

Parter

Arbetsgivarsidan: Riksdagsförvaltningen

Arbetstagersidan: Fackförbundet ST

Ramavtal om löner m.m. för arbetstagare hos riksdagens myndigheter (RD-RALS 2017–2020)

Avtalsperiodens längd

1 §

Parterna sluter ramavtal om löner m.m. för arbetstagare hos riksdagens myndigheter för en avtalsperiod som omfattar tiden fr.o.m. den 1 oktober 2017 t.o.m. den 30 september 2020.

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. Av respektive avtals tillämpningsområde framgår vilka arbetstagare som berörs av ramavtalet.

Med *centrala parter* avses Riksdagsförvaltningen och central arbetstagarorganisation.

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 § Villkorsavtal Riksdagsförvaltningen – Fackförbundet ST.

Utgångspunkter

3 §

De centrala parterna har ett gemensamt ansvar för lönebildningen inom riksdagsområdet. Centrala och lokala parter ska genom samverkan kunna stärka förhandlingsprocessen och genomföra konstruktiva avtalsförhandlingar med upprätthållande av arbetsfred.

Parterna är ense om att det är ett ömsesidigt intresse att stödja de lokala parternas arbete. Arbetsgivaren och de lokala arbetstagarorganisationerna ska tillsammans kunna inhämta råd från de centrala parterna om tillämpning av RD-RALS 2017-2020.

Fredsplikt

4 §

Förhandlingarna enligt detta avtal förs under fredsplikt.

Centrala parters stöd till lokala parter

4a §

Centrala parter ska stödja lokala parters arbete med tolkning och tillämpning av avtalet. Lokala parter kan därför, enskilt eller gemensamt, vända sig till centrala parter om man anser att lönebildningsarbetet inte fungerar som avsett enligt RD-RALS.

Sådant stöd kan initieras av lokal part om denne anser att arbetet enligt 6.4 Förändring av lönebildningen inte bedrivs enligt avtalets intentioner.

Lokal part kan också initiera sådant stöd om denne bedömer att förhandlingstempot vid tillämpning av 7.1 är sådant att något nytt kollektivavtal om nya löner inte kommer att kunna träffas inom en skälig tidsrymd.

Parterna ska också gemensamt begära stöd innan lönerevisionen inleds om parterna har svårt att enas om att tillämpa lönesättande samtal enligt 7.2 för del av verksamhet.

I det arbete som ska genomföras enligt 7.4 Särskilda åtgärder vid oförändrad eller ringa förändring av lön kan lokala parter gemensamt begära stöd av centrala parter.

Av 7.6. framgår att lokala parter i särskild situation gemensamt ska begära stöd från centrala parter, se vidare denna paragraf.

Centrala parter följer upp de problem och frågor som lokala parter har tagit upp.

Gemensamma löneprinciper

5 §

Lönebildning och lönesättning ska medverka till att målen för verksamheten uppnås och att verksamheten bedrivs effektivt och rationellt. 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 samt uppfattas som rättvis i förhållande till arbetsresultat och arbetsinsatser.

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 funnit skäl att överenskomma om annat för vissa grupper. En väl utvecklad lönesättning som utgår från sakliga grunder är betydelsefull för en ändamålsenlig differentiering av lönerna.

Varje medarbetare ska veta 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. Det är viktigt att sådan dialog planeras på sådant sätt att det i tiden ansluter till revision av lön.

Lokal lönebildning

6 § Förberedelsearbete

6.1 Planering av det lokala lönebildningsarbetet

Arbetsgivaren och den lokala arbetstagarorganisationen ska så snart som det centrala löneavtalet är träffat gemensamt planera hur arbetet med den lokala lönebildningen ska bedrivas under avtalsperioden samt förbereda planeringen inför den kommande avtalsperioden. Arbetet ska ha en övergripande inriktning och syfta till att skapa en förtroendefull dialog mellan parterna, präglad av öppenhet och respekt.

Olika förutsättningar gäller hos olika arbetsgivare. Hur verksamheten är organiserad kan påverka genomförandet av det lokala lönebildningsarbetet. Det är därför viktigt att tydliggöra förutsättningarna för ett sådant arbete.

Som en del av planeringen för det lokala lönebildningsarbetet ska arbetsgivaren och den lokala arbetstagarorganisationen fastställa vid vilka tidpunkter revision av löner ska äga rum under avtalsperioden.

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. Parterna ska också komma överens om vilken ordning för revisionstidpunkten som ska tillämpas vid oenighet om löner, enligt bilaga B.

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 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. I de fall lönesättande samtal tillämpas ska arbetsgivaren ange vilka chefer som har befogenhet att tillämpa dessa.

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.

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 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 Lönebild

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 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, befördran, mer kvalificerade arbetsuppgifter, höjda krav i arbetet och ökade arbetsinsatser samt höjd effektivitet i övrigt. 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.

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 Riksdagsförvaltningen.

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

7 § Lönerevision

7.1 Inledning

Arbetsgivaren och den lokala arbetstagarorganisationen ska sluta kollektivavtal enligt denna paragraf om vilken av nedanstående ordningar enligt 7.2 och 7.3 som ska tillämpas för hela eller del av arbetsgivarens verksamhet vid bestämmandet av nya löner för arbetstagarna.

Nya löner ska sättas i överensstämmelse med detta avtals löneprinciper 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. Parterna kan härvid även komma överens om en förändring av övriga anställningsvillkor.

7.2 Lönesättande samtal

Parterna kan överenskomma om att för hela eller del av arbetsgivarens verksamhet tillämpa lönesättande samtal, som innebär att lönerrevision sker genom att chef och medarbetare överenskommer om en ny lön. Tidpunkten för sådan löneöverenskommelse kan antingen vara fastställd revisionstidpunkt eller överenskommas mellan chef och medarbetare. Parterna ska gemensamt planera hur denna förhandlingsordning ska tillämpas.

I det lönesättande samtalet får chef och medarbetare en reell möjlighet att med utgångspunkt från fastställda löneprinciper och lönekriterier föra en diskussion om ny lön 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 återgår till arbetsgivaren och den lokala arbetstagarorganisationen för reglering enligt 7.3.

7.3 Lokala förhandlingar

I de fall lokala parter inte enats om att tillämpa lönesättande samtal enligt 7.2 ska arbetsgivaren och den lokala arbetstagarorganisationen sluta kollektivavtal enligt denna paragraf om nya löner för arbetstagarna att gälla från den revisionstidpunkt som fastställts. Parterna ska gemensamt planera hur denna förhandlingsordning ska tillämpas.

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 7.5 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 i 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 7.5 är därmed inte tillämplig.

7.4 Särskilda åtgärder vid oförändrad eller ringa förändring av lön

Om det kan konstateras, när en lönerrevision genom kollektivavtalsförhandlingar har avslutats, att en eller flera av arbetstagarorganisationens medlemmars lön inte har ändrats eller ändrats i endast ringa omfattning, ska arbetsgivaren ta initiativ till att tydliggöra skälen för detta för respektive berörd arbetstagare. Arbetsgivaren ska också tillsammans med arbetstagaren planera vad han eller hon kan göra för att påverka sin lön, se bilaga C.

7.5 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 7.7. 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 om nya löner inte kan åstadkommas ska lönenämnden förfara på sätt som anges i bilaga B.

7.6 Lokal lönenämnd

Lönenämnden leds av en opartisk ordförande. Ordföranden utses av berörda parter gemensamt. 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 i nära anslutning till slutförd lönerevision göra en gemensam 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 §

Arbetsgivare och enskild arbetstagar får träffa överenskommelse om lön vid nyanställning samt 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.

Särskilda frågor

10 §

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.

Stockholm den 16 november 2017

Riksdagsförvaltningen
Kathrin Flossing

Fackförbundet ST
Marie-Therese Gyllhede

Avtal som sluts genom RD-RALS 2017-2020

Parterna sluter följande avtal:

Villkorsavtal Riksdagsförvaltningen – Fackförbundet ST

Härvid gäller

- att Villkorsavtal Riksdagsförvaltningen – Fackförbundet ST ska ha samma lydelse som föregående avtal med samma rubrik med de ändringar som framgår av förhandlingsprotokollet.

Övriga tidsbegränsade avtal som Riksdagsförvaltningen 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.

Förfarande vid oenighet vid lönerevision

A

Parterna kan överenskomma om att tillämpa följande ordning vid oenighet.

Vardera parten ska 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 6.1, första stycket och 6.2.

Riksdagsförvaltningens anmärkning:

För det fall lönenämndens rekommendation om nya löner inte genomförs utövas arbetsgivarens befogenheter av arbetsgivaren i samråd med en särskild nämnd. I nämnden ingår riksdagsdirektören (ordförande), riksbankschefen, chefsjustitieombudsmannen samt den riksrevisor som svarar för Riksrevisionens administrativa ledning

B

I det fall parterna inte enats om att tillämpa en ordning enligt A ovan ska följande ordning tillämpas vid oenighet.

Lönenämnden fördelar ett revisionsbelopp beräknat enligt nedan som individuella löneökningar. Lönenämnden ska vid fördelning av revisionsbeloppet utgå från detta avtals löneprinciper och det gemensamma arbete som lokala parter har genomfört enligt 6.1, första stycket och 6.2.

Vid första lönerevisionen

I det fall ingen lönerevision ägt rum tidigare under avtalsperioden gäller att ett revisionsbelopp ska beräknas som 2,2 procent, dock lägst 528 kronor per heltidsarbetande medlem. De nya lönerna ska gälla från och med den 1 oktober 2017.

Vid andra lönerevisionen

I det fall en lönerevision ägt rum vid en tidigare tidpunkt under avtalsperioden gäller att ett revisionsbelopp ska beräknas som 2,0 procent, dock lägst 491 kronor per heltidsarbetande medlem. De nya lönerna ska gälla från och med den 1 oktober 2018.

Vid tredje lönerevisionen

I det fall två lönerevisioner ägt rum vid en tidigare tidpunkt under avtalsperioden gäller att ett revisionsbelopp ska beräknas som 2,3 procent, dock lägst 575 kronor per heltidsarbetande medlem. De nya lönerna ska gälla från och med den 1 oktober 2019.

Definition av underlag

Underlaget beräknas per dagen före revisionstidpunkten och består av medlemmarnas individuella lön per månad och sådana lönetillägg som inte uttrycks som en funktion av månadslönen. Vid deltidsanställning gäller det lägre belopp som svarar mot tjänstgöringens omfattning. I underlaget ingår endast lönerna för de medlemmar som är föremål för lönerevision vid den aktuella revisionstidpunkten.

Om inte parterna enas om annat ska summan av de löneökningar som överenskommit i lönesättande samtal mellan chef och medarbetare, enligt 7.2, avräknas från revisionsbeloppet. Det återstående revisionsbeloppet ska fördelas på övriga medlemmar.

Särskilda åtgärder

Utgångspunkt

I 5 § RD- RALS finns de gemensamma löneprinciperna beskrivna. Av dessa framgår att lönebildningen och lönesättningen ska medverka till att målen för verksamheten nås. Vidare framgår att 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.

Utifrån att varje medarbetare ska veta på vilka grunder lönen sätts och vad han eller hon kan göra för att påverka sin lön krävs en återkommande dialog mellan chef och arbetstagare. Oförändrad eller ringa förändring av lön över tid ska för den enskilde vara något som framgått och motiverats i dialogen mellan chef och arbetstagare. Det är mot den bakgrunden naturligt att en gemensam planering sker av insatserna för de arbetstagare som inte når uppsatta mål.

Särskild planering vid oförändrad eller ringa förändring av lön

Syftet med en särskild planering är att ta till vara arbetstagarens förmåga att bidra till verksamhetens mål. Planeringen bör göras i nära anslutning till genomförd lönerevision och omfatta den enskildes förutsättningar för arbetsuppgifterna samt behov av kompetenshöjande åtgärder. Planeringen av insatser ska dokumenteras om arbetstagaren begär detta. Avstämning bör göras vid en tidpunkt som arbetsgivare och arbetstagare kommer överens om.

Utgångspunkten är att behov av gemensam planering finns när en arbetstagares lön inte har ändrats eller ändrats i ringa omfattning i samband med en lönerevision. Vid bedömningen av ringa ska hänsyn tas till såväl beloppets storlek som den enskildes löneläge. Detta behöver inte ske om det beror på att arbetstagaren har ett väl hävdad löneläge i jämförelse med andra arbetstagare med liknande arbetsuppgifter och kompetens.

Lokal uppföljning

Om den lokala arbetstagarorganisationen begär det ska arbetsgivaren redovisa vilka medlemmar som är föremål för insatser enligt ovan. Redovisning ska ske vid den tidpunkt som parterna kommer överens om. Kan parterna inte enas ska redovisningen ske senast tre månader efter avslutad lönerevision om det inte finns särskilda skäl för annat. Arbetstagarorganisationen ges därmed möjlighet att genom sina medlemmar bedöma om insatserna ligger i linje med den gemensamma planeringen som chef och medarbetare har gjort. Om lokala parter i samband med förhandlingen om nya löner konstaterar att arbetstagare vid flera lönerevisioner får oförändrad lön eller ringa förändring av lön bör en uppföljning av den gemensamma planeringen ske av lokala parter. Arbetstagarorganisationen kan begära överläggning med arbetsgivaren.

Ändringar i Villkorsavtal Arbetsgivarverket – OFR/S,P,O

(Bilaga 2, RALS 2017-2020 mellan Arbetsgivarverket och OFR)

Parterna är överens om följande ändringar i Villkorsavtal Arbetsgivarverket – OFR/S,P,O 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

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 heltidsarbetare utgörs från och med den 1 januari 2018¹ 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 § Sjukpenningtillägg, förebyggande behandling och rehabiliteringstillägg

7 kap. 6 respektive 8 §§ om sjukpenning, förebyggande behandling 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).

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

7 kap. 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.

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 –” att gälla från 1 maj 2017.

3 §

Parterna är överens om att 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 år², 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

² 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.

månader. Detta gäller dock inte om den tidsbegränsade anställningen, utan avbrott, förnyas hos samma arbetsgivare.

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.

4§

En ny paragraf tillförs i 13 kap.

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 § tillförs en not.

Löneavdrag vid avstängning³

9 §

³ Bestämmelserna gäller inte vid avstängning enligt 13 kap. 12 §

Ändringar i PSA – Avtal om ersättningar vid personskada

(Bilaga 4, RALS 2017-2020 mellan Arbetsgivarverket och OFR)

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)

(Bilaga 5, RALS 2017-2020 mellan Arbetsgivarverket och OFR)

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 anställningen⁶, 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 lönen⁷.

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 utbetalas⁸.

⁶ 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 §.

⁷ Före den 1 januari 2007 beräknas avgiften på den fasta lönen enligt 4 kap 1 § punkt 1.

⁸ Bestämmelsen om särskild pensionsersättning gäller arbetstagare som beviljats sådan ersättning fr.o.m. den 1 januari 2008.

Premien beräknas på pensionsunderlaget enligt 4 kap. 3 §.

Premie tillgodoräknas även för:

- 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 § punkt1.

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)

(Bilaga 6, RALS 2017-2020 mellan Arbetsgivarverket och OFR)

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).

Arbetstagarorganisationerna 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

(Bilaga 7, RALS 2017-2020 mellan Arbetsgivarverket och OFR)

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 likvärdig som formerna för arbetstidsförläggningen är rimliga utifrån ett arbetsgivarrespektive 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 partsgemensamt arbete om villkor internationell arbetsmarknad

(Bilaga 9, RALS 2017-2020 mellan Arbetsgivarverket och OFR)

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 dels 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.

Förhandlingsprotokoll
2017-02-17

Dnr 2017/0339

Parter

Arbetsgivarsidan: Arbetsgivarverket

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

Anslutning av Riksdagsförvaltningen till PA 16 tillämpningsområde m.m.

1 §

Riksdagsförvaltningen har tecknat pensionsavtal PA 16-RD. Avtalet överensstämmer med det statliga pensionsavtalet PA 16:s bestämmelser. Riksdagsförvaltningen administrerar och förvaltar pensionerna inom PA 16-RD genom SPV.

Riksdagsförvaltningen önskar att arbetstagare inom PA 16-RD omfattas av tillämpningsområdet för PA 16 samt att det statliga avtalsområdets pensionsnämnd även innefattar det tecknade pensionsavtalet PA 16-RD.

Parterna inom riksdagsförvaltningen är överens om att en sådan hantering vore önskvärd.

2 §

Parterna i detta avtal konstaterar att arbetstagare inom Riksdagsförvaltningen tidigare var en del av PA 03:s tillämpningsområde och i övrigt har en nära anknytning till den statliga sektorn. Under förutsättning att PA 16-RD fortsätter att innehållsmässigt överensstämma med PA 16 är parterna överens om att arbetstagare som omfattas av PA 16-RD fr.o.m. den 1 januari 2016 hanteras som om de innefattas i PA 16 tillämpningsområde.

Parterna är vidare överens om att pensionsnämnden på det statliga avtalsområdet även kan inneha samma funktion i förhållande till PA 16-RD. Därmed kan ställningstaganden bli vägledande även för PA 16-RD.

2

Vid protokollet


Matilda Nyström Arnek

Justerat den
Arbetsgivarverket



Ken Johnsson

Justerat den 29/3-17
OFR:s förbundsområden inom det
statliga förhandlingsområdet
sammantagna


Åsa Erba-Stenhammar

Justerat den 7/3-17
Saco-S



Lena Emanuelsson

Justerat den 29/3-17
Seko, Service- och kommunikations-
facket



Helen Thorsberg