

## Parter

*Arbetsgivarsidan:* Arbetsgivarverket

*Arbetstagersidan:* Seko, Service- och kommunikationsfacket

# Ramavtal om löner m.m. för arbetstagare inom det statliga avtalsområdet (RALS 2017–2020)

## 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 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 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 § Villkorsavtal Arbetsgivarverket – Seko och motsvarande bestämmelse i Affärsverksavtalet (AVA) Arbetsgivarverket - Seko.

## Avtalets utgångspunkter

### 3 §

I detta ramavtal tar centrala parter ett gemensamt ansvar på sin del av arbetsmarknaden. Centrala parter är överens om att stärka förhandlingsprocessen både på

central och lokal nivå 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.

Centrala avtal ska bilda en plattform för lokala parter och centrala parterna är ense om att det är ett ömsesidigt intresse att stödja de lokala parternas arbete.

Arbetsgivaren och den lokala arbetstagarorganisationen ska tillsammans kunna inhämta råd från centrala parter om tillämpningen av RALS 2017-2020.

## **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 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. Lönerna ska vara individuellt bestämda, om inte arbetsgivaren och den lokala arbetstagarorganisationen funnit särskilda 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 arbetstagare 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 arbetstagare, 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 inför kommande avtalsperiod 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 centrala parter.

Som en del av planeringen för det lokala lönebildningsarbetet ska arbetsgivaren och den lokala arbetstagarorganisationen fastställa vid vilken tidpunkt 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.

#### 6.2 Utgångspunkter

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.

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 arbetstagares lika möjligheter att på sakliga grunder påverka sin löneutveckling. Parterna har vidare att ta ställning till principerna för lönesättningen av de arbetstagare som under viss tid inte befinner sig i arbete, som t.ex. föräldralediga.

I samband med planeringen av det lokala lönebildningsarbetet kan parterna 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. Sådana anställningsvillkor som inte längre motsvarar verksamhetens krav måste kunna ändras i samband med lönerrevision så att det ekonomiska värdet villkoren representerar kommer till bättre nytta.

### **6.3 Lönebild**

Arbetsgivaren ska 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 arbetsgivarens lönebild.

### **6.4 Förändring av lönebilderna**

Som en förberedelse inför lönerevision ska därefter var och en av parterna utifrån löneprinciperna i 5 § och deras tillämpning enligt 6.2 redovisa sin syn på behovet av förändringar av löner och andra anställningsvillkor utifrån verksamhetens krav samt 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.

Fackligt arbete kan också ge värdefull erfarenhet som på ett positivt sätt bidrar till den arbetstagarens resultat och skicklighet i förhållande till verksamhetsmålen vilket ska uppmärksammas i samband med lönesättning.

De sakliga grunderna för lönesättningen ska tillämpas likartat för sådana arbetstagarorganisationer 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.

## **7 § Lönerevision**

### **7.1 Inledning**

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 Lokala förhandlingar**

Arbetsgivaren och den lokala arbetstagarorganisationen ska 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.

Om någon av lokala parter bedömer att förhandlingstempot är sådant att något nytt kollektivavtal om nya löner inte kommer att kunna träffas inom en skälig tidsrymd, kan lokal part initiera stöd från de centrala parterna.

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.

### **7.3 Särskilda åtgärder vid oförändrad eller ringa förändring av lön**

Om det kan konstateras 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.

Lokala parter kan gemensamt begära stöd av centrala parter.

### **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. I de fall en förhandlingslösning om nya löner inte kan åstadkommas gäller att ett revisionsbelopp ska beräknas på sätt som anges i bilaga B.

Lönenämnden fördelar det beräknade revisionsbeloppet som individuella löneökningar. Lönenämnden ska vid fördelning av revisionsbeloppet utgå från detta avtals löneprinciper och det gemensamma arbete som lokala parter har genomfört enligt 6.2.

### **7.5 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 arbetstagersidan. 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 lönerrevision**

### **9 §**

Arbetsgivare och enskild arbetstagare 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 §**

#### **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**

I fråga om lägstlöner för 18- och 24-åringar ska de lokala parterna i förekommande fall när det gäller förhandling om lägstlönerna beakta de löneökningstal som anges i bilaga B.

Stockholm den 4 oktober 2017

Arbetsgivarverket

Seko, Service- och kommunikationsfacket

Anna Falck

Helen Thornberg

*Bilaga A***Avtal som sluts genom RALS 2017-2020**

Parterna sluter följande avtal

Villkorsavtal Arbetsgivarverket – Seko

Affärsverksavtal (AVA) Arbetsgivarverket – Seko

Härvid gäller

- att Villkorsavtal Arbetsgivarverket – Seko ska ha samma lydelse som föregående avtal med de ändringar som framgår av förhandlingsprotokollet.
- att AVA Arbetsgivarverket – Seko ska ha samma lydelse som föregående avtal med de ändringar som framgår av förhandlingsprotokollet.

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.

## **Beräkning av revisionsbelopp vid oenighet**

### **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.



## **Särskilda åtgärder**

### **Utgångspunkt**

Utifrån att varje arbetstagare 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 lönerrevision 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 lönerrevision. 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 lönerrevision 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 arbetstagare har gjort. Om lokala parter i samband med förhandlingen om nya löner konstaterar att arbetstagare vid flera lönerrevisioner 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.

*Bilaga 2***Ändringar i Villkorsavtal Arbetsgivarverket – Seko**

Parterna är överens om följande ändringar i Villkorsavtal Arbetsgivarverket- Seko med giltighet från och med den 1 oktober 2017, om inte annat anges.

**1 §**

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

**Sparad semester**

## 13 §

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

Övergångsbestämmelser

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

Vidare ska 5 kap. 14 § tredje stycket ha följande lydelse:

Semesterlönegarantin för en heltidsarbetande arbetstagare utgörs från och med den 1 januari 2018<sup>1</sup> för varje uttagen betald semesterdag av ett belopp som motsvarar skillnaden mellan 1396 kronor och det lägre belopp som utgör summan av 4,6 procent 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).

---

<sup>1</sup> 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 år<sup>2</sup>, 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

<sup>2</sup> 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 § tillföras en not.

**Löneavdrag vid avstängning<sup>3</sup>**  
**9 §**

---

<sup>3</sup> Bestämmelserna gäller inte vid avstängning enligt 13 kap. 12 §

*Bilaga 3*

## Ändringar i Affärsverksavtalet (AVA) Arbetsgivarverket - Seko

Parterna är överens om följande ändringar i AVA Arbetsgivarverket – Seko med giltighet från 1 oktober 2017, om inget annat anges.

### 1 §

11 § 9.1 mom. ska ha följande lydelse från 1 januari 2018:

#### **9.1. Antal sparade semesterdagar**

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

#### Övergångsbestämmelser

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

### 2 §

11 § 5 mom. stycket före Anmärkning ska ha följande lydelse:

Semesterlönegarantin för en heltidsarbetande arbetstagare utgörs från och med den 1 januari 2018<sup>4</sup> för varje uttagen betald semesterdag av ett belopp som motsvarar skillnaden mellan 1396 kronor och det lägre belopp som utgör summan av 4,6 procent av den fasta lönen plus semestertillägg.

### 3 §

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

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

---

<sup>4</sup> Beloppet är 1424 kronor från och med den 1 januari 2019 och 1457 kronor från och med den 1 januari 2020.

### 9 mom. Sjukavdrag vid förebyggande behandling

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

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

**7 a mom.** ”Sjukavdrag när arbetstagaren får förlängd sjukpenning från försäkringskassan” respektive **10 mom.** ”Rehabiliteringsavdrag” ändras innehållet i cellen ”Dag 366-914” i respektive tabell. Ny lydelse ska vara ”Dag 366 –”.

### 4 §

Ett nytt moment tillförs i 16 §.

### 16 § 7 mom. Avstängning

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

Avstängning får ske för högst 30 kalenderdagar i sänder.

Under avstängning behåller arbetstagaren sina anställningsförmåner.

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

Bestämmelsen gäller inte arbetstagare med fullmaktsanställning.

15 § 5 mom. tillförs en not.

### 5 mom. Lön vid avstängning<sup>5</sup>

<sup>5</sup> Bestämmelserna gäller inte vid avstängning enligt 16 §. 7 mom.

*Bilaga 4*

## **Ändringar i PSA – Avtal om ersättningar vid personskada**

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

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

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

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



*Bilaga 5*

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

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

### 1 §

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

#### **1 § Tillgodoräkning av pensionspremier**

Arbetstagaren tillgodoräknas fortlöpande premier beräknade på utbetald lön i anställningen<sup>6</sup>, dels för individuell ålderspension, dels för kompletterande ålderspension. I den utbetalda lönen ingår inte kostnadsersättningar (skattefria eller skattepliktiga).

*Under ledighet till följd av:*

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

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

*Vid följande ledigheter tillgodoräknas premier enligt nedan:*

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

Om den utbetalda lönen för en månad understiger den fasta lönen enligt 4 kap. 1 § punkt 1 ska premien beräknas på den fasta lönen.<sup>7</sup>

*Premie tillgodoräknas även för:*

- tid under vilken sjukpension utbetalas efter det att anställningen upphört,
- tid under vilken pensionsersättning eller särskild pensionsersättning enligt Avtal om omställning eller tidigare gällande Trygghetsavtal utbetalas<sup>8</sup>.

---

<sup>6</sup> 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 §.

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

<sup>8</sup> 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 inb. 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 fr.o.m. 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 löneavståndet.

---

*Bilaga 6***Ändringar i Särskilt villkorsavtal för vissa statliga anställningar (VASA)**

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

1 kap. 4 § Anställningsform ska ha följande lydelse

**4 § Anställningsform**

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

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

### 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 arbetsgivar- respektive arbetstagarperspektiv. I arbetet ska även en analys om behovet av bestämmelser kring restid samt behovet av ändringar av nuvarande gräns för minsta ersättning av övertid ingå. Arbetsgruppen kan vid behov lämna partsgemensamma förslag på avtalsförändringar.
- I arbetet ska också medarbetarens behov av inflytande och dennes behov av framförhållning vid förändrad förläggning beaktas.

### Tidplan

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

## **Uppdragsbeskrivning för partsgemensamt arbete avseende översyn av Affärsverksavtalen**

### **Bakgrund**

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

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

### **Uppdrag**

Arbetsgruppen får i uppdrag att

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

### **Tidplan**

Arbetet ska skriftligen presenteras för förhandlingsledningarna under 2018.

## Uppdragsbeskrivning partsgemensamt arbete om villkor internationell arbetsmarknad

### Bakgrund

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

Efter diskussioner i avtalsrörelsen är parterna överens om att utreda 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.