

Parter

Arbetsgivarsidan: Arbetsgivarverket

Arbetstagersidan: OFR/S, P, O:s förbundsområden inom det statliga avtalsområdet sammantagna

Ramavtal om löner m.m. för arbetstagare inom det statliga avtalsområdet (RALS 2010–2012)

Avtalsperiodens längd

1 §

Parterna sluter ramavtal om löner m.m. för arbetstagare inom det statliga avtalsområdet för en avtalsperiod som omfattar tiden fr.o.m. den 1 oktober 2010 t.o.m. den 30 september 2012.

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

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 löne-

förhandlingarna 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 2010–2012.

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. 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 arbetstagers lön ska bestämmas utifrån sakliga grunder såsom ansvar, arbetsuppgifternas svårighetsgrad och övriga krav som är förenade med arbetsuppgifterna, samt arbetstagers skicklighet och resultat i förhållande till verksamhetsmålen. Lönerna ska vara individuellt bestämda, 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.

Lokal lönebildning

6 §

6.1 Gemensamt arbete

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. Arbetet ska ha en övergripande och långsiktig inriktning och syfta till att skapa en förtroendefull dialog mellan parterna, präglad av öppenhet och respekt. I arbetet kan parterna söka stöd hos Samarbetsrådet.

En väl fungerande lokal lönebildning bör på ett naturligt sätt knyta an till arbetsgivarens planering och uppföljning av verksamhet och 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, 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.

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 gemensamma arbetet under avtalsperioden ska ta tillvara de erfarenheter som görs i samband med förberedelserna inför och genomförandet av lönerevisionerna.

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 värdet villkoren representerar kommer till bättre nytta. I samband med planeringen av det lokala lönebildningsarbetet kan parterna även planera en gemensam granskning av övriga anställningsvillkor, i syfte att pröva om dessa villkor är väl anpassade till verksamhetens krav eller om de bör ersättas av andra villkor som bättre motsvarar dessa krav.

6.2 Tidsplan för revision

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 komma överens om hur och enligt vilken tidsplan det arbete inför lönerevision ska bedrivas som förutsätts enligt 7 och 8 §§, och i samband härmed hur resultatet av det gemensamma arbete som bedrivits enligt 6.1 kan utnyttjas. Parterna ska också komma överens om vilken ordning för varje revisionstidpunkt som ska tillämpas vid oenighet om löner, enligt bilaga B.

Förberedelser inför revision

7 §

7.1 Lönebild

Arbetsgivaren ska inledningsvis presentera en bild av arbetsgivarens löneläge och lönespridning för den lokala arbetstagarorganisationen. Lönebilden 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 arbetsgivarens lönebild.

7.2 Förändring av lönebild

Som en förberedelse inför lönerevision ska därefter var och en av parterna utifrån löneprinciperna i 5 § och deras tillämpning enligt 6.1 redovisa sin syn på behovet av förändringar av löner och andra anställningsvillkor utifrån verksamhetens krav och arbetsgivarens ekonomiska förutsättningar. 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. Parterna kan även beakta löner och andra anställningsvillkor på övriga delar av arbetsmarknaden. Lokalt fackligt arbete kan också ge värdefull erfarenhet som på ett positivt sätt bidrar till den enskildes resultat och skicklighet i förhållande till verksamhetsmålen vilket ska uppmärksammas i samband med lönesättning. De sakliga grunderna för lönesättningen ska tillämpas likartat för sådana medarbetare hos arbetsgivaren som har likartade eller näraliggande arbetsuppgifter, men som tillhör en annan arbetstagarorganisation vilken är part i motsvarande avtal med Arbetsgivarverket. I diskussionen ska parterna sträva efter att så långt möjligt uppnå samsyn.

Lönerevision

8 §

8.1 Inledning

Arbetsgivaren och den lokala arbetstagarorganisationen ska sluta kollektivavtal enligt denna paragraf om vilken av nedanstående ordningar enligt 8.2 och 8.3 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 § och efter det att lokala parter gjort redovisningar och fört diskussioner enligt 7 §. Parterna kan härvid även komma överens om en förändring av övriga anställningsvillkor.

8.2 Lönesättande samtal

Parterna kan överenskomma om att för hela eller del av arbetsgivarens verksamhet tillämpa lönesättande samtal, som innebär att lönerevision 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. 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 8.3.

8.3 Lokala förhandlingar

I de fall lokala parter inte enats om att tillämpa lönesättande samtal enligt 8.2 ska arbetsgivaren och den lokala arbetstagarorganisationen sluta kollektivavtal enligt denna paragraf om nya löner för arbetstagarna att gälla från de revisionstidpunkter som fastställts. Parterna ska gemensamt planera hur denna förhandlingsordning ska tillämpas.

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 8.6 användas.

8.4 Särskilda åtgärder vid oförändrad eller ringa förändring av lön

Om det kan konstateras, när en lönerevision 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 arbetstagarare. Arbetsgivaren ska också tillsammans med arbetstagararen planera vad han eller hon kan göra för att påverka sin lön, se bilaga C.

Lokala parter kan gemensamt utifrån 3 § RALS begära stöd av centrala parter.

8.5 Gemensam lönerevision för flera arbetstagarorganisationer

Arbetsgivaren och två eller flera av de lokala arbetstagarorganisationer som är part i motsvarande ramavtal med Arbetsgivarverket kan ha skäl att genomföra lönerevision genom samordnade förhandlingar eller i form av gemensamt kollektivavtal för arbetstagarare som är medlemmar i berörda organisationer. Denna möjlighet ska särskilt prövas också i de fall en lönerevision inte omfattar fler än femton medlemmar i en arbetstagarorganisation.

Hos arbetsgivare där lönerevisionen totalt sett inte omfattar fler än femtio arbetstagarare ska om arbetsgivaren så begär, ett gemensamt kollektivavtal om löner slutas mellan arbetsgivaren och de arbetstagarorganisationer som är parter i motsvarande ramavtal med Arbetsgivarverket.

8.6 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 8.7. Dess opartiske 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. I de fall en förhandlingslösning om nya löner inte kan åstadkommas ska lönenämnden förfara på sätt som anges i bilaga B.

8.7 Lokal lönenämnd

Lönenämnden leds av en opartisk ordförande. Ordföranden utses av berörda parter gemensamt. Om ordning A tillämpas vid oenighet ska ordföranden utses 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.

Överenskommelse om lön vid andra tillfällen än lönerrevision

9 §

Arbetsgivare och enskild arbetstagarare får träffa överenskommelse om lön vid nyanställning samt om ny lön under pågående anställning om arbetsgivaren anser att det finns särskilda 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 §

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

Parterna har vidare enats om

- centrala parters stöd till lokal lönebildning enligt bilaga D
- centrala parters stöd till samverkan på lokal nivå enligt bilaga E
- förändring och utveckling – ett konstant tillstånd enligt bilaga F
- centrala parters stöd till lokala parter i arbetstidsrelaterade frågor enligt bilaga G
- partsgemensam information rörande konsekvenserna av flera deltidsanställningar enligt bilaga H.
- partsgemensam information rörande förtroendearbetstid enligt bilaga I

Stockholm den 14 oktober 2010

Arbetsgivarverket OFR/S, P, O:s förbundsområden inom det
statliga avtalsområdet sammantagna

Monica Dahlbom Åsa Erba-Stenhammar

Bengt Sundberg

Niklas Simson

Avtal som sluts genom RALS 2010–2012

Parterna sluter följande avtal

Allmänt löne- och förmånsavtal (ALFA)

Affärsverksavtal (AVA)

Härvid gäller

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

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 §.

Arbetsgivarverkets anmärkning

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

Om lokala parter inte kommer överens om annat gäller de nya lönerna per den 1 oktober 2010 respektive den 1 oktober 2011.

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.

Vid första lönerevisionen

I det fall ingen lönerevision ägt rum tidigare under avtalsperioden gäller att ett revisionsbelopp ska beräknas som 1,8 procent av underlaget, dock lägst 395 kronor per heltidsarbetande medlem. De nya lönerna ska gälla från och med den 1 oktober 2010.

Vid andra lönerevisionen

I det fall en lönerevision ägt rum vid en tidigare tidpunkt under avtalsperioden gäller att ett revisionsbelopp ska beräknas som 1,8 procent av underlaget, dock lägst 395 kronor per heltidsarbetande medlem. De nya lönerna ska gälla från och med den 1 oktober 2011.

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 överenskommits i lönesättande samtal mellan chef och medarbetare, enligt 8.2, avräknas från revisionsbeloppet. Det återstående revisionsbeloppet ska fördelas på övriga medlemmar.

Särskilda åtgärder

De centrala parterna har under förhandlingarna diskuterat behovet av att ge stöd till den lokala nivån med anledning av borttagandet av löneökningsgaranti likväl som behovet av att följa upp effekterna av denna förändring. Mot denna bakgrund har centrala parter enats om följande.

Utgångspunkt

I 5 § 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. 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.

Central uppföljning

Centrala parter är överens om att i sin uppföljning titta på effekterna av borttagandet av löneökningsgarantin ur flera olika aspekter. Det kan bl.a. röra antalet som omfattas av särskilda insatser, om de planerade insatserna får någon effekt likväl som hur de kan stödja den lokala processen.

Den centrala uppföljningen ska även ta sikte på lönestrukturella effekter till följd av förändringen t.ex. vad gäller ökad lönespridning inom och mellan olika befattningar.

Centrala parterers stöd till lokal lönebildning

Under förhandlingarna rörande Avtal 2010 har centrala parter diskuterat behovet av fortsatt stöd till lokala parter vad gäller utvecklingen av den lokala lönebildningen. Under den gångna avtalsperioden har ett sådant partsgemensamt arbete utgjort ett arbetsområde inom Partsrådets verksamhet. Erfarenheterna från det arbetet är goda.

Parterna konstaterar att det är viktigt att verka för att den lokala lönebildningen ska ha en så hög kvalitet som möjligt. Parterna finner det därför 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.

Utvecklingsområden

- 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. I detta arbete bör ett särskilt fokus riktas mot det viktiga förberedelsearbetet.
- En fråga som parterna diskuterat är utvecklingen av **hur varje medarbetarens lön ska fastställas**. En inte ovanlig situation idag är att det inom en verksamhet förekommer en blandning av de system som nuvarande avtal medger. Centrala parter är överens om vikten av att ge stöd till lokala parter att kunna säkra en lokal lönebildning av hög kvalitet med en tydlighet i bedömningen av varje medarbetarens skicklighet och resultat i förhållande till verksamhetsmålen.
- Under förhandlingarna har parterna konstaterat att den **återkommande dialogen** mellan chef och medarbetare är en av de avgörande beståndsdelarna i ett framgångsrikt utvecklingsarbete. Centrala parter behöver därför diskutera hur de på olika sätt kan förmedla kunskaper och annat stöd kring detta.
- Kvar från arbetet i det nu avslutade arbetsområdet Jämställda arbetsplatser är att slutföra och implementera det **metodstöd** som utvecklats i syfte att stödja lokala parterers arbete med att säkerställa att det inte föreligger osakliga löneskillnader. Utifrån den nuvarande diskrimineringslagstiftningen och parternas skrivningar i RALS är det angeläget att metodstödet implementeras i den lokala lönebildningsprocessen.

Arbetsätt

Det är parternas förhandlingsledningar som även fortsättningsvis utgör styrgrupp för arbetet. Under förhandlingarna har det framkommit att parterna, i vissa delar, inte har samma bild av hur utveckling av den lokala lönebildningen ska se ut. Det leder till att arbetet inom det kommande arbetsområdet kan komma att bedrivas både gemensamt med alla parter men också med några av parterna, allt efter styrgruppens ställningstagande. Det kan också finnas anledning att göra särskilda satsningar på vissa grupper/verksamheter/sektorer.

För att få ett framgångsrikt arbete är det angeläget att parterna avsätter resurser, t.ex. i form av arbetsgrupper, till det kommande arbetet. Viktigt är också att bygga vidare på det arbete som påbörjats under den gångna avtalsperioden. Förutom att sprida kunskaper via konferenser är det angeläget att hitta ytterligare former för kunskapsspridning av resultaten. Det kan t.ex. vara insatser riktade till företrädare för parterna som verkar på olika nivåer.

Centrala parterers stöd till samverkan på lokal nivå

Parterna har under den gångna avtalsperioden genomfört ett partsgemensamt arbete rörande "Stöd till lokal samverkan". Resultatet av arbetet har bedömts som framgångsrikt dels av parterna och dels av en extern utvärderare. 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

Styrgruppen ska göra en verksamhetsplan för 2011 och i samband därmed också en preliminär plan för tiden därefter. Parternas förhandlingsledningar kommer därefter att ge kompletterande direktiv. De centrala parterna kan utifrån uppnådda resultat besluta om kompletteringar av uppdraget likväl som de tidsmässiga förutsättningarna.

Centrala parterers målsättningar:

- 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 kvalitetssäkra 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.
- Analysera om det nuvarande centrala avtalet ”Samverkan för utveckling” språkligt likväl som innehållsmässigt stödjer den utveckling som centrala parter önskar och vid behov identifiera de delar av avtalet som bedöms vara i behov av förändring. Resultatet överlämnas till de centrala parterna.

Förändring och utveckling – ett konstant tillstånd

Under förhandlingarna rörande Avtal 2010 har centrala parter diskuterat behovet av 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. Bakgrunden till denna diskussion är i huvudsak följande.

Statlig verksamhet, i likhet med andra verksamheter, förändras och utvecklas kontinuerligt och det sker i allt snabbare takt. Att arbeta i en organisation som är under ständig förändring och utveckling upplevs oftast som stimulerande och utvecklande. Samtidigt kan detta upplevas som påfrestande av både chefer och medarbetare. Förändringen kan röra väsentligt nya arbetsuppgifter eller att behov av kompetensutveckling ökar till följd av verksamhetens förändring och utveckling. Förändringar i omvärlden och inom olika branscher ställer också krav på att medarbetares kompetens utvecklas för att kunna möta nya krav på arbetsmarknaden.

I vissa fall kan förändringar även medföra stress och otrivsel på ett sätt som påverkar arbetsmiljön. Arbetsmiljön påverkas också märkbart på ett negativt sätt av förekomst av hot och våld i vissa verksamheter. Den situationen kräver ett väl fungerande systematiskt arbetsmiljöarbete, företagshälsovård och en väl fungerande metodik för tidig rehabilitering med hög kvalitet. Men även att chefer och medarbetare har förmåga och kunskap att förebygga och hantera sådana situationer utifrån sina olika roller är också viktiga förutsättningar.

Parterna konstaterar gemensamt att de är angelägna att verka för att stödja lokala parter i sitt arbete att utveckla chefer och medarbetare till att ha så bra förmåga och beredskap som möjligt att leda och verka under förhållanden med ständig förändring och utveckling. Parterna anser att det därför är angeläget att starta ett utvecklingsarbete i syfte att se vilka partsgemensamma insatser som kan göras för att stödja lokala parter i detta arbete. Arbetet ska bedrivas under perioden den 1 november 2010 - den 30 september 2012.

Utvecklingsområden

- 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.

- Belys på vilket sätt och i vilken omfattning det finns ett samband 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 eller chefers karriärväxling uppmärksammas.
- Visa även på andra förutsättningar som har stor betydelse för ett framgångsrikt kontinuerligt förändrings- och utvecklingsarbete. Samverkan mellan lokala parter i enlighet med Samverkansavtalets intentioner är ett exempel på en sådan förutsättning.
- Belys på vilket sätt den fysiska och psykosociala arbetsmiljön, och därmed tryggheten i arbetet, påverkar förutsättningarna för förändrings- och utvecklingsarbete. 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 våld och hot kan förutses förekomma.

För det fall 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 samtliga parter är överens om detta. Det kan t.ex. handla om framtagande av modeller för visst arbete eller arbetsmaterial som stöder utveckling inom olika delar av arbetsområdet.

Arbetsätt

Utgångspunkten är att det ska finnas en styrgrupp för hela arbetsområdet. Styrgruppen rapporterar till de centrala parternas förhandlingsledning.

Styrgruppen ska göra en verksamhetsplan för 2011 och i samband därmed också en preliminär plan för tiden därefter. Verksamhetsplanen ska godkännas av centrala parternas förhandlingsledningar. Verksamhetsplanen bör delas in i två huvudspår där det ena tar sikte på arbete kring förändrings- och utvecklingsarbete med koppling till kunskaps- och kompetensfrågor i generell mening. Det andra spåret bör ta sikte på arbete kring förändrings- och utvecklingsarbete med koppling till kunskaper och kompetensfrågor rörande fysisk och psykisk arbetsmiljö.

För att få ett framgångsrikt arbete ska parterna avsätta resurser till det kommande arbetet. Förutom att kartlägga och belysa olika frågeställningar är det viktigt att hitta former för kunskapsspridning och dialog med lokala parter.

Centrala parter stöd till lokala parter i arbetstidsrelaterade frågor

Parterna konstaterar att det finns behov av ett partsgemensamt stöd till lokala parter i olika arbetstidsrelaterade frågor. Parterna är därför överens om att fortsätta diskussionerna om hur ett sådant arbete kan bedrivas. Arbetet ska inledas under 2011. Följande områden är aktuella för ett sådant stöd.

- I lokala arbetstidsavtal måste hänsyn tas till vissa bestämmelser i lagstiftningen. Mot bakgrund av de förändringar som har skett i arbetstidslagstiftningen kan det i vissa fall finnas behov av konsekvensanpassning av lokal avtalsreglering. Även andra frågeställningar kring förhållandet och kombinationen mellan lagstiftning och kollektivavtal kan behöva belysas.
- Den centrala avtalsregleringen innehåller bl.a. övergångsregler i förhållande till tidigare central reglering som numera utgör grund för lokala konstruktioner om arbetstidsvillkor. Då en avsevärd tid har förflutit sedan dessa övergångsregler tillkom finns det behov av att förtydliga och öka kunskapen om innebörden av dessa regler.
- Genom RALS 2007–2010 kom parterna inom ALFA:s tillämpningsområde överens om gemensamma grunder för arbetstid samt en ny förhandlingsordning om lokala villkor för arbetstagare med oregelbunden arbetstidsförläggning och för lärare vid universitet och högskolor. Parterna är överens om att det finns ett fortsatt behov av att tydliggöra de centrala parternas intentioner för den lokala nivån. Ett fortsatt stöd om partsavsikten bör därför initieras.
- De statliga verksamheterna utvecklas och förändras kontinuerligt i en allt snabbare takt. Teknikutvecklingen ger ökade möjligheter för många verksamheter till flexibla arbetsformer och större frihet vad gäller platsen och tiden för arbetets utförande. Inom ramen för verksamhetens krav ger de centrala avtalen stort utrymme för lokal anpassning för att tillgodose olika behov på arbetsplatsen. Flexibel arbetstid och förtroendearbetstid är exempel på olika sätt att tillmötesgå skilda behov. I detta sammanhang kan det finnas skäl att belysa olika frågeställningar både utifrån verksamhetsperspektiv och medarbetarperspektiv.

Partsgemensam information rörande konsekvenser av flera deltidsanställningar

De centrala parterna konstaterar att arbetstagare som har flera deltidsanställningar och vars sammanlagda lön överstiger olika basbeloppstak enligt socialförsäkrings- och pensionslagstiftning i olika sammanhang får en sämre kompensation vid t.ex. sjukfrånvaro eller föräldradighet än om deltidsanställningen hade varit en heltidsanställning. Även tjänstepensionsnivån påverkas på motsvarande sätt.

För att såväl arbetsgivare som arbetstagare ska ha kunskap om konsekvenserna av deltidsanställningar är parterna överens om att

- under avtalsperioden närmare belysa ovan beskrivna konsekvenser,
- utarbeta en partsgemensam information om dessa konsekvenser och
- komma överens om hur en sådan information kan spridas.

Partsgemensam information rörande förtroendearbetstid

Parterna är överens om att utarbeta en partsgemensam information om tillämpningen av förtroendearbetstid.

Den grundläggande innebörden av förtroendearbetstid, liksom vilka som omfattas av förtroendearbetstid, regleras i ALFA respektive AVA. Parterna är överens om att innebörden av förtroendearbetstid behöver klargöras i en partsgemensam information.

Fokus bör ligga på vilka konsekvenser förtroendearbetstid får för dels arbetsledning och planering av verksamheten, dels medarbetarens ansvar och frihet vad gäller den egna planeringen och förläggningen av arbetstiden. Konsekvenserna av ett omfattande resande i arbetet för dem med förtroendearbetstid ska belysas ur verksamhets- och individperspektiv.

Informationen bör också belysa och problematisera vilka krav förtroendearbetstid medför vad gäller det ömsesidiga förtroendet och dialogen mellan chef – medarbetare samt vilka krav förtroendearbetstid i övrigt ställer på verksamhetens organisation, arbetsformer, chefskap etc.

Uppdraget ska utföras av en partsgemensam arbetsgrupp och vara slutfört under 2011.

Bilaga 2

Ändringar i Trygghetsavtalet (TA)

1 §

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

2 §

I 8 §, skede 2 ska följande stycke tillföras:

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

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

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

3 §

9 § ska ha följande lydelse i sin helhet:

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

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

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

Upplysning

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

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

4 §

14 § ska ha följande lydelse i sin helhet:

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

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

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

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

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

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

Protokollsanteckning

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

Protokollsanteckning 2010-10-14

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.

*Bilaga 3***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)

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

1 §

1 kap. 10 § första stycket ska lyda:

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 enligt följande

Protokollsanteckning

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

3§

4 kap 7 § tillförs avslutningsvis en protokollsanteckning med följande lydelse

Protokollsanteckning

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

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

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

¹ Tidsbegränsning, 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.

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 lyda:

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 § 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 lyda:

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 lyda:

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

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

6 §

11 kap. 2 § andra stycket ska lyda:

<u>Anställningstid</u>	<u>Uppsägningstid</u>
------------------------	-----------------------

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.

*Bilaga 5***Ändringar i Affärsverksavtalet (AVA)**

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

1 §

6 § tillförs avslutningsvis en protokollsanteckning med följande lydelse

Protokollsanteckning

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

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

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

2 §

11 § 4 mom. Semesterlönegrundande frånvaro ska lyda:

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

Frånvar oanledning**Tid som är semesterlönegrundande**

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

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

11 § 5 mom. femte stycket ska ha följande lydelse:

Semesterlönegarantin för en heltidsarbetande arbetstagare utgörs fr.o.m. den 1 januari 2011³ för varje uttagen betald semesterdag av ett belopp som motsvarar skillnaden mellan 1195 kronor³ och det lägre beloppet som utgör summan av 4,6 procent av den fasta lönen plus semestertillägg.

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

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

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

Övergångsbestämmelse

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

3 §

12 § 7 mom. ska ha följande lydelse:

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

Dag i sjukperioden	Arbetstagare med årslön upp till Bb-taket, procent på daglönen	<u>Arbetstagare med årslön över Bb-taket</u>	
		Lönedelar upp till Bb-taket, procent på daglönen	Lönedelar över Bb-taket, procent på daglönen
15-364	90 %	90 %	12,4 %

4 §

16 § 1 mom. första stycket ska lyda:

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.

³ Beloppet är 1220 kronor fr.o.m. den 1 januari 2012

Bilaga 6

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.

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

2 §

6 § Chefsavtalet ska ha följande lydelse.

Arbetstagare som ingår i den lokala chefskretsen eller domstolarnas chefskrets omfattas inte av lönerevision eller överenskommelse om lön vid andra tillfällen än lönerevision enligt ramavtal om löner m.m. De principer för lönesättning som anges i gällande ramavtal om löner m.m. skall vara vägledande även vid lönesättning av de arbetstagare som ingår i den lokala chefskretsen eller domstolarnas chefskrets.

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.

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.