

Parter

*Arbetsgivarsidan:* Riksdagsförvaltningen

*Arbetstagersidan:* Fackförbundet ST

## **Ramavtal om löner m.m. för arbetstagare hos riksdagens myndigheter (RD-RALS 2010–2012) m.fl. avtal**

### **1 §**

Parterna tecknar Ramavtal om löner m.m. för arbetstagare hos riksdagens myndigheter (RD-RALS 2010–2012) mellan riksdagsförvaltningen och Fackförbundet ST med bilagor (bilaga 1).

### **2 §**

Lokal part kan vända sig till centrala parter, när man anser att lönebildningsarbetet inte fungerar som avsett enligt RD-RALS. Det ska vara allvarliga svårigheter med att bedriva lönebildningsarbetet i enlighet med intentionerna i RD-RALS som motiverar att man vänder sig till de centrala parterna.

De centrala parterna gör gemensamt en bedömning om de påtalade svårigheterna i lönebildningsarbetet motiverar särskilt stöd och särskild medverkan för att få det lokala lönebildningsarbetet att fungera. Om centrala parter finner så vara fallet, är de beredda att aktivt och gemensamt agera för att få det lokala lönebildningsarbetet att fungera utan att för den skull ta över ansvaret från de lokala parterna.

De problem och frågor som har lyfts till centrala parter med anledning av ovanstående följs upp systematiskt.

### **3 §**

Parter är överens om att gemensamt stödja och följa effekten av borttagandet av regeln om avstämning som fanns i RD-RALS 2007–2010, enligt bilaga C.

### **4 §**

Parterna konstaterar att de ändringar i Personskadeavtalet och Trygghetsavtalet som parterna inom Arbetsgivarverkets avtalsområde enats om även gäller för riksdagen och dess myndigheter genom avtal (231-3745-05/06, 231-1154-07/08).

**5 §**

Parterna är överens om ändringar i Allmänt löne- och förmånsavtal för riksdagens myndigheter, RALF, enligt bilaga 2.

**6 §**

Parterna är överens om att beakta den översyn av ALFA:s struktur och innehåll parterna inom Arbetsgivarverkets avtalsområde avser att slutföra under 2011.

**7 §**

Parterna är överens om ändringar i Chefsavtalet, enligt bilaga 3.

**8 §**

Parterna är överens om ändringar i det särskilda huvudavtalet för riksdagen och dess verk (RSHA), enl. bilaga 4.

**9 §**

Parterna är överens om att beakta den översyn av chefsavtalet som parterna inom Arbetsgivarverkets avtalsområde är överens om att genomföra.

**10 §**

Parterna inom Arbetsgivarverkets avtalsområde kommer fram till 30 september 2012 att genomföra en redaktionell översyn av Huvudavtalet.

Parterna är överens om att avvakta översynen av Huvudavtalet inom Arbetsgivarverkets avtalsområde och därefter ta upp förhandling om vilka ändringar som bör göras i Huvudavtalet för riksdagen och dess myndigheter.

**11 §**

Centrala parter vill fästa lokala parters uppmärksamhet på vad som sägs i 6.1 femte stycket RD-RALS 2010-2012 om parternas gemensamma ansvar att särskilt uppmärksamma att det inte uppstår osaklighet i lönesättningen. Det metodstöd som centrala parter inom Arbetsgivarverkets avtalsområde håller på att utveckla kan vara ett användbart verktyg för lokala parter i det lokala lönebildningsarbetet.

**12 §**

Det finns arbetstagare inom den statliga verksamheten som utifrån verksamhetskrav och arbetsuppgifternas beskaffenhet har en skyddad identitet.

En konsekvens av skyddad identitet för denna grupp är för närvarande att den möjlighet till placering av den individuella ålderspensionen utifrån individens önskemål som följer av 9 § PA 03 inte kan nyttjas av dessa arbetstagare utan att identiteten riskerar att röjas. De som i samband med att PA03 infördes redan hade sådan skyddad identitet i sin anställning och fortfarande har det är i en särskild situation. Villkoren kring pension i detta avseende ändrades under anställningstiden och de har fortfarande inte möjlighet att göra sitt individuella val.

Centrala parter är överens om att lokala parter under avtalsperioden ska försöka hitta lösning som möjliggör för samtliga berörda i detta avseende att kunna göra individuella val av försäkringsgivare på det sätt som sägs i PA03. För det fall att detta inte lyckas är det rimligt att arbetsgivaren betalar ett mindre engångsbelopp till de arbetstagare som vid PA03:s införande var anställda och hade skyddad identitet på grund av verksamhetskrav och arbetsuppgifternas beskaffenhet och

som vid ingången av avtalsperioden fortfarande är anställda och har skyddad identitet. De centrala parterna förutsätter att lokala förhandlingar då upptas om förutsättningarna för betalning av engångsbelopp och engångsbeloppens storlek. Centrala parter är överens om att ett rimligt belopp är högst en tiondels prisbasbelopp per person.

### 13 §

Riksdagsförvaltningen sluter detta avtal inklusive förhandlingsprotokoll under förbehåll om riksdagsstyrelsens godkännande.

*Vid protokollet*

Douglas Hertzberg

*Justerat den*  
Riksdagsförvaltningen

*Justerat den*  
Fackförbundet ST

Per Bengtsson

Marie-Therese Gyllhede

**Parter**

*Arbetsgivarsidan:* Riksdagsförvaltningen

*Arbetstagersidan:* Fackförbundet ST

**Ramavtal om löner m.m. för arbetstagare hos riksdagens myndigheter (RD-RALS 2010–2012)****Avtalsperiodens längd****1 §**

Parterna sluter ramavtal om löner m.m. för arbetstagare hos riksdagens myndigheter för en avtalsperiod som omfattar tiden fr.o.m. den 1 oktober 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 riksdagsförvaltningen och central arbetstagarorganisation.

Med *lokala parter* avses arbetsgivaren och lokal arbetstagarorganisation.

Med *arbetsgivaren, central arbetstagarorganisation* respektive *lokal arbetstagarorganisation* avses i detta ramavtal detsamma som i 1 kap. 2 § Allmänt löne- och förmånsavtal för riksdagens myndigheter (RALF).

## **Utgångspunkter**

### **3 §**

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

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

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.

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

## **6.2 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. Lönebildningen ska framför allt bygga på den centrala partsgemensamma statistiken, men också på annan in-

formation 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 riksdagsförvaltningen. 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 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 utifrån 3 § RD-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 riksdagsförvaltningen kan ha skäl att genomföra lönerevision genom samordnade förhandlingar eller i form av gemensamt kollektivavtal för arbetstagare 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 arbetstagare ska om arbetsgivaren så begär, ett gemensamt kollektivavtal om löner slutas mellan arbetsgivaren och de arbetstagarorganisationer som är parter i motsvarande ramavtal med riksdagsförvaltningen.

#### **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 arbetstagersidan. Ordföranden har utslagsröst.

#### **Överenskommelse om lön vid andra tillfällen än lönerevision**

#### **9 §**

Arbetsgivare och enskild arbetstagare får träffa överenskommelse om lön vid ny anställning 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 är ense om att noga följa och beakta resultaten av följande parts-gemensamma arbeten som är planerade inom AgV-området (RALS 2010-2012 ):

- centrala parter stöd till lokal lönebildning
- centrala parter stöd till samverkan på lokal nivå
- förändring och utveckling – ett konstant tillstånd
- centrala parter stöd till lokala parter i arbetstidsrelaterade frågor
- partsgemensam information rörande konsekvenserna av flera deltidsanställningar
- partsgemensam information rörande förtroendearbetstid
- centrala parter uppföljning av borttagandet av löneökningsgarantin

#### **11 §**

Riksdagsförvaltningen sluter detta avtal under förbehåll om riksdagsstyrelsens godkännande.

Stockholm den 13 december 2010

Riksdagsförvaltningen      Fackförbundet ST

Per Bengtsson                      Marie-Therese Gyllhede

## **Avtal som sluts genom RD-RALS 2010–2012**

Parterna sluter följande avtal

Allmänt löne- och förmånsavtal för riksdagens myndigheter(RALF)

Härvid gäller

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

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

## Förfarande vid oenighet vid lönerevision

### A

Parterna kan överenskomma om att tillämpa följande ordning vid oenighet.

Vardera parten ska till den lokala lönenämnden lämna ett förslag till nya löner. Lönenämnden ska på grundval av dessa förslag lämna en rekommendation om nya löner utifrån detta avtals löneprinciper och det arbete som lokala parter har genomfört enligt 6 §.

#### Riksdagsförvaltningens anmärkning

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

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 § RD-RALS finns de gemensamma löneprinciperna beskrivna. Av dessa framgår att lönebildningen och lönesättningen ska medverka till att målen för verksamheten nås. Vidare framgår att en arbetstagares lön ska bestämmas utifrån sakliga grunder såsom ansvar, arbetsuppgifternas svårighetsgrad och övriga krav som är förenade med arbetsuppgifterna, samt arbetstagarens skicklighet och resultat i förhållande till verksamhetsmålen.

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

### Särskild planering vid oförändrad eller ringa förändring av lön

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

Utgångspunkten är att behov av gemensam planering finns när en arbetstagares lön inte har ändrats eller ändrats i ringa omfattning i samband med en lönerevision. Detta behöver inte ske om det beror på att arbetstagaren har ett väl hävdad löneläge i jämförelse med andra arbetstagare med liknande arbetsuppgifter och kompetens.

### Lokal uppföljning

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

## Ändringar i Allmänt löne- och förmånsavtal riksdagens myndigheter (RALF)

Parterna är överens om följande ändringar i RALF med giltighet fr.o.m. den 1 januari 2011, om inte annat 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 år<sup>1</sup>, 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.

### 4 §

5 kap. 7 § andra och tredje stycket ska ha följande lydelse

---

<sup>1</sup>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.

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 2011 har fler än 35 sparade semesterdagar får ta ut de överskjutande dagarna under en fyraårsperiod 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 2011<sup>2</sup> för varje uttagen betald semesterdag av ett belopp som motsvarar skillnaden mellan 1195 kronor<sup>2</sup> 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 2011 har fler än 35 sparade semesterdagar får ta ut de överskjutande dagarna under en fyraårsperiod så att han eller hon inte har fler än 35 sparade semesterdagar den 31 december 2015.

---

<sup>2</sup> 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	<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 %
365-	100 %	100 %	22,4 %

**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 Uppllysningar:

”För den som har en anställning som varat högst 3 månader i följd gäller dock en uppsägningstid om åtta dagar” tas bort.

## 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 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.

## **Ändringar i särskilda huvudavtalet för riksdagen och dess verk (RSHA) (1976-11-17, Dnr II:13/76 F)**

Parterna är överens om följande ändringar i särskilda huvudavtalet för riksdagen och dess verk med giltighet fr.o.m. den 1 januari 2011.

### **1 §**

### **5 §**

Ledamot och ersättare utses för en tid av fyra år på sätt som sägs i 6 §.

### **2 §**

### **6 §**

Arbetsgiversidan utser tre ledamöter och deras ersättare enligt följande. Facket för Service och Kommunikation (SEKO) utser en ledamot och dennes ersättare. Statstjänstemannaförbundet (ST) utser en ledamot och dennes ersättare. SACO-S utser en ledamot och dennes ersättare.

Arbetsgiversidan företräds av tre ledamöter och deras ersättare. Dessa utses av riksdagsstyrelsen.

Återstående ledamöter och deras ersättare ska vara riksdagsledamöter. De utses av riksdagen eller organ som riksdagen bestämmer. De väljs efter varje ordinarie val till riksdagen för tiden intill dess nytt val till nämnden har ägt rum