

Ramavtal om löner m.m.
2010–T mellan
Arbetsgivarverket och Saco-S
(RALS-T)

Centrala avtal 2013:3

2010-10-25

med ändringar t.o.m. 2012-10-25

Ersätter Centrala avtal nr 2011:3



Utgiven av Arbetsgivarverket 2013

Produktion: Arbetsgivarverket

Tryck: DanagårdLiTHO AB



Innehåll

Förord	3
Ramavtal om löner m.m. för arbetstagare inom det statliga avtalsområdet (RALS 2010-T) mellan Arbetsgivarverket och Saco-S	5
1 §	7
Ramavtalets tillämpningsområde och omfattning samt vissa definitioner	7
2 §	7
Samarbetsavtalets utgångspunkter	8
3 §	8
Fredsplikt	8
4 §	8
Gemensamma löneprinciper	8
5 §	8
Lokal lönebildning	9
6 § Förberedelsearbete	9
6.1 Planering av det lokala lönebildningsarbetet	9
6.2 Utgångspunkter	10
6.3 Lönebild	11
6.4 Förändring av lönebilden	11
7 § Lönerrevision	12
7.1 Inledning	12
7.2 Lönesättande samtal	12
7.3 Lokala förhandlingar	13
7.4 Vid oenighet	13
7.5 Lokal lönenämnd	14
8 § Avstämning	14
Överenskommelse om lön vid andra tillfällen än lönerrevision	14
9 §	14
Särskilda frågor	15
10 §	15
11 §	15
<i>Bilaga A</i> Avtal som sluts genom RALS	17
<i>Bilaga B</i> Partsarbete om lönebildning inom universitets- och högskoleområdet	19

Förhandlingsprotokoll

Förhandlingsprotokoll den 25 oktober 2012

Ändringar av och tillägg till Ramavtal om löner m.m. för arbetstagare inom det statliga avtalsområdet (RALS 2010-T) m.fl. avtal _____	23
<i>Bilaga 1</i> Ändringar i RALS 2010-T _____	27
<i>Bilaga 2</i> Parternas kommentarer m.m. med anledning av kommande förändring av RALS 2010-T 7.3 _____	29
<i>Bilaga 3</i> Ändringar i Allmänt lön- och förmånsavtal (ALFA_T) respektive Villkorsavtal-T _____	31
<i>Bilaga 4</i> Ändringar i Affärsverksavtalet (AVA-T) _____	35
<i>Bilaga 5</i> Ändringar i Chefsavtalet _____	37
<i>Bilaga 6</i> Uppdragsbeskrivning översyn av Trygghetsavtalet _____	39
<i>Bilaga 7</i> Uppdragsbeskrivning partsgemensam översyn av avtalet samverkan för utveckling _____	41
<i>Bilaga 8</i> Ändringar i Avtal om utlandskontrakt och riktlinjer för anställningsvillkor vid tjänstgöring utomlands (URA) _____	43

Förhandlingsprotokoll den 7 mars 2011

Ändringar av och tillägg till Ramavtal om löner m.m. för arbetstagare inom det statliga avtalsområdet (RALS 2010-T) _____	45
<i>Bilaga 1</i> Förberedelsearbete _____	47
<i>Bilaga 2</i> Förhandlingsprotokoll _____	49
<i>Bilaga 3</i> Förhandlingsprotokoll _____	51

Förhandlingsprotokoll den 25 oktober 2010

Ramavtal om löner m.m. för arbetstagare inom det statliga avtalsområdet (RALS 2010-T) m.fl. avtal _____	53
<i>Bilaga 2</i> Ändringar i Trygghetsavtalet (TA) _____	59
<i>Bilaga 3</i> Ändringar i Personskadeavtalet (PSA) _____	63
<i>Bilaga 4</i> Ändringar i Allmänt löne- och förmånsavtal (ALFA-T) _____	65
<i>Bilaga 5</i> Ändringar i Affärsverksavtalet (AVA-T) _____	69
<i>Bilaga 6</i> Ändringar i Chefsavtalet _____	73

Förhandlingsprotokoll den 4 oktober 2012

Överenskommelse rörande särskilda utvecklingsområden _____	75
<i>Bilaga 1</i> Centrala parter stöd till lokal lönebildning _____	77
<i>Bilaga 2</i> Centrala parter stöd till samverkan på lokal nivå _____	80
<i>Bilaga 3</i> Förändring och utveckling – ett konstant tillstånd _____	83
<i>Bilaga 4</i> Hot och våld och säkerhetstänkande ur ett partsperspektiv _____	85

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 förutsättningar för en långsiktig och stabil lokal lönebildning. Det ger också stor frihet för de lokala parterna att komma överens om nya löner utifrån verksamhetens behov och förutsättningar.

Avtalet är sifferlöst, d.v.s. det innehåller inte några garantier för löneökningar. Lönerrevision genomförs genom lönesättande samtal där chef och medarbetare överenskommer om ny lön. De lokala parterna kan dock enas om att i stället tillämpa kollektivavtalsförhandlingar. För universitets- och högskoleområdet gäller under en övergångsperiod att lönesättande samtal tillämpas endast om de lokala parterna är överens om det. Genom förhandlingsprotokoll 2012-10-25 har Arbetsgivarverket och Saco-S kommit överens om att denna övergångsperiod varar fram till utgången av 2015. Därefter gäller lönesättande samtal som huvudmodell fullt ut utan undantag.

I detta avtalstryck publiceras RALS 2010-T med den lydelse fr.o.m. 2012-10-01 som parterna har enats om enligt förhandlingsprotokoll 2010-10-25 och 2011-03-07, 2012-10-25 samt förhandlingsprotokoll 2012-10-04 om fyra särskilda utvecklingsområden. Förhandlingsprotokollen samt till viss del även bilagor till dessa publiceras i detta avtalstryck.

Detta avtalstryck publiceras i serien Centrala avtal med nr 2013:3 (med ändringar t.o.m. 2012-10-25). Avtalstrycket ersätter Centrala avtal nr 2011:3.

Ramavtal om löner m.m. för arbetstagare inom
det statliga avtalsområdet (RALs 2010-T)
mellan Arbetsgivarverket och Saco-S

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 § Allmänt löne- och förmånsavtal (ALFA-T)¹⁾ och motsvarande bestämmelse i Affärsverksavtalet (AVA-T).

¹⁾ Detta avtal byter namn till Villkorsavtal-T den 1 juni 2013.

Samarbetsavtalets utgångspunkter

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. De centrala parterna är vidare ense om att det är ett ömsesidigt intresse att stödja de lokala parternas arbete och har därför genom Samarbetsavtalet inrättat Samarbetsrådet för det statliga avtalsområdet.

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

Fredsplikt

4 §

Förhandlingarna 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, om inte arbetsgivaren och den lokala arbetstagarorganisationen kommer överens om annat för vissa grupper. En väl utvecklad lönesättning som utgår från sakliga grunder är betydelsefull för en ändamålsenlig differentiering på organisations- och individnivå.

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. I arbetet kan parterna söka stöd hos Samarbetsrådet.

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 kvinnor 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 värde villkoren representerar kommer till bättre nytta. I samband med planeringen av det lokala lönebildningsarbetet kan parterna även planera en gemensam granskning av övriga anställnings-

villkor, 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 Lönebild²⁾

Inför kommande lönerevision ska arbetsgivaren inledningsvis presentera en bild av verksamhetens mål och resultat. Arbetsgivaren ska även presentera en bild av löneläget och lönespridningen 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 lönebilderna.

6.4 Förändring av lönebilderna²⁾

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

²⁾ Ändrad enligt förhandlingsprotokoll 2011-03-07.

arbetstagarorganisation vilken är part i motsvarande avtal med Arbetsgivarverket.

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 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 revisionstidpunkter som fastställts.

För arbetstagare inom universitets- och högskoleområdet gäller att om parterna inte enas om att tillämpa ordningen enligt 7.2 ska parterna sluta kollektivavtal om nya löner enligt första stycket.

Anmärkning:³⁾

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

Parterna är vidare överens om visst partsarbete inom universitets- och högskoleområdet enligt bilaga B.

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.

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

³⁾ Anmärkning införd fr.o.m. 1 december 2012 genom förhandlingsprotokoll 2012-10-25.

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 §⁴⁾

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.

⁴⁾Enligt förhandlingsprotokoll 2011-03-07.

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 2012-10-25.⁵⁾

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 lönerevision 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

⁵⁾Fr.o.m. 1 oktober 2012.

Avtal som sluts genom RALS

Parterna sluter följande avtal

Allmänt löne- och förmånsavtal (ALFA-T)⁶⁾

Affärsverksavtal (AVA-T)

Härvid gäller

- att ALFA-T ska ha samma lydelse som föregående ALFA med de ändringar som framgår av särskilt förhandlingsprotokoll
- att AVA-T ska ha samma lydelse som föregående AVA med de ändringar som framgår av särskilt förhandlingsprotokoll.

Övriga tidsbegränsade avtal som Arbetsgivarverket har slutit med central arbetstagarorganisation och som inte har sagts upp ska fortsätta att gälla oförändrade, om inte något annat framgår av detta ramavtal eller någon annan överenskommelse mellan de centrala parterna.

⁶⁾ Detta avtal byter namn till Villkorsavtal-T den 1 juni 2013.

Partsarbete om lönebildning inom universitets- och högskoleområdet⁷⁾

Centrala parter konstaterar att ett partsgemensamt utvecklingsarbete behöver bedrivas inom universitets- och högskoleområdet i syfte att skapa förutsättningar för att genomföra de principer rörande lokal lönebildning och lönesättning som framgår av 5 § i ramavtalet RALS 2010-T. Inledningsvis behöver centrala och lokala parter gemensamt diskutera och analysera vilka utvecklingsbehov som finns inom sektorn. Centrala parter stödjer därefter lokala parter i att realisera de principer som ramavtalet innehåller. Målet ska vara att lokala parter ska hitta former för hur lönebildningen och lönesättningen medverkar till att målen för verksamheten uppnås.

Stöd till lokal lönebildning

Utgångspunkterna för arbetet ska vara de principer som anges i RALS 2010-T mellan Saco-S och Arbetsgivarverket samt de partsgemensamma kommentarerna till avtalet. Parterna konstaterar att tillämpningen av ramavtalet om löner behöver utvecklas utifrån de förutsättningar som råder inom universitets- och högskoleområdet. Bland annat behöver vikten av den återkommande dialogen mellan chef och medarbetare förtydligas, t.ex. vad gäller individens lön. På så sätt kan lönebildningen på ett bättre sätt bidra till en utveckling av verksamheten. För att uppnå detta behövs en ökad kompetens hos såväl chef som medarbetare. Arbetsgivaren har en nyckelroll när det gäller att se till att de chefer som har en roll i lönesättningsarbetet har de förutsättningar som krävs för att förverkliga de intentioner som parterna ger uttryck för i ramavtalet om löner.

Arbetsätt

Parterna inrättar en beredningsgrupp för ett särskilt utvecklingsarbete för universitets- och högskoleområdet med uppdrag enligt ovan. Arbetet ska initieras snarast möjligt efter att nytt

⁷⁾Jämför bilaga 2 till förhandlingsprotokoll 2012-10-25.

ramavtal om löner slutits. Beredningsgruppen ska bestå av två representanter för vardera part om man inte enas om annat under arbetets gång. Uppgiften att vara sammankallande i gruppen bör växla mellan parterna vid varje årsskifte.

Stödet kan komma att omfatta bland annat informationsmaterial, utbildningsinsatser och rådgivning. Inledningsvis bör arbetet inriktas mot några lärosäten där lokala parter enats om att delta i ett utvecklingsarbete. Erfarenheterna från dessa lärosäten kan sedan spridas till övriga lärosäten.

Förhandlingsprotokoll med bilagor

Förhandlingsprotokoll den 25 oktober 2012

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

Förhandlingsprotokoll den 7 mars 2011

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

Förhandlingsprotokoll den 25 oktober 2010

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

Förhandlingsprotokoll den 4 oktober 2012

Överenskommelse rörande särskilda utvecklingsområden

Parter

Arbetsgiversidan: 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 för-

handlingsprotokollet 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 25 oktober 2012
Arbetsgivarverket

Justerat den 25 oktober 2012
Saco-S

Monica Dahlbom

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 2013⁸⁾ göra följande tillägg och ändringar.

1 §

1 kap. ALFA-T, från och med den 1 april 2013⁸⁾ 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.

⁸⁾ Enligt förhandlingsprotokoll 2012-12-19 framskjutet ikraftträdande till 1 juli 2013.

2 §

Nuvarande 1 kap. 1 § ALFA-T, från och med den 1 april 2013⁹⁾ 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 2013⁹⁾ 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 2013⁹⁾ 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

⁹⁾Enligt förhandlingsprotokoll 2012-12-19 framskjutet ikraftträdande till 1 juli 2013.

kunnat förutse en situation som föranleder ett behov av föräldraledighet. Ett exempel kan vara att det vid en senare tidpunkt än som avses i första stycket framkommer att den normalt anlitate 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 2013¹⁰⁾

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.

¹⁰⁾ Enligt förhandlingsprotokoll 2012-12-19 framskjutet ikraftträdande till 1 juli 2013.

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 §

1 kap. ALFA-T, från och med den 1 april 2013 1 kap. Villkors-avtal-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 arbets-

tagare 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 §

II § 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 föranleder 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 §

II § 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 2013¹⁾ Villkorsavtal-T respektive AVA-T.

¹⁾ Enligt förhandlingsprotokoll 2012-12-19 framskjutet ikraftträdande till 1 juli 2013.

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, 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 Ortsbegreppet 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 beredningsgruppens 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:s förhandlingsparagrafer så har det nya avtalet fortfarande präglats av förhandlingstraditionen. 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 arbetsplatsens 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

Arbetstagarsidan: Saco-S

Ändringar av och tillägg till Ramavtal om löner m.m. för arbetstagare inom det statliga avtalsområdet (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 sin bild av löneläget och lönespridningen 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 lönebilderna.

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 närliggande 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 lönerrevision

9 §

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.

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	över Bb-taket	
	Procent på daglönen	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	över Bb-taket	
	Procent på daglönen	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 parter tillämpning av avtalet. Centrala parter ska även stödja lokala parter 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-II-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 tillämp-

ning 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 ut-formning. 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
Arbetsgivarverket

Justerat
Saco-S

Monica Dahlbom

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, arbetstagarare och Trygghetsstiftelsen ska hanteras under uppsägningstiden.

Under tid som arbetstagaren inte är föremål för Trygghetsstiftelsens insatser, är han eller hon arbetsskyldig, 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 arbetstagarare, 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 arbetstagararen upphör att stå till arbetsmarknadens förfogande. Detta förutsätter att arbetstagararen inte har tackat nej till en liknande anställning hos arbetsgivaren.

Om arbetsgivare och arbetstagarare 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 arbetstagararen har rätt att avvakta med att lämna besked till arbetsgivaren.

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

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

- arbetstagararen har mindre än fyra år kvar till pensionsåldern enligt 7 § PA 03,
- arbetstagararen 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 annat 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 år¹, 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.

¹ Tidsbegränsningen, som infördes att gälla fr.o.m. 1 januari 2011, avser inte ledighet för att inneha 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.

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.

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 förtroendeman.
- *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 semestertidpunkten 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 2011² 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

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.

² Beloppet är 1220 kronor fr.o.m. den 1 januari 2012.

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	över Bb-taket	
	Procent på daglönen	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 annat 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.

Frånvaroaanledning	Tid som är semesterlönegrundande
Sjukdom då rätt tillsjuklön 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 2011¹ för varje uttagen betald semesterdag av ett belopp som motsvarar skillnaden mellan 1195 kronor¹ 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.

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

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	över Bb-taket	
	Procent på daglönen	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

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 lönerrevision eller överenskommelse om lön vid andra tillfällen än lönerrevision 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.

Parter

Arbetsgivarsidan: Arbetsgivarverket

Arbetstagar sidan: OFR:s förbundsområden inom det statliga förhandlingsområdet sammantagna Saco-S
Facket för Service och Kommunikation (SEKO)

Överenskommelse rörande särskilda utvecklingsområden

1 §

Som ett led i det partsgemensamma utvecklingsarbete som parterna på det statliga avtalsområdet bedriver är parterna i och med denna överenskommelse överens om att dels fortsätta befintliga utvecklingsområden, dels tillskapa ytterligare ett utvecklingsområde enligt följande.

- Centrala parter stöd till lokal lönebildning, bilaga 1
- Centrala parter stöd till samverkan på lokal nivå, bilaga 2
- Förändring och utveckling – ett konstant tillstånd, bilaga 3
- Hot och våld och säkerhetstänkande ur ett partsperspektiv, bilaga 4

Parternas intention är att dessa fyra utvecklingsområden ska ligga till grund för inrättandet av arbetsområden inom Partsrådet.

2 §

Parterna är vidare överens om att på sedvanligt sätt hemställa hos Partsrådet att inrätta arbetsområden enligt dessa bilagor.

Av hemställan till Partsrådet ska det framgå att det för varje arbetsområde bör inrättas en styrgrupp, enligt vad som framgår av innehållet under rubriken Arbetssätt i respektive bilaga. 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

Monica Dahlbom

Åsa Erba-Stenhammar

Saco-S

Facket för Service och Kommunikation (SEKO)

Edel Karlsson Håål

Lars Johansson

Centrala parterers stöd till lokal lönebildning

Bakgrund

Under förhandlingarna rörande Avtal 2012 har centrala parter diskuterat behov av fortsatt stöd till lokala parter vad gäller hanteringen och utvecklingen av den lokala lönebildningen. Under den gångna avtalsperioden har ett sådant partsgemensamt arbete utgjort ett arbetsområde inom Partsrådets verksamhet. Arbetet har koncentrerats till utveckling och implementering av BESTA-vägen som metod.

Eftersom det är viktigt att verka för att den lokala lönebildningen ska ha en så hög kvalitet som möjligt är det angeläget att fortsätta ett utvecklingsarbete i syfte att stödja olika delar av de lokala partsprocesserna inför-under-efter lönerevisionen likväl som att verka för en saklig lönesättning där dialogen kring medarbetarens nya lön har en hög kvalitet. En framgångsrik lokal lönebildningsprocess bygger på att alla aktörer, såväl lokala parter som chefer och medarbetare har kompetens och förutsättningar att ta ansvar för sin del av processen.

Parterna konstaterar att de centrala ramavtalen skiljer sig åt på olika punkter. Det gäller avtalsperiodens längd och förhandlingsmodell men även andra delar. Det finns också delar som är gemensamma till exempel förberedelsearbete och avstämning. Behovet av utveckling och stöd till lokala parter kan vara gemensamt för samtliga parter men kan också se olika ut beroende på skillnader i avtalen eller beroende på hur utvecklingsbehovet bedöms hos respektive central part.

Inom följande områden kan utvecklingsarbete behöva ske i den omfattning som samtliga parter gemensamt eller arbetstagarorganisation enskilt tillsammans med Arbetsgivarverket identifierar.

Uppdrag

1. Arbeta med implementering och framtida förvaltning av det metodstöd som utvecklats i syfte att stödja lokala parter arbete med att säkerställa att det inte föreligger osakliga löneskillnader – BESTA-vägen.
2. Arbeta med att ge exempel och kunskaper om vad som präglar ett framgångsrikt lokalt partsarbete i en lokal lönebildning som har en tydlig koppling till verksamhetsmål och resultat. Detta tar fokus på förberedelsearbetet.
3. Arbeta med att visa på exempel och ge kunskaper om behovet av att ha tillräckligt tempo i såväl förberedelsearbetet som genomförandet av revisionen.
4. Arbeta med att öka kunskap och förmedla erfarenheter avseende förhandlingsordningen och dess tillämpning.
5. Arbeta med att ge stöd till lokala parter för att säkra en lokal lönebildning av hög kvalitet med en tydlighet i bedömningen av varje medarbetares skicklighet och resultat i förhållande till verksamhetens mål och resultat.
6. Arbeta med att förmedla kunskaper och annat stöd kring den återkommande dialogen mellan chef och medarbetare.

Arbetsätt

Det är parternas förhandlingsledningar som även fortsättningsvis bör utgöra styrgrupp för arbetet. Parterna är överens om att punkt 1 ska fortsätta bedrivas med en arbetsgrupp som parterna avsätter resurser för.

När det gäller punkterna 2–6 kan samtliga parter gemensamt identifiera aktiviteter för genomförande. Arbetsgivarverket kan även med enskild arbetstagarorganisation identifiera aktiviteter inom ramen för punkterna 2–6 för genomförande. I det senare fallet ska information lämnas till styrgruppen om aktiviteten

och till vilken eller vilka ovanstående punkter den anses falla inom. Aktiviteten ska också hållas inom ramen för tillgänglig budget.

De olika arbetsområden som föreslås inrättas eller har ett pågående uppdrag inom Partsrådet, har i många fall beröringspunkter i sina uppdrag. Det är därför viktigt att respektive arbetsområdes arbete bedrivs på ett sådant sätt att synergieffekter tas tillvara samt att det inte uppkommer oklarheter i budskapen till lokala parter.

Tidsram

Arbetet ska fortgå till och med den 31 december 2013.

Förutsättningar

En förutsättning för arbete enligt denna bilaga är att arbetet kan genomföras inom ramen för Partsrådets finansiering. Parterna utgår ifrån att det inom ramen för budgeten för arbetsområdet kan avsättas medel med lika stora summor för respektive arbetstagarorganisation, inrymmande såväl medel för helt gemensamma aktiviteter som enskilda tillsammans med Arbetsgivarverket. För implementering och förvaltning av BESTA-vägen bör dock särskilda medel budgeteras.

Centrala parter stöd till samverkan på lokal nivå

Parterna har under de gångna avtalsperioderna genomfört ett partsgemensamt arbete rörande "Stöd till lokal samverkan". Parterna konstaterar vidare att ett fortsatt behov av arbete finns inom området.

Centrala parter är överens om att arbetet ska bedrivas med utgångspunkt att uppnå nedanstående målsättningar. Mot den bakgrunden väljer parterna att inte inledningsvis sätta upp en tidsmässig bortre gräns för det kommande arbetet.

Uppdrag

- Bedriva ett fortsatt arbete med att analysera behovet av metodstöd i syfte att stödja ett lokalt utvecklingsarbete kring samverkan, utveckla och sprida dessa till lokala parter.
- Identifiera kärnfrågorna för ett framgångsrikt utvecklingsarbete inom samverkan.
- Diskutera och formulera på vilket sätt lokala parter gemensamt kan arbeta för att lägga en grund för en bred samverkan i det dagliga arbetet kring frågor som rör verksamhetsutvecklingen på arbetsplats-/verksamhetsnivå.
- Ge inspiration till hur den återkommande dialogen kan bli ett verktyg för utveckling genom ett samspel mellan medarbetaren, ledarskapet och arbetsplatsens/verksamhetens behov.

Centrala parter "gör följande medskick"

- En viktig utgångspunkt är att ta del av de erfarenheter som det nuvarande arbetet resulterat i.
- På vilket sätt kan centrala parter bidra med kunskaper om värdet av hur ett strukturerat arbete kan kvalitets-säkra olika processer inom lokal samverkan ex. vad gäller arbetsmiljöarbete, verksamhetsutveckling, kompetensutveckling/-försörjning, företagshälsovårdsfrågor?

- Hur påverkar lokal samverkan medarbetar- respektive ledarrollen?
- Vad betyder en utvecklad samverkan för den fackliga rollen (förutsättningar, innehåll, tid)?
- Finns behov av att utveckla stöd till lokala parter i deras arbete med lokal-lokala parter?
- Särskilt uppmärksamma på vilket sätt jämställdhets/mångfaldsfrågorna kan integreras i lokal samverkan. I denna del är det viktigt att ta del av de erfarenheter som Krus (kompetensrådet för utveckling i staten) dragit i sitt arbete.

Arbetsätt

En styrgrupp bör tillsätts för arbetsområdet. För att få ett framgångsrikt arbete bör parterna avsätta resurser till det kommande arbetet.

De olika arbetsområden som föreslås inrättas eller har ett pågående uppdrag inom Partsrådet har i många fall beröringspunkter i sina uppdrag. Det är därför viktigt att respektive arbetsområdes arbete bedrivs på ett sådant sätt att synergi-effekter tas tillvara samt att det inte uppkommer oklarheter i budskapen till lokala parter.

De centrala parterna kan utifrån uppnådda resultat besluta om kompletteringar av uppdraget likväl som de tidsmässiga förutsättningarna.

Förändring och utveckling – ett konstant tillstånd

Under förhandlingarna rörande Avtal 2010 enades parterna om att utveckla stöd till lokala parter i deras arbete med att stärka bl.a. chefers och medarbetares förmåga och beredskap att leda och verka under ständig förändring och utveckling. Parterna konstaterar att det arbete som därefter har bedrivits inom Partsrådets arbetsområde "Förändring och utveckling – ett konstant tillstånd" visar att det finns ett fortsatt behov av stöd. Parterna är därför överens om att fortsätta arbetet inom arbetsområdet utifrån nedanstående delvis förändrade uppdrag. Arbetet ska bedrivas fram till och med den 31 december 2013.

Uppdrag

Stöd till lokala parter ska tas fram som fokuserar på verksamheternas egeninitierade kontinuerliga förändrings- och utvecklingsarbete. Stödet ska utformas med syfte att inspirera lokala parter i arbetet med att skapa en förändrings- och utvecklingsorienterad miljö där metoderna för att nå verksamhetens mål kontinuerligt förbättras. I stödet till lokala parter ska följande områden belysas utifrån kopplingen till ett framgångsrikt kontinuerligt förändrings- och utvecklingsarbete:

- Ta fram exempel på verksamheter som har präglats av ett framgångsrikt kontinuerligt förändrings- och utvecklingsarbete och vilka faktorer och omständigheter som har varit betydelsefulla för det framgångsrika arbetet. Särskilt fokus ska riktas mot betydelsen av en väl fungerande dialog på alla nivåer.
- Visa på kunskaper och förhållningssätt som generellt är väsentliga för chefer och medarbetare för att leda och verka i en verksamhet med ständig förändring och utveckling. Särskilt fokus ska riktas mot ledarskapets förutsättningar och behov av utveckling och mot medarbetarskapets förutsättningar och behov av utveckling.

- Belysa sambandet mellan en strategisk kontinuerlig planering av kompetensförsörjningen och ett framgångsrikt kontinuerligt förändrings- och utvecklingsarbete. I det sammanhanget bör också kopplingen till och betydelsen av individens utvecklings- eller kompetensplan uppmärksammas.
- Visa även på andra förutsättningar som har stor betydelse för ett framgångsrikt kontinuerligt förändrings- och utvecklingsarbete.

En viktig utgångspunkt är att ta del av de erfarenheter som gjorts i det hittills genomförda arbetet inom arbetsområdet och utifrån dessa erfarenheter utveckla stödinsatserna.

Arbetsätt

En styrgrupp bör tillsättas för arbetsområdet. För att få ett framgångsrikt arbete bör parterna avsätta resurser till det kommande arbetet.

De olika arbetsområden som föreslås inrättas eller har ett pågående uppdrag inom Partsrådet har i många fall beröringspunkter i sina uppdrag. Det är därför viktigt att respektive arbetsområdes arbete bedrivs på ett sådant sätt att synergieffekter tas tillvara samt att det inte uppkommer oklarheter i budskapen till lokala parter.

Hot och våld och säkerhetstänkande ur ett partsperspektiv

Under förhandlingarna rörande Avtal 2012 har parterna diskuterat behovet av att arbeta med frågor kring arbetsmiljön för att stödja lokala parter i sitt arbete kring frågorna.

En god arbetsmiljö är en viktig framgångsfaktor för verksamheten och dess utveckling. De statliga verksamheterna är av skiftande karaktär och har olika förutsättningar och förhållanden kring arbetsmiljöfrågor. Arbetet med arbetsmiljöfrågor ska ske systematiskt och området är tydligt reglerat i författningar.

En företeelse som har fått ökat fokus är hot och våld mot anställda i de statliga verksamheterna. Att vara utsatt för hot och våld innebär ett angrepp både mot den enskilde medarbetaren och mot rättssamhället. Även andra riskfaktorer som ensamarbete kan påverka arbetssituationen. Det är därför angeläget för centrala parter att gemensamt arbeta med frågor inom området för att stödja lokala parter i sitt arbete med att förebygga, samverka och hantera hot och våld i arbetet.

Arbetet ska fortgå till och med den 31 december 2013.

Uppdrag

- Belysa på vilket sätt den fysiska och psykosociala arbetsmiljön, och därmed tryggheten i arbetet, påverkar förutsättningarna för förändrings- och utvecklingsarbete och arbetstidens förläggning, till exempel övertid. Särskilt fokus ska riktas mot betydelsen av att det dels finns stöd på alla nivåer inom den lokala arbetsgivarens organisation, dels finns partsprocessade stöddokument eller metoder.

I detta sammanhang bör särskild uppmärksamhet riktas mot arbetsmiljöer där hot och våld kan förutses förekomma.

- Belysa förekomsten av och risker med ensamarbete i arbetsmiljöer där den anställda kan ha befogenheter att ingripa mot personer och därmed komma i fysisk kontakt med vederbörande på ett sätt som innebär en risk för hot eller våld.
- I verksamheter med risk för hot och våld eller med hög säkerhetsnivå av andra skäl kan det finnas andra konsekvenser av detta som t.ex. behov av förberedelser och säkerhetskontroller eller liknande före arbetets början. Sambandet mellan risk och säkerhetsnivå å ena sidan och andra frågor som påverkar arbetsmiljön å andra sidan bör belysas.
- För det fallet att arbetet i någon eller några delar visar på behov av framtagande av gemensamma skrifter, stödmaterial, metoder eller liknande kan även detta bli föremål för arbete inom arbetsområdet om alla parter är överens om detta.

Arbetssätt

En styrgrupp bör tillsättas för arbetsområdet. För att få ett framgångsrikt arbete bör parterna avsätta resurser till det kommande arbetet.

De olika arbetsområden som föreslås inrättas eller har ett pågående uppdrag inom Partsrådet har i många fall beröringspunkter i sina uppdrag. Det är därför viktigt att respektive arbetsområdes arbete bedrivs på ett sådant sätt att synergieffekter tas tillvara samt att det inte uppkommer oklarheter i budskapen till lokala parter.

2012

Box 3267, 103 65 Stockholm
Tel 08-700 13 00, Fax 08-700 13 40
www.arbetsgivarverket.se



Arbetsgivarverket