmelser som utformas med beaktande av ansvars- och riskfördelning mellan arbetsgivaren och arbetstagaren
- pensionsbestämmelser som stödjer arbetslinjen och ett längre arbetsliv

Arbetets **inriktning** är ett system med premiebestämda pensionsbestämmelser där förutsättningarna i övrigt är

- att bestämmelserna vid ett ikraftträdande tillämpas i vart fall på samtliga arbetstagare födda 1987 eller senare²³

²³ Gäller om tidpunkten för avtalets ikraftträdande är 2015, i annat fall förskjuts gränsen för födelseår med ett år framåt.

- att ge bra förutsättningar för pensionernas värde och bidra till kompetensförsörjningen
- att bestämmelserna i PA 03 och delpensionsavtalet innefattas i arbetet

Arbetet ska även innehålla vad som i övrigt krävs för att ett system enligt ovanstående inriktning kan införas (t.ex. frågor om fondering, administration, valcentral, konsekvensändringar i andra avtal m.m.).

Tidplan

Parternas målbild med arbetet är att ett nytt avtal ska vara klart under 2014 med möjligt ikraftträdande 1 juli 2015.

Principöverenskommelse kring fortsatt arbete om ett omställningsavtal

Bakgrund

Arbetsgivarverket har sagt upp Trygghetsavtalet i syfte att omförhandla avtalet med följande utgångspunkter:

- kretsen ska omfatta arbetstagare som har sagts upp på grund av arbetsbrist, och
- avtalet ska utformas så att det stödjer arbetslinjen och stimulerar till ett längre arbetsliv.

OFR/S,P,O har yrkat att de gruppchefer, soldater och sjömän som anställs med stöd av antingen lag om vissa försvarsmaktsanställningar eller centralt kollektivavtal om tidsbegränsad anställning ska omfattas av Trygghetsavtalet även då arbetsbrist inte föreligger.

OFR/S,P,O har även yrkat på att de som är anställda med olika arbetsmarknadspolitiska åtgärder som omfattas av LAS också ska omfattas av Trygghetsavtalet samt att Trygghetsstiftelsens kompetens ska kunna användas för karriärväxling under vissa speciella omständigheter.

SEKO har på motsvarande sätt yrkat att de som anställs enligt lag om vissa försvarsmaktsanställningar eller motsvarande centralt avtal ska omfattas av Trygghetsavtalet. Men därutöver har SEKO även yrkat att lönebidragsanställning som övergår till annan typ av trygghetsanställning ska omfattas av avtalet.

Saco-S har i inriktningsdokumentet för avtalsfrågor 2013 understrukt, mot bakgrund av att det kontinuerligt sker förändringar och omstruktureringar inom verksamheten, att Trygghetsavtalet är ett viktigt verktyg för att stödja medarbetare i omställning och att det därför är angeläget att resurser som finns inom Trygghetsavtalet tas till vara.

Mot denna bakgrund har parterna kommit överens om följande inför det fortsatta arbetet med att förhandla fram ett omställningsavtal.

Parternas utgångspunkter

Parterna är överens om vikten av att få till stånd ett ändamålsenligt omställningsavtal. I det fortsatta arbetet är parterna överens om att ha följande utgångspunkter.

Ett omställningsavtal ska

- stimulera till ett snabbt återinträde på arbetsmarknaden genom tidiga och målinriktade åtgärder. På så sätt kan avtalet stödja arbetslinjen och individens möjlighet till ett längre arbetsliv,
- stödja förändring och omstrukturering av de statliga verksamheterna och
- hålla sig inom nuvarande kostnadsram och avgiftsnivå för Trygghetsstiftelsens verksamhet.

Arbetets inriktning

Det fortsatta arbetet med att ta fram ett omställningsavtal ska ha som inriktning att

1. De arbetstagare som har sagts upp på grund av arbetsbrist, oavsett anställningsgrund omfattas av avtalet och dess förmåner/åtgärder. En viss kvalifikationstid ska vara uppfylld.
2. De arbetstagare vars tidsbegränsade anställning har löpt ut och där anställningen varat minst två år hos en och samma funktionella arbetsgivare omfattas av avtalet när vissa förutsättningar är uppfyllda. Det finns skäl att se över hur stapling av anställningar hos samma funktionella arbetsgivare ska hanteras i dessa avseenden. Det kan vidare finnas skäl att se över om det funktionella arbetsgivarbegreppet i vissa fall bör utvidgas. I vilken omfattning arbetstagaren får ta del av förmåner/åtgärder är förenat med vissa kvalifikationstider och kan göras beroende av andra faktorer kopplade till anställningen som t.ex. om anställningen har sin grund i kollektivavtal eller där olika tidsbegränsade anställningar av olika längd har staplats på varandra inom viss ramtid.

Utifrån ovan angivna utgångspunkter innebär en sådan inriktning att huvudfokus behålls på den grupp som blir uppsagd från sitt arbete på grund av arbetsbrist, samtidigt som det sker en utvidgning av hur många som kan komma att omfattas av avtalet. Omställningsavtal kan med denna inriktning komma att ge visst stöd dels till nya grupper som oavsett anställningstid inte omfattas av nuvarande Trygghetsavtal, dels till den grupp som på grund av kortare anställningstid än tre år inte hade fått något stöd alls enligt nuvarande Trygghetsavtal. En inriktning mot en generösare tillämpning av vilka som kan komma att omfattas av ett Omställningsavtal medför å andra sidan att parterna behöver utforma stöd och åtgärder även med hänsyn till omfattning och längd av dessa till de olika grupperna på ett sådant sätt att det står i överensstämmelse med utgångspunkterna och håller sig inom nuvarande kostnadsram och avgiftsnivå för Trygghetsstiftelsens verksamhet.

3. Möjligheten för arbetstagaren att själv utlösa rätt till pensionsersättning tas bort.
4. Avtalet ska innehålla övergångsbestämmelser. Det kan t.ex. röra övergångsbestämmelser för äldre arbetstagare med lång anställningstid i staten.
5. Lönebidragsanställning som övergår till trygghetsanställning (i den betydelsen den har när avtalet träder i kraft) ska, om övriga förutsättningar är uppfyllda, omfattas av omställningsavtalet.

Ovanstående innebär inte att andra frågor utesluts från diskussionen.

Tidplan

Ett omställningsavtal bör vara klart senast den 15 maj 2014 för att kunna träda i kraft vid den tidpunkt som parterna kommer överens om. En avstämning ska göras senast den 31 januari 2014.

Uppdragsbeskrivning partsgemensam översyn av Personskadeavtalet (PSA)

Utgångspunkter

OFR/S,P,O och SEKO har i avtalsrörelsen 2013 yrkat dels att avtalet ska ändras så att olycksfall ersätts med 100 procent av inkomstförlusten, även vid kortare sjukfrånvaro, d.v.s. att kravet på sjukskrivning längre än 14 dagar tas bort, dels att kravet på ”vållande” vid arbetssjukdomar tas bort. Dessa yrkanden framställdes även vid 2012 års avtalsrörelse men ledde inte till någon ändring. Saco-S yrkade vid 2012 års avtalsrörelse att en översyn av PSA skulle ske men så skedde inte.

SEKO har vidare i 2013 års avtalsrörelse yrkat att ersättning även ska ges för den inkomstförlust som uppkommer till följd av skada under övning, utbildning eller beordrad fysisk träning, allt med vilken är förenad med riskfyllda inslag.

Parterna konstaterar att Personskadeavtalet är i behov av redaktionella ändringar, t.ex. finns hänvisningar till gammal lagstiftning.

Slutsatser

Mot bakgrund av ovanstående har parterna kommit överens om att genomföra ett partsgemensamt arbete med en översyn av Personskadeavtalet.

Uppdraget

Översynen ska omfatta

- Analys och konsekvensbeskrivning av ovan beskrivna yrkanden
- Analys och konsekvensbeskrivningar av andra frågor som kan komma att aktualiseras antingen till följd av eller på grund av ovanstående
- Att sammanställa andra frågor som parterna bör ta ställning till
- Redaktionell översyn av avtalet med förslag till ändringar

Tidplan

Arbetet ska påbörjas under första kvartalet 2015 och vara avslutat senast den 1 januari 2016. Arbetet ska avslutas med en rapport men delrapportering/alt avstämning/ ska göras varje kvartal på det sätt som parterna kommer överens om.

Uppdragsbeskrivning avseende översyn av villkoren för lokalanställda arbetstagare

Bakgrund

Parterna är överens om att göra en översyn av regelverket för lokalanställda arbetstagare vid svenska utlandsmyndigheter.

I Avtal för lokalanställda vid utlandsmyndighet (LOK) regleras för svenska medborgare bl.a. lön vid sjukfrånvaro och tjänstledighet för barns födelse, semester och sjukvårdsförmåner. Avtalet ändrades senast 1997. Avtalet om avgångsförmåner för lokalanställda svenska medborgare och Pensionsavtal för svenska medborgare som är lokalanställda vid svenska utlandsmyndigheter gäller båda oförändrade sedan 1992. Vidare gäller TGL-S för lokalanställda svenska medborgare. För arbetstagare som är lokalanställda vid svenska utlandsmyndigheter men som inte är svenska medborgare gäller i vissa fall förordningsreglerade förmåner.

Uppdrag

Ett partsgemensamt arbete ska genomföras med uppdrag att ta fram ett förslag till ny avtalsreglering för lokalanställda arbetstagare.

Följande utgångspunkter ska gälla för arbetet.

- Parterna ska pröva om det finns förutsättningar att reglera anställningsvillkoren för alla lokalanställda vid utlandsmyndigheter så att de följer de lokala regelverk som finns i verksamhetslandet och samtidigt erbjuda anställningsvillkor som utmärker en god arbetsgivare. I detta sammanhang är det också viktigt att eventuella säkerhetsrisker uppmärksammas.
- Utgångspunkten är att samma villkor ska gälla oberoende av arbetstagarens medborgarskap. Parterna ska i översynsarbetet beakta att det inte får föreligga några diskriminerande regleringar i de lokalanställdas anställningsvillkor.
- Översynen av avgångsförmåner för lokalanställda arbetstagare vid svenska utlandsmyndigheter ska genomföras i samråd med det partsarbete som genomförs avseende ett omställningsavtal.
- Översyn av pensionsvillkor för lokalanställda arbetstagare vid utlandsmyndigheter sker inom ramen för det partsgemensamma arbetet om de statliga pensionsbestämmelserna.
- I uppdraget ska den analys och de olika konsekvenser som Utrikesförvaltningsutredningen (SOU 2011:11) belyste utgöra ett underlag.

Tidsplan

Ett förslag till ny avtalsreglering för lokalanställda arbetstagare vid svenska utlandsmyndigheter ska presenteras för förhandlingsledningarna senast den 1 juni 2014.

Parter

Arbetsgivarsidan: Arbetsgivarverket

Arbetstagarsidan: Saco-S

Ändringar av och tillägg till Ramavtal om löner m.m. för arbetstagare inom det statliga avtalsområdet (RALS 2010-T) m.fl. avtal

1 §

2010-10-25 tecknade parterna Ramavtal om löner m.m. för arbetstagare inom det statliga avtalsområdet (RALS 2010-T) mellan Arbetsgivarverket och Saco-S i form av ett tillsvidareavtal. Parterna är genom denna överenskommelse överens om följande ändringar av och tillägg till RALS 2010-T.

2 §

Parterna är överens om ändringar i RALS 2010-T, enligt *bilaga 1*.

Parterna är vidare överens om att genomföra ett översynsarbete av den partsgemensamma kommentaren till RALS 2010-T samt partsgemensamt utvecklingsarbete. Översynen av den partsgemensamma kommentaren ska vara slutförd vid utgången av januari 2013.

3 §

Med anledning av den förändring av förhandlingsordningen för fastställande av ny lön som parterna träffat överenskommelse om enligt 2 § har parterna också träffat överenskommelse om vissa åtgärder, enligt *bilaga 2*.

4 §

Parterna är överens om att i samband med den utvärdering av RALS 2010-T som ska ske 2014, enligt 4 § tredje stycket i förhandlingsprotokollet 2010-10-25, även följa upp tillämpningen av enskilda överenskommelser.

5 §

Parterna är överens om ändringar i ALFA-T och Villkorsavtal-T, enligt *bilaga 3*.

6 §

Parterna är överens om ändringar i Affärsverksavtalet, AVA-T, enligt *bilaga 4*.

Parterna är vidare överens om att hänskjuta Arbetsgivarverkets yrkande rörande förtydligande av reglerna i AVA-T rörande semesterlönegrundande frånvaro i förhållande till Semesterlagen till den pågående översynen av AVA-T.

7 §

Parterna är överens om ändringar i Chefsavtalet, enligt *bilaga 5*.

Parterna har vidare enats om att göra ett översynsarbete som tar utgångspunkt i den nya 1 § i Chefsavtalet som gäller från och med den 1 oktober 2012. Parterna ska särskilt behandla avtalets tillämpningsområde samt former för fastställande av detta, anställningsformer, kompetensutveckling, villkor samt omställning.

8 §

Parterna är överens om att genomföra ett översynsarbete av Trygghetsavtalet, enligt *bilaga 6*.

9 §

Parterna är överens om att genomföra ett översynsarbete av avtalet Samverkan för utveckling, enligt *bilaga 7*.

10 §

Parterna är överens om ändringar i Avtal om utlandskontrakt och riktlinjer för anställningsvillkor vid tjänstgöring utomlands (URA), enligt *bilaga 8*.

11 §

Parterna har under avtalsrörelsen berett frågan om ett särskilt villkorsavtal för de som inom det statliga avtalsområdet anställs tidsbegränsat inom ramen för arbetsmarknadspolitiska åtgärder. Detta har skett mot bakgrund av att det i dag kan vara oklart vad som gäller och att vissa avtal inte kan tillämpas på sådana anställningar. Parterna är överens om att tillskapa ett särskilt villkorsavtal för sådana anställningar. Avtalet kan även föranleda justeringar i andra centrala avtal.

Parternas målsättning är att villkorsavtalet ska vara klart under andra kvartalet 2013.

12 §

Parterna noterar att Ramavtal om vissa frågor avseende förslagsverksamhet hos myndigheter under regeringen genom Arbetsgivarverkets uppsägning har upphört den 1 oktober 2012.

13 §

Parterna är överens om att se över konstruktionen med lokala omställningsmedel och dess syfte.

14 §

Parterna är överens om följande rörande förtroendearbetstid för distriktsveterinärer anställda vid Jordbruksverket.

Lokala parter ska gemensamt kartlägga arbetstidens förläggning och organisering för distriktsveterinärer. I detta arbete ska även den kartläggning som gjordes av arbetstiden år 2007, beaktas.

Efter analys av genomförd kartläggning ska lokala parter bedöma behovet av en förändrad arbetstidsreglering. Om ett sådant behov identifieras ska lokala parter även bedöma, hur och i vilken omfattning överenskommelse om annan arbetstidsreglering enligt 4 kap. 31 § not 2, ALFA-T, från och med den 1 april 2013 4 kap. 29 § not 10 Villkorsavtal-T, kan träffas.

Ovanstående arbete ska vara slutfört och redovisat för de centrala parterna senast den 31 december 2013. Lokala parter kan tillsammans inhämta stöd från centrala parter i arbetet.

Vid protokollet

Ken Johnsson

Justerat den
Arbetsgivarverket

Monica Dahlbom

Justerat den
Saco-S

Edel Karlsson Håål

Ändringar i RALS 2010-T

Parterna har enats om följande

1 §

Att tillföra andra stycket 7.3 § RALS 2010-T en anmärkning med följande lydelse.

Anmärkning

Parterna är överens om att, enligt förhandlingsprotokoll 2012-10-25, andra stycket 7.3 utgår från den 31 december 2015.

2 §

Parterna har i särskilt förhandlingsprotokoll, 2012-10-04, träffat överenskommelse om fyra särskilda utvecklingsområden. Parterna är mot den bakgrunden överens om att 10.2 i RALS 2010-T utgår från och med den 1 oktober 2012.

Parternas kommentarer m.m. med anledning av kommande förändring av RALS 2010-T 7.3

Med anledning av den kommande förändring av RALS 2010-T 7.3 Lokala förhandlingar som genomförs enligt bilaga 1 konstaterar parterna följande.

1 §

Den 31 december 2015 utgår andra stycket 7.3 Lokala förhandlingar ur RALS 2010-T. Med anledning av denna förändring konstaterar parterna:

- Att enligt 7.1 ska lokala parter, i det fall samsyn om lönesättningsmetod inte råder, gemensamt begära stöd från centrala parter innan lönerevisionen inleds. När sådant stöd ges kommer centrala parter särskilt beakta de punkter som framgår av 2 § nedan. Det är således parternas uppfattning att denna skrivning gäller generellt.
- Att det även efter ovan nämnda datum går att tillämpa den förhandlingsordning som regleras i 7.3, nuvarande första och tredje stycket i RALS 2010-T, för hela eller delar av en verksamhet.

2 §

Vid tillämpning av lönesättande samtal inom universitets- och högskoleområdet vill centrala parter fästa uppmärksamhet på följande:

- Arbetsgivaren behöver beakta chefers förutsättningar och behov av utbildning för att kunna fullfölja avtalets intentioner med en återkommande dialog samt det lönesättande samtalet.
- Att lön ska fastställas genom en bedömning utifrån de sakliga grunder som framgår av RALS 2010-T, 5 § och inte påverkas av faktorer såsom olika finansierings- och anställningsformer.
- Inför tillämpning av lönesättande samtal enligt 7.2 ska lokala parter diskutera och identifiera de områden som de finner angelägna att gemensamt utveckla och bedriva ett lokalt utvecklingsarbete kring.

3 §

De centrala parterna är överens om att ett behov av fortsatt utvecklingsarbete finns, enligt vad som framgår av RALS 2010-T, bilaga B. Centrala parternas intention är att planera och genomföra arbetet i vart fall fram till och med den 31 december 2015. Parterna ska därefter bedöma behovet av fortsatt arbete.

4 §

Centrala parter ska följa hur tillämpningen av lönesättande samtal utvecklas inom universitets- och högskoleområdet.

I samband med nästa utvärdering av RALS 2010-T (2014) ska en mer genomgripande genomgång ske av lönebildningen inom universitets- och högskoleområdet.

Utifrån de erfarenheterna ska parterna sedan ta ställning till hur stödet inom ramen för bilaga B till RALS 2010-T ska utformas.

Parterna är också överens om att vid en kommande revidering av kommentaren till RALS 2010-T justera den i den omfattning som denna bilaga föranleder.

Ändringar i Allmänt löne- och förmånsavtal (ALFA-T) respektive Villkorsavtal-T

Parterna är överens om att i ALFA-T med giltighet från och med den 1 oktober 2012 respektive, Villkorsavtal-T med giltighet från och med den 1 april 2013 göra följande tillägg och ändringar.

1 §

1 kap. ALFA-T, från och med den 1 april 2013 1 kap. Villkorsavtal-T, tillförs en ny paragraf 1 med följande lydelse:

1 §

Verksamhetens uppdrag, syfte, karaktär och mål ska utgöra grund för utformningen av innehållet i anställningsvillkoren. Vidare ska beaktas verksamhetens ekonomiska förutsättningar och kompetensförsörjningsbehov samt medarbetarnas individuella behov och önskemål.

Utifrån nämnda förutsättningar bidrar anställningsvillkoren till verksamhetens effektivitet, resultat och utveckling. För att kunna attrahera och behålla medarbetare som representerar den mångfald av erfarenheter och kompetenser, som har betydelse för verksamhetens mål, behövs en möjlighet till anpassning av villkoren på individuell nivå. Detta kan bland annat ske genom enskilda överenskommelser.

Enligt vad som framgår av detta avtal förfogar lokala parter över villkoren så att dessa ska kunna bidra till effektivare verksamheter. Verksamhetens krav och medarbetarens behov ligger till grund för att parternas intentioner med avtalet kan uppnås. Lokala parter tar gemensamt ansvar för att lokala avtal utformas och över tid förändras utifrån dessa intentioner. Lokala parter ska beakta att lokala avtal inte ska innebära oproportionerlig administration eller oproportionerliga kostnader.

2 §

Nuvarande 1 kap. 1 § ALFA-T, från och med den 1 april 2013 1 kap. 1 § Villkorsavtal-T, ändras till 1 kap. 1a § och tillförs ett nytt sista stycke, med följande lydelse:

En arbetsgivare får dock, med avvikelse från 1 kap. 1a § andra stycket andra punkten, i enskilda fall träffa överenskommelse om att tillämpa avtalets bestämmelser helt eller delvis för arbetstagare som får ålderspension enligt statliga tjänstepensionsbestämmelser om kraven i övrigt enligt avtalet är uppfyllda. Motsvarande gäller även tillämpningen av bestämmelser i lokalt avtal som är slutet med stöd av detta avtal.

3 §

4 kap. 3 § andra stycket ALFA-T, från och med den 1 april 2013 4 kap. 3 § andra stycket Villkorsavtal-T, tillförs en anmärkning enligt följande:

Anmärkning

Inom ramen för den återkommande dialogen mellan chef och medarbetare bör även arbetstidens omfattning och förläggning tas upp.

Vid planering av arbetstidens förläggning bör även kringliggande aspekter beaktas som kan ha betydelse för en god arbetsmiljö som till exempel restid.

4 §

5 kap. 12 § ALFA-T, från och med den 1 april 2013 5 kap. 12 § Villkorsavtal-T, tillförs tre nya stycken med följande lydelse:

I de verksamheter där planering och förläggning av huvudsemester sker med längre framförhållning än två månader ska en medarbetare som planerar att ta ut föräldraledighet med stöd av Föräldraledighetslagen, oavsett vad som där regleras, anmäla detta i samband med ovanstående planering. Ansökan om föräldraledighet kan som tidigast krävas från den 1 mars.

Ansökan kan ske senare än vad som sägs ovan, om det finns särskilda skäl. Med särskilda skäl menas att medarbetaren inte har kunnat förutse en situation som förleder ett behov av föräldraledighet. Ett exempel kan vara att det vid en senare tidpunkt än som avses i första stycket framkommer att den normalt anlitade barnomsorgen inte längre är tillgänglig eller att den andra föräldern/vårdnadshavaren blir sjuk och inte kan vårda barnet som planerat.

Andra stycket är inte tillämpligt på barn födda under semesteråret.

5 §

5 kap. 13 § tredje stycket ALFA-T, från och med den 1 april 2013 5 kap. 14 § tredje stycket Villkorsavtal-T, ska ha följande lydelse:

Semesterlönegarantin för en heltidsarbetande arbetstagare utgörs fr.o.m. den 1 januari 2013 för varje uttagen betald semesterdag av ett belopp som motsvarar skillnaden mellan 1250 kronor och det lägre beloppet som utgör summan av 4,6 procent av den fasta lönen plus semestertillägg.

Ändringar i Affärsverksavtalet (AVA-T)

Parterna är överens om att i AVA-T med giltighet från och med den 1 oktober 2012 göra följande tillägg och ändringar.

1 §

Affärsverksavtalet, AVA-T, tillförs en ny paragraf 1 med följande lydelse:

1 §

Verksamhetens uppdrag, syfte, karaktär och mål ska utgöra grund för utformningen av innehållet i anställningsvillkoren. Vidare ska beaktas verksamhetens ekonomiska förutsättningar och kompetensförsörjningsbehov samt medarbetarnas individuella behov och önskemål.

Utifrån nämnda förutsättningar bidrar anställningsvillkoren till verksamhetens effektivitet, resultat och utveckling. För att kunna attrahera och behålla medarbetare som representerar den mångfald av erfarenheter och kompetenser, som har betydelse för verksamhetens mål, behövs en möjlighet till anpassning av villkoren på individuell nivå. Detta kan bland annat ske genom enskilda överenskommelser.

Enligt vad som framgår av detta avtal förfogar lokala parter över villkoren så att dessa ska kunna bidra till effektivare verksamheter. Verksamhetens krav och medarbetarens behov ligger till grund för att parternas intentioner med avtalet kan uppnås. Lokala parter tar gemensamt ansvar för att lokala avtal utformas och över tid förändras utifrån dessa intentioner. Lokala parter ska beakta att lokala avtal inte ska innebära oproportionerlig administration eller oproportionerliga kostnader.

2 §

Nuvarande 1 § Affärsverksavtalet-T, AVA-T ändras till 1a § och tillförs ett nytt sista stycke, med följande lydelse:

En arbetsgivare får dock, med avvikelse från 1 kap. 1a § andra stycket andra punkten, i enskilda fall träffa överenskommelse om att tillämpa avtalets bestämmelser helt eller delvis för arbetstagare som får ålderspension enligt statliga tjänstepensionsbestämmelser om kraven i övrigt enligt avtalet är uppfyllda. Motsvarande gäller även tillämpningen av bestämmelser i lokalt avtal som är slutet med stöd av detta avtal.

3 §

11 § 1 mom. Affärsverksavtalet, AVA-T, tillförs tre nya stycken med följande lydelse:

I de verksamheter där planering och förläggning av huvudsemester sker med längre framförhållning än två månader ska en medarbetare som planerar att ta ut föräldraledighet med stöd av Föräldraledighetslagen, oavsett vad som där regleras,

anmäla detta i samband med ovanstående planering. Krav på ansökan om föräldraledighet kan ske som tidigast från den 1 mars.

Ansökan kan ske senare än vad som sägs ovan, om det finns särskilda skäl. Med särskilda skäl menas att medarbetaren inte har kunnat förutse en situation som förleder ett behov av föräldraledighet. Ett exempel kan vara att det vid en senare tidpunkt än som avses i första stycket framkommer att den normalt anlitade barnomsorgen inte längre är tillgänglig eller att den andra föräldern/vårdnadshavaren blir sjuk och inte kan vårda barnet som planerat.

Tredje stycket är inte tillämpligt på barn födda under semesteråret.

4 §

11 § 5 mom. femte stycket i Affärsverksavtalet, AVA-T, ska ha följande lydelse.

Semesterlönegarantin för en heltidsarbetande arbetstagare utgörs fr.o.m. den 1 januari 2013 för varje uttagen betald semesterdag av ett belopp som motsvarar skillnaden mellan 1250 kronor och det lägre beloppet som utgör summan av 4,6 procent av den fasta lönen plus semestertillägg.

Ändringar i Chefsavtalet

Parterna är överens om följande ändringar i Chefsavtalet med giltighet från och med den 1 oktober 2012.

1 §

En ny 1 § paragraf införs med följande lydelse:

En avgörande förutsättning för en effektiv och väl fungerande verksamhet är att arbetsgivaren kan rekrytera, motivera, utveckla och behålla arbetstagare med sådan kompetens som behövs på kort och lång sikt. En grundläggande förutsättning för detta är ett väl fungerande chefs- och ledarskap baserat på tydliga villkor och goda och stabila förutsättningar i uppdraget att vara företrädare för verksamheten och arbetsgivaren.

Syftet med Chefsavtalet är att stödja en god chefsförsörjning. Chefernas särskilda ställning som bärare av arbetsgivarpolitiken i relation till medarbetare och deras företrädare utgör därvid en viktig utgångspunkt för de särskilda villkor som följer av avtalet.

För att kunna attrahera och behålla de chefer som har den bakgrund och kompetens som har betydelse för att verksamheten når sina mål krävs goda förutsättningar för chefs- och ledarskap och anställningsvillkor som kan anpassas på individuell nivå. Genom detta avtals bestämmelser om lönesättning, allmänna anställningsvillkor och möjlighet till enskilda överenskommelser ges förutsättningar att tillgodose detta behov.

2 §

Hänvisningarna till ALFA respektive AVA i 9 § första stycket Chefsavtalet avser motsvarande bestämmelser i ALFA-T och fr.o.m. den 1 april 2013 Villkorsavtal-T respektive AVA-T.

3 §

10 § Chefsavtalet i dess nuvarande lydelse upphör att gälla och ersätts med följande nya text:

Arbetsgivaren och berörd lokal arbetstagarorganisation ska tillsammans kunna inhämta råd från centrala parter om tillämpningen av Chefsavtalet.

4 §

Genom att en ny 1 § införs i Chefsavtalet fr.o.m. den 1 oktober 2012 kommer också de tidigare 1–9 §§ numreras om till 2–10 §§ och de tidigare 10–11 §§ numreras om till 11–12 §§ fr.o.m. den 1 oktober 2012.

Uppdragsbeskrivning översyn av Trygghetsavtalet

Med utgångspunkt från de yrkanden som parterna lagt i avtalsrörelsen 2012 ska ett partsgemensamt översynsarbete genomföras efter nedanstående struktur där varje yrkande diskuteras och prövas. Om gruppen identifierar andra frågeställningar som en konsekvens av analysen av uppdraget (fråga 1-5) får det också diskuteras.

Struktur för analysen:

1. Utgångspunkter för ett förändrat Trygghetsavtal.
Till exempel arbetsbrist, arbetslinjen, ett längre arbetsliv
2. Avtalets framtida tillämpningsområde
Till exempel soldater och sjömän
3. Balansen mellan Aktiva och Passiva förmåner, vad bör förändras
4. Översyn av samtliga tidsgränser i avtalet
Till exempel för enskilda förmåner, t.ex. längsta möjliga uppsägningstid samt andra tidsgränser.
5. Definitioner av vissa begrepp
Till exempel orsbsbegreppet och annat.

Tidplan

Arbetsgruppen ska påbörja sitt arbete snarast möjligt och det genomförs i två faser varvid den första fasen ska vara klar senast den 31 januari 2013.

I den inledande fasen diskuteras principiella slutsatser.

I den inledande fasen fokuserar beredningsgruppen på punkterna 1-3 där sakfrågorna diskuteras på en övergripande nivå. De principiella slutsatserna avrapporteras muntligen efter genomförd analys till förhandlingsledningarna, delrapportering sker löpande.

I fas två utarbetas förslag till eventuell avtalstext enligt förhandlingsledningarnas direktiv.

Med utgångspunkt från den inledande fasens slutsatser tar förhandlingsledningen ställning till beredningsgruppen eventuellt fortsatta arbete med att utforma förslag till avtalstexter.

Uppdragsbeskrivning partsgemensam översyn av avtalet Samverkan för utveckling

Utgångspunkt

Avtalet Samverkan för utveckling har funnits i femton år. Samverkan som system har sitt ursprung i medbestämmandelagen (MBL) och arbetsmiljölagstiftningen och har under lång tid varit starkt präglad av det partssystem som MBL utgår från. Det har i många fall inneburit att när ett avtal om samverkan ersatt delar av MBL förhandlingsparagrafer så har det nya avtalet fortfarande präglats av förhandlings-traditionen. Något som till viss del inneburit att former för samverkan ofta blivit viktigare än det verksamhetsutvecklande innehållet likväl som medarbetarens möjlighet till delaktighet i samverkansdialogen. Det finns inom den statliga sektorn ett framväxande behov av förändring kring former för samverkan utifrån att synen på samverkan har förändrats över tid.

Slutsatser

Centrala parter är därför överens om att inleda ett arbete som syftar till att utveckla och modernisera avtalet Samverkan för utveckling så det stödjer den statliga verksamhetens behov av utveckling. Avtalet ska peka på nya vägar för en samverkan som ställer krav på alla, från arbetsgivare och chefer till medarbetare och fackliga företrädare, att bidra till ständiga förbättringar av verksamhetsprocesserna. Syftet är att inkludera framför allt varje medarbetare så att en möjlighet ges att kunna delta och påverka och därmed stödja verksamheten och dess utveckling.

Utgångspunkten är att samverkan/dialog sker på den nivå där beslut fattas – ”på rätt nivå om rätt saker” – och utgör därmed ett stöd för verksamheten. Samverkansavtalet ska lyfta fram betydelsen av att knyta ihop partssystemets mer formella roll och arbetsplatsen mer dagliga dialog mellan chef och medarbetare på ett sådant sätt att det inte innebär någon motsättning mellan dessa två delar.

Parterna föreslås mot den bakgrunden att träffa överenskommelse att från den 1 oktober 2012 inleda ett partsgemensamt översynsarbete av Samverkan för utveckling med nedanstående uppdragsbeskrivning.

Uppdrag

Översynsarbetet ska bedrivas utifrån att samverkansavtalet ska

- Tydliggöra mål och syfte samt ramen för samverkan
- Uppmuntra till och stödja delaktighet och engagemang bland arbetsgivare, chefer, medarbetare och fackliga företrädare i syfte att bidra till förändring och utveckling av verksamheten
- Förenkla och förtydliga formerna för samverkan och rollerna i arbetet
- Beakta det faktum att det centrala avtalet rörande förslagsverksamhet har sagts upp

I arbetet ska hänsyn även tas till de erfarenheter och slutsatser som gjorts inom ramen för Partsrådets utvecklingsarbete inom arbetsområdena Centrala parters stöd till lokal samverkan samt Förändring och utveckling.

Beroende på arbetets fortskridande kan kompletterande direktiv lämnas av förhandlingsledningarna.

Tidsram

Arbetsgruppen ska lämna en statusrapport till förhandlingsledningarna i maj månad 2013 och slutrapport ska lämnas den 31 december 2013.

Ändringar i Avtal om utlandskontrakt och riktlinjer för anställningsvillkor vid tjänstgöring utomlands (URA)

Parterna är överens om följande ändringar i URA med giltighet fr.o.m. den 1 oktober 2012.

1 §

1 § tillförs ett nytt andra stycke, som skjuts in före nuvarande andra stycke, med följande lydelse:

Avtalet kan också tillämpas för arbetstagare med internationell arbetskyldighet när de inom ramen för sin ordinarie anställning stationeras utomlands.

Parter

Arbetsgivarsidan: Arbetsgivarverket

Arbetstagersidan: Saco-S

**Ändringar av och tillägg till Ramavtal om löner
m.m. för arbetstagare inom det statliga avtals-
området (RALS 2010-T).**

1 §

Parterna är överens om ändringar och tillägg till RALS 2010-T enligt nedan.

2 §

Att i bilaga 1 till RALS 2010-T ändra 6.3, 6.4 och 9 §§ till lydelse enligt *bilaga 1*.

3 §

Att i bilaga 4 Ändringar i Allmänt förmånsavtal (ALFA-T) komplettera 5 § till lydelse enligt *bilaga 2*.

4 §

Att i bilaga 5 Ändringar i Affärsverksavtalet (AVA-T) komplettera 3 § till lydelse enligt *bilaga 3*.

5 §

Ändringarna i bilaga 1 till RALS-T gäller fr.o.m. den 1 oktober 2010.
Tilläggen i ALFA-T och AVA-T gäller fr.o.m. den 1 januari 2011.

Vid protokollet

Margareta Sjöberg

Justerat
Arbetsgivarverket

Justerat
Saco-S

Monica Dahlbom

Edel Karlsson Håål

6 § Förberedelsearbete

6.3 Lönebild

Inför kommande lönerevision ska arbetsgivaren inledningsvis presentera en bild av verksamhetens mål och resultat. Arbetsgivaren ska även presentera en bild av löneläge och lönespridning för den lokala arbetstagarorganisationen. Lönebilderna ska framför allt bygga på den centrala partsgemensamma statistiken, men också på annan information som lokala parter finner relevant. Genom diskussion och analys ska parterna sträva efter att bilda sig en gemensam uppfattning om lönebild.

6.4 Förändring av lönebilderna

Som en förberedelse inför lönerevision ska därefter var och en av parterna utifrån löneprinciperna i 5 § och deras tillämpning enligt 6.2 redovisa sin syn på behovet av förändringar, på kort och lång sikt, av löner och andra anställningsvillkor utifrån verksamhetens krav, mål och resultat, samt arbetsgivarens ekonomiska förutsättningar och kompetensförsörjningsbehov.

Den fortsatta diskussionen kan röra behovet av förändringar med anledning av höjd kompetens, större befogenheter och ansvar, befordran, mer kvalificerade arbetsuppgifter, höjda krav i arbetet och ökade arbetsinsatser samt höjd effektivitet i övrigt på organisationsnivå. Parterna kan även beakta löner och andra anställningsvillkor på övriga delar av arbetsmarknaden.

Lokalt 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.

De sakliga grunderna för lönesättningen ska tillämpas likartat för sådana medarbetare hos arbetsgivaren som har likartade eller näraliggande arbetsuppgifter, men som tillhör en annan arbetstagarorganisation vilken är part i motsvarande avtal med Arbetsgivarverket.

I diskussionen ska parterna sträva efter att så långt möjligt uppnå samsyn.

Överenskommelse om lön vid andra tillfällen än lönerevision

9 §

Arbetsgivare och enskild arbetstagarare träffar överenskommelse om lön vid nyanställning. Arbetsgivare och enskild arbetstagarare får också träffa överenskommelse om ny lön under pågående anställning om arbetsgivaren anser att det finns skäl för det. Lönen ska bestämmas med iakttagande av de gemensamma löneprinciperna i detta avtal och deras tillämpning hos arbetsgivaren.

Innan överenskommelse om ny lön träffas ska berörd lokal arbetstagarorganisation informeras. Om arbetsgivaren bedömer att verksamheten kräver det får överenskommelse om lön ske före informationen.

Förhandlingar om lön upptas då lokal part så begär.

Lokalt avtal får träffas om annan ordning.

5 §

6 kap. 7 § ska ha följande lydelse

För varje *kalenderdag* då arbetstagaren får sjukpenning görs sjukavdrag enligt följande.

Dag i sjukperioden	Arbetstagare med årslön upp till Bb-taket, procent på daglönen	Arbetstagare med årslön över Bb-taket	
		Lönedelar upp till Bb-taket, procent på daglönen	Lönedelar över Bb-taket, procent på daglönen
15-364	90 %	90 %	12,4 %
365-	100 %	100 %	22,4 %

3 §

12 § 7 mom. ska ha följande lydelse

För varje *kalenderdag* då arbetstagaren får sjukpenning görs sjukavdrag enligt följande.

Dag i sjukperioden	Arbetstagare med årslön upp till Bb-taket, procent på daglönen	Arbetstagare med årslön över Bb-taket	
		Lönedelar upp till Bb-taket, procent på daglönen	Lönedelar över Bb-taket, procent på daglönen
15-364	90 %	90 %	12,4 %
365-	100 %	100 %	22,4 %

Parter

Arbetsgivarsidan: Arbetsgivarverket

Arbetstagersidan: Saco-S

Ramavtal om löner m.m. för arbetstagare inom det statliga avtalsområdet (RALS 2010-T) m.fl. avtal

1 §

Parterna tecknar Ramavtal om löner m.m. för arbetstagare inom det statliga avtalsområdet (RALS 2010-T) mellan Arbetsgivarverket och Saco-S med bilagor (bilaga 1).

2 §

Den överenskommelse som centrala parter enligt 1 § ingår genom detta förhandlingsprotokoll (RALS 2010-T) gäller enligt avtalet tillsvidare. Syftet med denna överenskommelse är att skapa mer stabila förutsättningar för ett långsiktigt arbete med lön och anställningsvillkor inom det statliga avtalsområdet. En viktig utgångspunkt för detta är att parterna anser att det finns förutsättningar för ett ömsesidigt förtroendefullt arbete med att hantera ett tillsvidareavtal och att finna nya arbetsformer för detta.

Avtalet innebär att centrala parter är överens om att formerna för lönebildningen, enligt den ordning som beskrivs i RALS 2010-T, ska gälla tills vidare. Avtalets konstruktion vilar också på att det lokala lönebildningsarbetet sker årligen, om inte lokala parterna enas om annat. De förändringar som detta avtal innebär förutsätter att lokala parter ser över sina former för arbetet så att de utvecklas och anpassas till de förutsättningar som avtalet vilar på.

3 §

Centrala parter är överens om att bedriva ett löpande partsgemensamt utvecklingsarbete med syfte att utveckla lokala parters tillämpning av avtalet. Centrala parter ska även stödja lokala parters arbete med tolkning och tillämpning av avtalet.

4 §

Centrala parter är överens om att genomföra partsgemensamma konferenser om avtalet för lokala parter i anslutning till avtalets tecknande. Därutöver är parterna

överens om att, som stöd till lokala parter, i direkt anslutning till avtalets tecknande ta fram partsgemensamma kommentarer till RALS 2010-T samt de delar i ALFA-T, AVA-T samt Chefsavtalet, som gäller enbart i förhållande till Saco-S.

Centrala parter är vidare överens om att inledningsvis diskutera formerna för hur det kommande fortlöpande avtalsarbetet ska bedrivas. I det arbetet ingår att ta fram på vilket sätt och enligt vilken tidplan parterna ska hantera frågor som kräver en förändring av de gemensamma avtalen.

Centrala parter är också överens om att genomföra en partsgemensam utvärdering av avtalet vart annat år. Denna utvärdering ska omfatta dels löneutveckling och lönebild dels den lokala lönebildningsprocessen. Denna utvärdering ligger till grund för ytterligare utvecklingsinsatser enligt ovan. Utvärderingen ska vara klar senast den 15 mars. Första utvärderingstidpunkten är 2012.

5 §

Parterna är överens om att under perioden den 1 november 2010 - den 30 september 2012 bedriva ett partsgemensamt arbete om kopplingen mellan ökad effektivitet som resultat av utveckling genom samverkan och de gemensamma löneprinciperna i RALS 2010-T.

6 §

Parterna är överens om ändringar i Trygghetsavtalet, TA, enligt *bilaga 2*.

Parterna är vidare överens om att förändringen av 14 §, TA, inte ska tillämpas på Försvarsmaktens omställning från nationell till internationell tjänstgöring.

Parterna är även överens om att slutföra översynen av Trygghetsavtalets struktur och innehåll under 2011. I översynen ska ingå att belysa förutsättningarna för lokala parter att nyttja Trygghetsstiftelsens kompetens i arbete med karriärväxling för medarbetare.

7 §

Parterna är överens om ändringar i Personskadeavtalet, PSA, enligt *bilaga 3*.

8 §

Parterna är överens om ändringar i Allmänt löne- och förmånsavtal, ALFA-T, enligt *bilaga 4*.

9 §

Parterna är överens om ändringar i Affärsverksavtalet, AVA-T, enligt *bilaga 5*.

10 §

Parterna är överens om att, med anledning av vissa ändringar i ALFA-T respektive AVA-T, Saco-S ansvarar för att till respektive arbetsgivare redovisa vilka anställda som tillhör Saco-S en gång per år enligt den ordning som centrala parter fastställer.

11 §

Parterna är överens om att slutföra översynen av ALFA-T:s och AVA-T:s struktur och innehåll under 2011.

12 §

Enligt överenskommelse från 2007-11-07 är parterna överens om att sådan avgift som nämns i 11 § PA 03 (Kåpan Extra) ska kunna tillgodoräknas arbetstagare efter enskild överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren med motsvarande tillämpning av bestämmelserna i 1 kap. 8 § ALFA-T längst t.o.m. kalendermånaden innan arbetstagaren uppnår pensionsåldern. Denna bestämmelse ska äga fortsatt giltighet.

Parterna är därutöver, genom denna överenskommelse, överens om att sådan avgift som nämns i 11 § PA 03 (Kåpan Extra) ska kunna tillgodoräknas arbetstagare efter en ny enskild överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren med motsvarande tillämpning av bestämmelserna i 1 kap. 8 § ALFA-T fr.o.m. den månad arbetstagaren fyller 65 år så länge anställningen fortgår dock längst t.o.m. kalendermånaden innan den månad då arbetstagaren fyller 67 år.

Parterna är vidare ense om att anteckningen till 11 § PA 03 ska lyda:

Anteckning

Se även förhandlingsprotokoll 2010-10-25 till RALS 2010-T mellan Arbetsgivarverket och Saco-S.

13 §

Parterna är överens om att under perioden 1 november 2010 - 30 september 2012 genomföra en översyn av bilaga 6 "Specialbestämmelser för lärare i statlig skolverksamhet" i ALFA-T i syfte att anpassa regelverket till nuvarande förhållanden.

14 §

Parterna är överens om ändringar i Chefsavtalet, enligt *bilaga 6*.

Parterna är vidare överens om att under perioden 1 november 2010 - 30 september 2012 genomföra ett arbete i syfte att se över och modernisera chefsavtalets utformning. I arbetet ska ingå att

dels se över avtalets bestämmelser om

- den lokala chefskretsens omfattning och fastställande
- formerna för lönesättning
- Samarbetsrådets roll i anslutning till tillämpningen av chefsavtalet

dels

- inventera förekomsten och konsekvenserna av olika anställningsformer för chefer
- analysera behovet av kompetensutveckling ur ett omställningsperspektiv
- samt identifiera utvecklingsområden.

15 §

Parterna är överens om att den partsgemensamma arbetsgrupp i statistikfrågor som parterna har inrättat ska genomföra ett arbete med att undersöka vilka möjligheter den partsgemensamma statistiken ger att följa upp förekomsten och omfattningen av olika former av tidsbegränsade anställningar. Arbetsgruppen ska också redovisa vilka eventuella behov av utveckling av lönesystemen och den partsgemensamma statistiken som behövs.

16 §

Huvudavtalet har sin grund i ett avtal från 1993 och fick sin nuvarande lydelse år 2000. Avtalet har sedan dess inte varit föremål för någon redaktionell översyn. Parterna är därför överens om att under perioden 1 november 2010 - 30 september 2012 gemensamt se över Huvudavtalet ur ett redaktionellt perspektiv i syfte att göra avtalet mer överskådligt, tillgängligt och begripligt.

17 §

Det finns arbetstagare inom den statliga verksamheten som utifrån verksamhetskrav och arbetsuppgifternas beskaffenhet har en skyddad identitet.

En konsekvens av skyddad identitet för denna grupp är för närvarande att den möjlighet till placering av den individuella ålderspensionen utifrån individens önskemål som följer av 9 § PA 03 inte kan nyttjas av dessa arbetstagare utan att identiteten riskerar att röjas. De som i samband med att PA03 infördes redan hade sådan skyddad identitet i sin anställning och fortfarande har det är i en särskild situation. Villkoren kring pension i detta avseende ändrades under anställningstiden och de har fortfarande inte möjlighet att göra sitt individuella val.

Centrala parter är överens om att lokala parter under avtalsperioden ska försöka hitta en lösning som möjliggör för samtliga berörda i detta avseende att kunna göra individuella val av försäkringsgivare på det sätt som sägs i PA03. För det fall att detta inte lyckas är det rimligt att arbetsgivaren betalar ett mindre engångsbelopp till de arbetstagare som vid PA03:s införande var anställda och hade skyddad identitet på grund av verksamhetskrav och arbetsuppgifternas beskaffenhet och som vid ingången av avtalsperioden fortfarande är anställda och har skyddad identitet. De centrala parterna förutsätter att lokala förhandlingar då upptas om förutsättningarna för betalning av engångsbelopp och engångsbeloppens storlek. Centrala parter är överens om att ett rimligt belopp är högst en tiondels prisbasbelopp per person.

Vid protokollet

Ken Johnsson

Justerat den
Arbetsgivarverket

Monica Dahlbom

Justerat den
Saco-S

Edel Karlsson Håål

Ändringar i Trygghetsavtalet (TA)

1 §

Parterna överens om följande ändringar i TA med giltighet fr.o.m. den 1 januari 2011.

2 §

I 8 §, skede 2 ska följande stycke tillföras

”En arbetstagare som under uppsägningstiden genomgår utbildning genom Trygghetsstiftelsens försorg eller är föremål för andra insatser från stiftelsen har enligt 9 § rätt till tjänstledighet utan löneavdrag. I samband med att insatserna planeras ska Trygghetsstiftelsen informera arbetsgivaren om de uppsagdas behov av tjänstledighet.

Det nya stycket ovan ska ligga direkt under nuvarande stycke som lyder:

”Arbetsgivaren ska samråda med Trygghetsstiftelsen och följa dess arbete med insatser för de uppsagda. Arbetsgivaren ska så långt möjligt underlätta för stiftelsen att bedriva sitt arbete och därvid ge stiftelsen det underlag som behövs för beräkning av förmåner enligt avtalet.”

3 §

9 § ska ha följande lydelse i sin helhet

En arbetstagare som under uppsägningstiden genomgår utbildning genom Trygghetsstiftelsens försorg eller är föremål för andra insatser från stiftelsen har vid behov rätt till tjänstledighet utan löneavdrag.

Om stiftelsens insats innebär prövande av annat arbete ska lönen under tjänstledigheten minskas med arbetsinkomsten.

Under sådan ledighet ska arbetstagaren hålla arbetsgivaren underrättad om eventuella nya anställningsförhållanden och anställningsvillkor.

Upplysning

I 8 § skede 2, regleras hur samarbetet mellan arbetsgivare, arbetstagare och Trygghetsstiftelsen ska hanteras under uppsägningstiden.

Under tid som arbetstagaren inte är föremål för Trygghetsstiftelsens insatser, är han eller hon arbetskyldig, såvitt inte rätt till ledighet följer av 14 § andra stycket LAS eller annan lag eller avtal.

4 §

14 § ska ha följande lydelse i sin helhet

En uppsagd arbetstagare, som vid entledigandet har mindre än fyra år kvar till pensionsåldern enligt 7 § PA 03 och som väljer att inte stå till arbetsmarknadens förfogande, har rätt till pensionsersättning fr.o.m. dagen efter den då arbetstagaren upphör att stå till arbetsmarknadens förfogande. Detta förutsätter att arbetstagaren inte har tackat nej till en liknande anställning hos arbetsgivaren.

Om arbetsgivare och arbetstagare inte är överens om att erbjudet arbete är att betrakta som ”liknande anställning”, kan frågan tas upp till prövning i TA-nämnden. I avvaktan på TA-nämndens ställningstagande består anställningen och arbetstagaren har rätt att avvakta med att lämna besked till arbetsgivaren.

En arbetstagare, som har erhållit pensionsersättning enligt första stycket och som därefter väljer att stå till arbetsmarknadens förfogande, behåller pensionsersättningen.

Även en arbetstagare som inte har blivit uppsagd har i vissa fall rätt till pensionsersättning. Som förutsättning gäller att

- arbetstagaren har mindre än fyra år kvar till pensionsåldern enligt 7 § PA 03
- arbetstagaren avgår frivilligt och
- avgången enligt arbetsgivarens bedömning skapar möjlighet för en uppsägningshotad eller uppsagd arbetstagare att få en fortsatt eller ny anställning vid den egna myndigheten eller annan myndighet.

Pensionsersättningen utbetalas fram till dess att arbetstagaren uppnår pensionsåldern enligt 7 § PA 03.

Protokollsanteckning

Parterna vill peka på vikten av att arbetsgivaren så snart som möjligt tar upp en diskussion om, och i vilken utsträckning, ett utnyttjande av frivillig avgång kan skapa möjligheter för uppsägningshotade eller uppsagda arbetstagare att få fortsatt eller ny anställning.

Protokollsanteckning 2010-10-25

För att kunna betraktas som ”liknande anställning” ska det vara fråga om en tillsvidareanställning och i vart fall ska följande kriterier vara uppfyllda

- ha samma sysselsättningsgrad
- ligga inom samma ort samt
- innebära bibehållen eller högre individuell lön.

Arbetsgivarverkets beslut

Arbetsgivarens befogenhet enligt fjärde stycket utövas av den arbetsgivare där arbetstagaren är anställd. En överordnad myndighet får dock bestämma att befogenheten i stället ska utövas av den överordnade myndigheten.

Bestämmelserna i denna paragraf gäller inte för arbetstagare med lägre pensionsålder än 61 år.

Övergångsbestämmelse

Bestämmelserna i denna paragraf gäller dock för yrkesofficerare födda 1958 eller tidigare.

Ändringar i Personskadeavtalet (PSA)

Parterna har enats om följande.

1 §

7 § andra stycket PSA ska ha följande lydelse fr.o.m. den 1 januari 2011

För lönedelar under 7,5 prisbasbelopp utges livränta endast om förlusten av arbetsinkomsten är mindre än en femtondel av arbetsinkomsten under 7,5 prisbasbelopp. En förlust som överstiger en femtondel av arbetsinkomsten under 7,5 prisbasbelopp ersätts dock om den till följd av vad som följer av reglerna om beräkning av livränta enligt LAF, understiger en femtondel enligt samma lag.

Ändringar i Allmänt löne- och förmånsavtal (ALFA-T)

Parterna är överens om följande ändringar i ALFA med giltighet fr.o.m. den 1 januari 2011, om inte särskilt anges.

1 §

1 kap. 6 § första stycket ska ha följande lydelse

För lokalt avtal som slutits med stöd av ALFA-T eller ALFA som gällt dessförinnan gäller en uppsägningstid av tre månader om lokala parter inte enats om annan uppsägningstid.

1 kap. 10 § första stycket ska ha följande lydelse

Den som har en tillsvidareanställning som omfattas av avtalet ska beviljas ledighet, dock längst två år²⁴, för att ha en annan anställning som omfattas av avtalet för bestämd tid eller tills vidare längst till en viss tidpunkt. Om arbetsgivaren finner att särskilda skäl föreligger kan längre ledighet beviljas.

2 §

1 kap 13 § tillförs en protokollsanteckning med följande lydelse

Protokollsanteckning

Parterna vill framhålla vikten av att en arbetsgivare ges möjlighet att planera sin verksamhet. Parterna rekommenderar därför att anställning som sakkunnig i Regeringskansliet bör föregås av en dialog mellan Regeringskansliet och den avlämnande myndigheten.

3 §

4 kap 7 § tillförs avslutningsvis en protokollsanteckning med följande lydelse

Protokollsanteckning

Parterna är överens om att lokala parter ska träffa överenskommelse om kompensation för den ökning av arbetstiden som uppstår när nationaldagen infaller på en lördag eller söndag jämfört med när annandag pingst var helgdag.

Om lokala parter inte kan enas om en lösning ska arbetstagaren de år nationaldagen infaller en lördag eller söndag ges sammanhängande ledighet som motsvarar en arbetsdag. Arbetsgivaren och arbetstagaren ska träffa överenskommelse om förläggning av ledigheten.

²⁴ Tidsbegränsningen, som infördes att gälla fr.o.m. 1 januari 2011, avser inte ledighet för att in-
neha sådan anställning som får tidsbegränsas för längre tid än två år enligt högskoleförordningen
(1993:100), förordningen (1993:221) för Sveriges lantbruksuniversitet, förordningen (2000:1472)
om anställningar vid forskningsråd och motsvarande bestämmelser.

I det fall det inte tidigare är reglerat ska lokala parter reglera vilken ersättning som ska utgå vid arbete på nationaldagen.

4 §

5 kap. 7 § andra och tredje stycket ska ha följande lydelse

Anledning till frånvaron:

- *Offentligt uppdrag.* Gäller inte uppdrag som ledamot av riksdagen och inte heller uppdrag att på heltid vara kommunal förtroendemän.
- *Centralt fackligt förtroendemannauppdrag.*
- *Föräldraledighet* för dag då föräldrapenningtillägg utbetalas.

Om *partiell föräldraledighet* med föräldrapenning kombineras med annan ledighet utan lön så att arbetstagen är helt ledig, har arbetstagaren rätt till semester endast för den del av ledigheten för vilken föräldrapenning över lägstnivå utbetalas. Det gäller inte om den andra ledigheten har börjat före föräldraledighetens början.

5 kap. 9 § sista meningen ska ha följande lydelse

Ingen arbetstagare får dock ha fler sparade dagar än 35.

Övergångsbestämmelse

Arbetstagare som den 31 december 2010 har fler än 35 sparade semesterdagar får ta ut de överskjutande dagarna under en femårsperiod så att han eller hon inte har fler än 35 sparade semesterdagar den 31 december 2015.

5 kap. 13 § andra stycket första strecksatsen ska ha följande lydelse

– 0,49 procent för varje betald semesterdag av den för arbetstagaren vid semester-tidpunkten aktuella fasta lönen per månad plus

5 kap. 13 § tredje stycket ska ha följande lydelse

Semesterlönegarantin för en heltidsarbetande arbetstagare utgörs fr.o.m. den 1 januari 2011²⁵ för varje uttagen betald semesterdag av ett belopp som motsvarar skillnaden mellan 1195 kronor² och det lägre beloppet som utgör summan av 4,6 procent av den fasta lönen plus semestertillägg.

5 kap. 14 § näst sista meningen ska ha följande lydelse

Om den outtagna semestern inte ryms inom de 35 dagar som får sparas, betalas s.k. ogulden semesterlön för det överskjutande antalet dagar.

Övergångsbestämmelse

²⁵ Beloppet är 1220 kronor fr.o.m. den 1 januari 2012

Arbetstagare som den 31 december 2010 har fler än 35 sparade semesterdagar får ta ut de överskjutande dagarna under en femårsperiod så att han eller hon inte har fler än 35 sparade semesterdagar den 31 december 2015.

5 §

6 kap. 7 § ska ha följande lydelse

För varje *kalenderdag* då arbetstagaren får sjukpenning görs sjukavdrag enligt följande.

Dag i sjukperioden	Arbetstagare med årslön upp till Bb-taket, procent på daglönen	Arbetstagare med årslön över Bb-taket	
		Lönedelar upp till Bb-taket, procent på daglönen	Lönedelar över Bb-taket, procent på daglönen
15-364	90 %	90 %	12,4 %
365-	100 %	100 %	22,4 %

6 §

11 kap. 2 § andra stycket ska ha följande lydelse

Anställningstid	Uppsägningstid
Högst 1 år	1 månad
Mer än 1 år	2 månader

11 kap. 3 § Sista stycket före Upplýsningar

”För den som har en anställning som varat högst 3 månader i följd gäller dock en uppsägningstid om åtta dagar” tas bort.

7 §

13 kap. 1 § ska ha följande lydelse

Avtalet gäller tillsvidare fr.o.m. den 1 oktober 2010 om inte något annat anges i fråga om någon bestämmelse i avtalet.

Upplýsning

Uppsägningstider för lokala avtal regleras enligt 1 kap. 6 § i detta avtal.

Ändringar i Affärsverksavtalet (AVA-T)

Parterna är överens om följande ändringar i AVA med giltighet fr.o.m. den 1 januari 2011, om inte särskilt anges.

1 §

6 § tillförs avslutningsvis en protokollsanteckning med följande lydelse

Protokollsanteckning

Parterna är överens om att lokala parter ska träffa överenskommelse om kompensation för den ökning av arbetstiden som uppstår när nationaldagen infaller på en lördag eller söndag jämfört med när annandag pingst var helgdag.

Om lokala parter inte kan enas om en lösning ska arbetstagaren de år nationaldagen infaller en lördag eller söndag ges sammanhängande ledighet som motsvarar en arbetsdag. Arbetsgivaren och arbetstagaren ska träffa överenskommelse om förläggning av ledigheten.

I det fall det inte tidigare är reglerat ska lokala parter reglera vilken ersättning som ska utgå vid arbete på nationaldagen.

2 §

11 § 4 mom. Semesterlönegrundande frånvaro ska ha följande lydelse

Utöver den semesterlönegrundande frånvaron enligt 17 § semesterlagen gäller att frånvaro av följande anledningar är semesterlönegrundande under den tid som anges i tabellen om arbetstagaren vid frånvarons början varit anställd minst tre månader.

Frånvar oanledning	Tid som är semesterlönegrundande
Sjukdom då rätt till sjuklön föreligger	Insjuknandeåret samt följande kalenderår
Föräldraledighet med föräldrapenning	För dag då föräldrapenningtillägg utbetalas
Offentligt uppdrag när det inte är fråga om anställning eller uppdrag som riksdagsman eller som kommunal förtroendeman	Ingen begränsning

Vid hel frånvaro där icke semesterlönegrundande ledighet (utan lön) kombineras med föräldraledighet med föräldrapenning är frånvaron semesterlönegrundande enbart till den del som föräldrapenning över lägstnivå utbetalas.

11 § 5 mom. andra stycket första strecksatsen ska ha följande lydelse

- 0,7 % av aktuell fast lön för varje betald semesterdag

11 § 5 mom. femte stycket ska ha följande lydelse

Semesterlönegarantin för en heltidsarbetande arbetstagare utgörs fr.o.m. den 1 januari 2011²⁶ för varje uttagen betald semesterdag av ett belopp som motsvarar skillnaden mellan 1195 kronor³ och det lägre beloppet som utgör summan av 4,6 procent av den fasta lönen plus semestertillägg.

11 § 9 mom. 9.1 antal sparade semesterdagar ska ha följande lydelse

Om en arbetstagare för ett visst kalenderår har rätt till mer än 20 betalda semesterdagar får han spara en eller flera av de överskjutande dagarna till ett senare semesterår.

Arbetstagaren får dock vid varje tidpunkt inte ha fler sparade dagar än 35.

Övergångsbestämmelse

Arbetstagare som den 31 december 2010 har fler än 35 sparade semesterdagar får ta ut de överskjutande dagarna under en femårsperiod så att han eller hon inte har fler än 35 sparade dagar den 31 december 2015.

3 §

12 § 7 mom. ska ha följande lydelse

För varje *kalenderdag* då arbetstagaren får sjukpenning görs sjukavdrag enligt följande.

Dag i sjukperioden	Arbetstagare med årslön upp till Bb-taket, procent på daglönen	Arbetstagare med årslön över Bb-taket	
		Lönedelar upp till Bb-taket, procent på daglönen	Lönedelar över Bb-taket, procent på daglönen
15-364	90 %	90 %	12,4 %
365-	100 %	100 %	22,4 %

4 §

16 § 1 mom. första stycket ska ha följande lydelse

1 mom. Uppsägning från arbetstagarens sida

²⁶ Beloppet är 1220 kronor fr.o.m. den 1 januari 2012

Uppsägningstiden från arbetstagarens sida är en månad, om arbetstagaren varit anställd högst ett år. I övriga fall är uppsägningstiden två månader.

5 §

19 § ska ha följande lydelse

Avtalet gäller tillsvidare fr.o.m. den 1 oktober 2010, om inte något annat anges i fråga om någon bestämmelse i avtalet.

För lokalt avtal som slutits med stöd av AVA-T eller AVA som gällt dessförinnan gäller att det lokala avtalet har en uppsägningstid av tre månader om lokala parter inte enats om annan uppsägningstid.

Ändringar i Chefsavtalet

Parterna är överens om följande ändringar i Chefsavtalet med giltighet fr.o.m. den 1 oktober 2010.

1 §

En ny anmärkning till 4 § Chefsavtalet införs med följande lydelse. (Anmärkningen ersätter hittillsvarande anmärkning).

Endast de specialister som bör ingå i den lokala chefskretsen är sådana som i sitt arbete har att företräda arbetsgivaren.

2 §

6 § Chefsavtalet ska ha följande lydelse

Arbetstagare som ingår i den lokala chefskretsen eller domstolarnas chefskrets omfattas inte av lönerevision eller överenskommelse om lön vid andra tillfällen än lönerevision enligt ramavtal om löner m.m.

Chefens lön ska bestämmas utifrån sakliga grunder såsom ansvar, arbetsuppgifternas svårighetsgrad och övriga krav som är förenade med arbetsuppgifterna, samt chefens skicklighet och resultat i förhållande till verksamhetsmålen. En väl utvecklad individuell lönesättning som utgår från sakliga grunder är betydelsefull för en ändamålsenlig differentiering av lönerna.

3 §

7 § Chefsavtalet ska ha följande lydelse

En väl fungerande chefslönesättning förutsätter en återkommande dialog mellan chef och överordnad chef om bl.a. verksamhetsmål, samarbete, lönekriterier och resultat.

Dialogen avser att ytterligare tydliggöra sambandet mellan chefens resultat och lön. I dialogen får chef och överordnad chef en reell möjlighet att med utgångspunkt från fastställda löneprinciper och lönekriterier föra en diskussion där chefens bidrag till verksamheten sätts i fokus.

Varje chef ska veta på vilka grunder lönen sätts och vad han eller hon kan göra för att påverka sin lön. Dialogen ska därför vara särskilt inriktad på sådana frågor som kan ha betydelse för individens framtida resultat, utveckling och lön.

4 §

8 § Chefsavtalet ska ha följande lydelse

Chefens lön sätts normalt i dialog med överordnad chef och fastställs genom överenskommelse om ny lön. Om chef och överordnad chef i något fall inte kan komma överens om ny lön ska arbetsgivaren avvakta med beslut i frågan i 14 dagar. Under denna period ges möjlighet till fortsatt dialog mellan chef och överordnad chef. På begäran ska arbetsgivaren informera berörd lokal arbetstagarorganisation om fastställda löner.

