

Parter

Arbetsgivarsidan: Arbetsgivarverket

Arbetstagersidan: Saco-S

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

1 §

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

2 §

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

3 §

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

4 §

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

5 §

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

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

6 §

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

7 §

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

8 §

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

9 §

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

10 §

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

11 §

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

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

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

Tekniska gruppen kan vara en resurs i arbetet.

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

12 §

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

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

13 §

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

14 §

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

15 §

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

16 §

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

17 §

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

18 §

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

Vid protokollet

Ken Johnsson

Justerat
Arbetsgivarverket

Anna Falck

Justerat
Saco-S

Lena Emanuelsson

Ändringar m.m. i RALS 2010-T

Parterna är överens om att 7.3 RALS 2010-T från den 1 januari 2018 ska ha följande lydelse.

1 §

6.3 ändras enligt följande.

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

Tredje stycket 6.4 ska ha följande lydelse.

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

2 §

7.3 ändras enligt följande.

7.3 Lokala förhandlingar

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

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

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

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

3 §

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

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

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

Ändringar i Villkorsavtal-T Arbetsgivarverket – Saco-S

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

1 §

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

Sparad semester

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 §

7 kap. 6-8 §§ 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).

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.

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

7 §

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

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

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

3 §

13 kap. 2 § ska ha följande lydelse.

Ledighet ska beviljas**2 §**

Den som har en tillsvidareanställning som omfattas av avtalet ska beviljas ledighet, dock längst två 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 månader. Detta gäller dock inte om den tidsbegränsade anställningen, utan avbrott, förnyas hos samma arbetsgivare.

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.

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

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

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

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

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

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

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

Avstängning

12 §

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

Avstängning får ske för högst 30 kalenderdagar i sänder.

Under avstängning behåller arbetstagaren sina anställningsförmåner.

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

Bestämmelsen gäller inte arbetstagare med fullmaktsanställning.

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

Löneavdrag vid avstängning³
9 §

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

Bilaga 3

Ändringar i Affärsverksavtal-T Arbetsgivarverket – Saco-S

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

1 §

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

Semesterlönegarantin för en heltidsarbetare utgörs från och med den 1 januari 2018⁴ för varje uttagen betald semesterdag av ett belopp som motsvara skillnaden mellan 1396 kronor och det lägre belopp som utgör summan av 4,6 % av den fasta lönen plus semestertillägg.

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

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

Övergångsbestämmelse

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

2 §

Parterna är överens om att 12 § 7 a mom., 9 mom. respektive 10 mom. ändras per den 1 maj 2017.

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

9 mom. Sjukavdrag vid förebyggande behandling

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

⁴ Beloppet är 1424 kronor från och med den 1 januari 2019 och 1457 kronor från och med den 1 januari 2020

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

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

3 §

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

7 mom. Avstängning

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

Avstängning får ske för högst 30 kalenderdagar i sänder.

Under avstängning behåller arbetstagaren sina anställningsförmåner.

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

Bestämmelsen gäller inte arbetstagare med fullmaktsanställning.

Som ett komplement till ovan ska 15 § 5 mom. en not.

5 mom. Lön vid avstängning⁵

⁵ Bestämmelserna gäller inte vid avstängning enligt 16 § 7 m.m.

*Bilaga 4***Ändringar i PSA – Avtal om ersättningar vid personskada**

Parterna är överens om att 3, 4 och 11 §§ i avtalet ska ha följande lydelse från och med den 1 oktober 2017.

§ 3

Arbetsolycksfall och färdolycksfall ger rätt till ersättning om olycksfallet har medfört nedsatt arbetsförmåga eller medfört bestående invaliditet. Arbetssjukdom ger rätt till ersättning om sjukdomen kvarstår sedan 180 dagar har förflutit från den dag då den visade sig och antingen har förklarats vara arbetsskada enligt SFB eller finns upptagen i förteckningen i Tabell 1 till ILO-konventionen (nr 121) angående förmåner vid yrkesskada.

Särskild utlandsskada eller hemskada ger rätt till ersättning om skadan kvarstår sedan 180 dagar har förflutit från den dag då den inträffade eller visade sig.

4 §**Ersättning för inkomstförlust**

Vid arbetsoförmåga till följd av arbetsolycksfall – dock ej färdolycksfall – lämnas ersättning under sjuklönetid och sjukpenningtid för inkomstförlust enligt följande:

den första sjukdagen (karensdagen)	hela inkomstförlusten
dag 2–14	20 procent av arbetstagarens sjukpenninggrundande inkomst (SGI) enligt SFB
dag 15–90	10 procent av arbetstagarens SGI
dag 91–	20 procent av arbetstagarens SGI
När sjukpenning utges med 75 procent av arbetstagarens SGI	25 procent av SGI oavsett dag i sjukperioden

För lönedelar över 7,5 prisbasbelopp lämnas ersättning för hela inkomstförlusten.

Ersättning lämnas även för hela inkomstförlusten under tid med sjukersättning eller aktivitetsersättning, dock ej för tid under vilken livränta enligt SFB utges. Om ersättning enligt avtalet har lämnats och livränta enligt SFB senare utges för samma tid skall PSA-ersättningen till den del den motsvaras av SFB-ersättningen omgående återbetalas.

11 §⁶

Vid arbetsförmåga till följd av arbetsjukdom som uppkommit under anställning hos en arbetsgivare, som är ansluten till PSA-avtalet eller som tecknat TFA- eller TFA-KL-försäkring, är den skadade berättigad till ersättning för inkomstförlust och ersättning för fysiskt och psykiskt lidande av övergående natur (sveda och värk). Förutsättningen är att arbetsjukdomen har bedömts som en arbetsskada enligt 2 § och berättigar till ersättning enligt 3 §⁷.

⁶ För arbetsjukdomar som godkänts av Försäkringskassan före den 1 oktober 2017 gäller tidigare bestämmelser.

⁷ För arbetstagare vars arbetsjukdom godkänts av Försäkringskassan från och med den 1 oktober 2017 sker ingen vållandeprövning. Därmed faller arbetstagarens möjlighet att väcka skadeståndstalan.

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 anställningen⁸, 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.⁹

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 utbetalas¹⁰.

⁸ 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 §.

⁹ Före den 1 januari 2007 beräknas avgiften på den fasta lönen enligt 4 kap 1 § punkt 1.

¹⁰ 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 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.

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 (AVA/AVA-T)

Bakgrund

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

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

Uppdrag

Arbetsgruppen får i uppdrag att

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

Tidplan

Arbetet ska skriftligen presenteras för förhandlingsledningarna under 2018.

Bilaga 9

Uppdragsbeskrivning partsgemensamt arbete om villkor internationell arbetsmarknad

Bakgrund

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

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

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

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

Uppdrag

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

Tidplan

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