

Parter

Arbetsgivarsidan: Arbetsgivarverket

Arbetstagarsidan: OFR:s förbundsområden inom det statliga förhandlingsområdet sammantagna

Ramavtal om löner m.m. för arbetstagare inom det statliga avtalsområdet (RALS 2025–2027)

Avtalsperiodens längd

1 §

Parterna sluter ramavtal om löner m.m. för arbetstagare inom det statliga avtalsområdet för en avtalsperiod som omfattar tiden från och med den 1 oktober 2025 till och med den 30 september 2027.

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 – OFR/S,P,O och motsvarande bestämmelse i Affärsverksavtalet (AVA) Arbetsgivarverket – OFR/S,P,O.

Samarbetsavtalets utgångspunkter

3 §

En utgångspunkt för detta ramavtal är Samarbetsavtalet för det statliga avtalsområdet. Genom Samarbetsavtalet har de centrala parterna tagit ett gemensamt ansvar för lönebildningen på sin del av arbetsmarknaden. Samarbetsavtalet syftar till att centrala och lokala parter i samverkan ska kunna stärka förhandlingsprocessen och genomföra konstruktiva avtalsförhandlingar med upprätthållande av arbetsfred. De centrala parterna är vidare överens om att förloppet och utfallet av 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.

Enligt Samarbetsavtalet bör centrala avtal bilda en plattform för lokala parter, där Samarbetsavtalets intentioner att stärka de statliga verksamheterna genom samverkan ska förverkligas.

Arbetsgivaren och den lokala arbetstagarorganisationen ska tillsammans kunna inhämta råd från centrala parter om tillämpningen av RALS 2025–2027.

Fredsplikt

4 §

Förhandlingarna enligt detta avtal förs under fredsplikt.

Centrala parters stöd till lokala parter

4a §

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

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

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

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

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

Av 7.5 framgår att lokala parter i särskild situation gemensamt ska begära stöd från centrala parter, se vidare denna paragraf.

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

Gemensamma löneprinciper

5 §

Lönebildning och lönesättning ska medverka till att målen för verksamheten uppnås och att verksamheten bedrivs effektivt och rationellt. En avgörande förutsättning för en effektiv och väl fungerande verksamhet är att arbetsgivaren kan rekrytera, motivera, utveckla och behålla arbetstagare med sådan kompetens som behövs på kort och lång sikt. Lönesättningen är ett instrument för att säkerställa detta och ska stimulera till engagemang och utveckling i arbetet samt uppfattas som rättvis i förhållande till arbetsresultat och arbetsinsatser, såsom att arbetstagaren bidrar med sin erfarenhet till verksamheten.

En arbetstagares lön ska bestämmas utifrån sakliga grunder såsom ansvar, arbetsuppgifternas svårighetsgrad och övriga krav som är förenade med arbetsuppgifterna, samt arbetstagarens skicklighet och resultat i förhållande till verksamhetsmålen. Därför ska lönen vara individuell och differentierad, om inte arbetsgivaren och den lokala arbetstagarorganisationen funnit 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 medarbetare ska veta på vilka grunder lönen sätts och vad han eller hon kan göra för att påverka sin lön. För att uppnå detta syfte krävs en regelbundet återkommande dialog mellan chef och medarbetare, som är särskilt inriktad på sådana frågor som kan ha betydelse för individens framtida resultat, utveckling och lön. Det är viktigt att sådan dialog planeras på sådant sätt att det i tiden ansluter till revision av lön.

Lokal lönebildning

6 § Förberedelsearbete

6.1 Planering av det lokala lönebildningsarbetet

Arbetsgivaren och den lokala arbetstagarorganisationen ska så snart som det centrala löneavtalet är träffat gemensamt planera hur arbetet med den lokala lönebildningen ska bedrivas under avtalsperioden samt förbereda planeringen inför den kommande avtalsperioden. Arbetet ska ha en övergripande inriktning och syfta till att skapa en förtroendefull dialog mellan parterna, präglad av öppenhet och respekt. Olika förutsättningar gäller hos olika arbetsgivare. Hur verksamheten är organiserad kan påverka genomförandet av det lokala lönebildningsarbetet. Det är därför viktigt att tydliggöra förutsättningarna för ett sådant arbete.

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

Parterna bör vidare enas om hur och enligt vilken tidsplan det arbete ska bedrivas som förutsätts enligt 6 och 7 §§ och i samband härmed hur resultatet av det gemensamma arbete som bedrivs enligt 6.2 ska utnyttjas. Parterna ska också komma överens om vilken ordning för revisionstidpunkten som ska tillämpas vid oenighet om löner, enligt bilaga B eller bilaga D vad gäller Polismyndigheten och Försvarmakten.

6.2 Utgångspunkter

En väl fungerande lokal lönebildning bör på ett naturligt sätt knyta an till arbetsgivarens planering och uppföljning av verksamhetsmål och resultat samt ekonomi. Den förutsätter att lokala parter genomför ett gemensamt arbete om hur löneprinciperna enligt 5 § ska tillämpas inom det egna

förhandlingsområdet mot bakgrund av verksamhetens krav, mål och resultat samt ekonomiska förutsättningar och kompetensförsörjningsbehov. I arbetet ska parterna sträva efter att så långt som möjligt uppnå samsyn.

Arbetsgivaren har inför det gemensamma arbetet att tydliggöra hur arbetsgivarens ansvar och befogenheter utövas. I de fall lönesättande samtal tillämpas ska arbetsgivaren ange vilka chefer som har befogenhet att tillämpa dessa.

De lokala parterna har vid tillämpningen av löneprinciperna att särskilt uppmärksamma sitt gemensamma ansvar för att det inte i något avseende uppstår osaklighet i lönesättningen, bland annat mot bakgrund av de förbud mot lönediskriminering som gäller enligt lag. Det innebär bland annat 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 till exempel föräldralediga.

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

6.3 Lönebild

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

6.4 Förändring av lönebilden

Som en förberedelse inför lönerevision ska därefter var och en av parterna utifrån löneprinciperna i 5 § och deras tillämpning enligt 6.2 redovisa sin syn på behovet av förändringar, på kort och lång sikt, av löner och andra anställningsvillkor utifrån verksamhetens krav, mål och resultat samt arbetsgivarens ekonomiska förutsättningar och kompetensförsörjningsbehov.

Den fortsatta diskussionen kan röra behovet av förändringar med anledning av höjd kompetens, större befogenheter och ansvar, 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 och uppdrag som skyddsombud kan också ge värdefull erfarenhet som på ett positivt sätt bidrar till den enskildes resultat och skicklighet i förhållande till verksamhetsmålen vilket ska uppmärksammas i samband med lönesättning.

De sakliga grunderna för lönesättningen ska tillämpas likartat för sådana medarbetare hos arbetsgivaren som har likartade eller näraliggande arbetsuppgifter, men som tillhör en annan arbetstagarorganisation vilken är part i motsvarande avtal med Arbetsgivarverket.

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

7 § Lönerevision

7.1 Inledning

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

Nya löner ska sättas i överensstämmelse med detta avtals löneprinciper enligt 5 §, deras lokala tillämpning som ett resultat av arbetet enligt 6.2 och efter det att lokala parter gjort redovisningar och fört diskussioner enligt 6.3 och 6.4. Parterna kan härvid även komma överens om en förändring av övriga anställningsvillkor.

7.2 Lönesättande samtal

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

I det lönesättande samtalet får chef och medarbetare en reell möjlighet att med utgångspunkt från fastställda löneprinciper och lönekriterier föra en diskussion om ny lön där medarbetarens bidrag till verksamheten sätts i fokus.

Om chef och medarbetare i något fall inte kan komma överens om ny lön, gäller att lönesättningen för denna medarbetare återgår till arbetsgivaren och den lokala arbetstagarorganisationen för reglering enligt 7.3.

7.3 Lokala förhandlingar

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

De centrala parterna förutsätter att lokala parter uppnår en förhandlingslösning vid lönerevisionen. Först sedan parterna har uttömt alla möjligheter att på egen hand sluta avtal, får ordningen enligt 7.5 användas.

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

Om en fortsatt oenighet råder kring nya löner efter det att den alternativa ordningen tillämpats anses de nya lönerna fastställda enligt arbetsgivarens förslag, punkt 7.5 är därmed inte tillämplig.

7.4 Särskilda åtgärder vid oförändrad eller ringa förändring av lön

Om det kan konstateras, när en 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.

7.5 Vid oenighet

Om lokala parter inte vid fastställd revisionstidpunkt, eller vid annan tidpunkt som parterna enats om, har slutit kollektivavtal om nya löner, ska de gemensamt begära stöd från de centrala parterna i syfte att nå en överenskommelse.

Uppnås ingen överenskommelse ska en lokal lönenämnd utses enligt 7.6. Dess opartiska ordförande ska i första hand söka underlätta för parterna att finna en förhandlingslösning. Ordföranden kan i detta sammanhang även beakta möjligheten till förändringar av andra anställningsvillkor än lön om parterna är överens om detta. I de fall en förhandlingslösning om nya löner inte kan åstadkommas ska lönenämnden förfara på sätt som anges i bilaga B.

7.6 Lokal lönenämnd

Lönenämnden leds av en opartisk ordförande. Ordföranden utses av berörda parter gemensamt. Om arbetsgivaren och den lokala arbetstagarorganisationen inte enas om annat, ingår i nämnden även en företrädare för arbetsgivaren och en företrädare för arbetstagsidan. Ordföranden har utslagsröst.

8 § Avstämning

Lokala parter ska i nära anslutning till slutförd lönerevision göra en gemensam avstämning av det genomförda lönebildningsarbetet. Lokala parter ska även analysera om och i så fall vilka förändringar av lönebildningsprocessen som behöver göras. I arbetet ska även tidigare års erfarenheter tas tillvara.

Överenskommelse om lön vid andra tillfällen än lönerevision

9 §

Arbetsgivare och enskild 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 §

Då opartisk ordförande anlitas enligt detta ramavtal, inkluderande de avtal som ramavtalet omfattar, ska kostnaderna härför delas lika mellan berörda parter, om inte annat framgår av särskilda bestämmelser.

Stockholm den 1 oktober 2025

Arbetsgivarverket

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

Andreas Nyström

Åsa Erba-Stenhammar

Martin Åberg

Susanne Hultgren

Avtal som sluts genom RALS 2025–2027

Parterna sluter följande avtal:

- Villkorsavtal Arbetsgivarverket – OFR/S,P,O
- Affärsverksavtal (AVA) Arbetsgivarverket – OFR/S,P,O

Härvid gäller att:

- **Villkorsavtal Arbetsgivarverket – OFR/S,P,O** ska ha samma lydelse som föregående avtal med samma rubrik med de ändringar som framgår av förhandlingsprotokollet.
- **AVA Arbetsgivarverket – OFR/S,P,O** ska ha samma lydelse som föregående avtal med samma rubrik 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.

Förfarande vid oenighet vid lönerevision

A

Parterna kan överenskomma om att tillämpa följande ordning vid oenighet.

Vardera parten ska till den lokala lönenämnden lämna ett förslag till nya löner. Lönenämnden ska på grundval av dessa förslag lämna en rekommendation om nya löner utifrån detta avtals löneprinciper och det arbete som lokala parter har genomfört enligt 6.1, första stycket och 6.2.

Arbetsgivarverkets anmärkning

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

Om lokala parter inte kommer överens om annat gäller de nya lönerna per den 1 oktober 2025 samt 1 oktober 2026.

B

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

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

Vid första lönerevisionen

I det fall ingen lönerevision ägt rum tidigare under avtalsperioden gäller att ett revisionsbelopp ska beräknas som 3,4 procent dock lägst 989 kronor per heltidsarbetande medlem. De nya lönerna ska gälla från och med den 1 oktober 2025.

Vid andra lönerevisionen

I det fall en lönerevision ägt rum vid en tidigare tidpunkt under avtalsperioden gäller att ett revisionsbelopp ska beräknas som 2,9 procent, dock lägst 903 kronor per heltidsarbetande medlem. De nya lönerna ska gälla från och med den 1 oktober 2026.

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 7.2, avräknas från revisionsbeloppet. Det återstående revisionsbeloppet ska fördelas på övriga medlemmar.

Särskilda åtgärder

Utgångspunkt

I 5 § RALS finns de gemensamma löneprinciperna beskrivna. Av dessa framgår att lönebildningen och lönesättningen ska medverka till att målen för verksamheten nås. Vidare framgår att en arbetstagares lön ska bestämmas utifrån sakliga grunder såsom ansvar, arbetsuppgifternas svårighetsgrad och övriga krav som är förenade med arbetsuppgifterna, samt arbetstagarens skicklighet och resultat i förhållande till verksamhetsmålen.

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

Särskild planering vid oförändrad eller ringa förändring av lön

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

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

Lokal uppföljning

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

Särskilt förfarande vid oenighet vid lönerevision i Polismyndigheten och Försvarsmakten

Parterna hos Polismyndigheten och hos Försvarsmakten kan överenskomma om att tillämpa följande ordning vid oenighet. Sådan överenskommelse ska ha ingåtts, enligt 6.1, före det att revisionen har startat.

Har parterna konstaterat att det föreligger oenighet för medarbetare inom organisationen för viss region, organisatorisk enhet eller motsvarande efter traditionell förhandling ska de tillsätta en lokal lönenämnd som har att fördela ett revisionsbelopp för den aktuella delen av organisationen.

Uppkommer samtidigt oenighet vid flera regioner, organisatoriska enheter eller motsvarande ska samma lokala lönenämnd hantera dessa.

Den lokala lönenämnden leds av en opartisk ordförande. Ordföranden utses av berörda parter gemensamt. Om arbetsgivaren och den lokala arbetstagarorganisationen inte enas om annat, ingår i nämnden även en företrädare för arbetsgivaren och en företrädare för arbetstagsidan. Ordföranden har utslagsröst.

Arbetsgivaren och arbetstagarorganisationen lämnar var och en förslag till nya löner till den lokala lönenämnden. Arbetsgivarens förslag definierar även revisionsbeloppets storlek. Lönenämnden ska på grundval av dessa förslag besluta om nya löner utifrån detta avtals löneprinciper och det arbete som lokala parter har genomfört enligt 6.1 första stycket och 6.2.

Efter det att hela lönerevisionen är genomförd sker en avstämning av det totala utfallet för samtliga medlemmar som omfattas av revisionen (inklusive resultatet av lönesättande samtal) mot det oenighetsutrymme som finns angivet i bilaga B.

Ändringar i Villkorsavtal

Parterna är överens om följande ändringar i Villkorsavtal med giltighet från och med den 1 januari 2026 om inte annat anges.

1 §

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

Semesterlönegarantin för en heltidsarbetande arbetstagare utgörs från och med den 1 januari 2026¹ för varje uttagen betald semesterdag av ett belopp som motsvarar skillnaden mellan 1 709 kronor och det lägre belopp som utgör summan av 4,6 procent av den fasta lönen plus semestertillägg.

2 §

9 kap. 2 § tillförs en ny anmärkning (efter tabellen) med följande lydelse.

Anmärkning

Till egen familj och den närmaste släktkretsen hör make, maka, partner i registrerat partnerskap, sammanboende under äktenskapsliknande förhållanden, föräldrar, far- och morföräldrar, fosterföräldrar, svärföräldrar, barn, barnbarn och syskon² samt – när det är fråga om begravning, bouppteckning eller arvskifte – även farbror, faster, morbror, moster, syskonbarn, svärson, svärdotter, svåger och svägerska.

9 kap. 6 § ska ha följande lydelse.

¹ Beloppet är 1 759 kronor från och med den 1 januari 2027.

² I begreppen förälder, barn och syskon inkluderas även vuxna och barn som har en motsvarande nära familjerelation i en faktisk familjegemenskap, oavsett juridiskt eller biologiskt band.

Under ledighet för tjänstgöring som reservofficerare (motsvarande) fullgör ska löneutfyllnad betalas så att ersättningen, inklusive den individuella lönen för tjänstgöring som reservofficer, motsvarar 100 procent av den fasta lönen i den ordinarie anställningen. Löneutfyllnad betalas för maximalt 25 dagar per kalenderår. Det gäller under förutsättning att reservofficeren tjänstgör:

- under skärpt eller högsta beredskap
- när totalförsvarspliktiga är skyldiga att tjänstgöra eller
- när reservofficeren tjänstgör enligt avtalad tjänstgöring i reservofficerens tjänstgöringsplan upprättad inom Försvarsmakten.

3 §

13 kap. 2 § tillförs en fotnot med följande lydelse.

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 Avtal om tidsbegränsad anställning av biträdande lektor hos icke obligatoriska medlemmar i Arbetsgivarverket.

Ändringar i Villkorsavtal

Parterna är överens om nedanstående bestämmelser i Villkorsavtal mellan Arbetsgivarverket och OFR/S,P,O från och med 1 januari 2026 har följande lydelse.

1 §³

4 kap. 9 § sista stycket ska ha följande lydelse.

Under ett kalenderår får den uttagna mertiden och övertiden sammanlagt för en arbetstagare vara högst 200 timmar. Mertiden får dock inte överstiga 200 timmar under ett kalenderår.

4 kap 11 § ska följande lydelse.

Mertidstillägg per timme betalas i enlighet med bestämmelserna i 21 § Beräkning av övertidstillägg.

4 kap. 12 § ska ha följande lydelse.

Kompensationsledighet vid mertidsarbete beräknas i enlighet med bestämmelserna i 22 § Kompensationsledighet vid övertidsarbete.

4 kap. 26 § tillförs ett nytt sista stycke med tillhörande fotnot med följande lydelse.

Beloppen för mertidstillägg per timme ska beräknas med stöd av bestämmelserna i 11 §.

³ Se även protokollsanteckning 2a §.

Ändringar i Affärsverksavtal

Parterna är överens om följande ändringar i Affärsverksavtal med giltighet från och med den 1 januari 2026 om inte annat anges.

1 §

11 § 5 mom. stycket före anmärkningen ska ha följande lydelse.

Semesterlönegarantin för en heltidsarbetande arbetstagare utgörs från och med den 1 januari 2026⁴ för varje uttagen betald semesterdag av ett belopp som motsvarar skillnaden mellan 1 709 kronor och det lägre belopp som utgör summan av 4,6 procent av den fasta lönen plus semestertillägg.

2 §

15 § 1 mom. 1.2 tillförs en ny anmärkning (efter tabellen) med följande lydelse.

Anmärkning

Till egen familj och den närmaste släktkretsen hör make, maka, partner i registrerat partnerskap, sammanboende under äktenskapsliknande förhållanden, föräldrar, far- och morföräldrar, fosterföräldrar, svärföräldrar, barn, barnbarn och syskon⁵ samt – när det är fråga om begravning, bouppteckning eller arvskifte – även farbror, faster, morbror, moster, syskonbarn, svärson, svärdotter, svåger och svägerska.

⁴ Beloppet är 1 759 kronor från och med den 1 januari 2027.

⁵ I begreppen förälder, barn och syskon inkluderas även vuxna och barn som har en motsvarande nära familjerelation i en faktisk familjegemenskap, oavsett juridiskt eller biologiskt band.

15 § 4 mom. andra stycket ska ha följande lydelse.

Under ledighet för tjänstgöring som reservofficerare (motsvarande) fullgör ska löneutfyllnad betalas så att ersättningen, inklusive den individuella lönen för tjänstgöring som reservofficer, motsvarar 100 procent av den fasta lönen i den ordinarie anställningen. Löneutfyllnad betalas för maximalt 25 dagar per kalenderår. Det gäller under förutsättning att reservofficeren tjänstgör:

- under skärpt eller högsta beredskap
- när totalförsvarspliktiga är skyldiga att tjänstgöra eller
- när reservofficeren tjänstgör enligt avtalad tjänstgöring i reservofficerens tjänstgöringsplan upprättad inom Försvarsmakten.

Ändringar i Affärsverksavtal

Parterna är överens om nedanstående bestämmelser i Affärsverksavtal mellan Arbetsgivarverket och OFR/S,P,O från och med den 1 januari 2026 har följande lydelse.

1 §⁶

8 § 2 mom. tredje stycket ska ha följande lydelse.

Den allmänna mertiden får inte överstiga 200 timmar per kalenderår.

8 § 7 mom. ska ha följande lydelse.

Vid mertidsarbete utbetalas ersättning per timme i enlighet med bestämmelserna i 7 §, 10 mom. Beräkning av övertidsersättning.

8 § 8 mom. ska följande lydelse.

Kompensationsledighet per mertidstimme ges enligt 7 §, 11 mom. Beräkning av kompensationsledighet.

⁶ Se även protokollsanteckning 3 a §.

Ändringar i Chefsavtalet

Parterna är överens om att 5 § respektive 9, 3 pkt § i chefsavtalet från och med den 1 januari 2026 har följande lydelse.

5 §

Domstolarnas chefskrets består av arbetstagare som innehar följande anställningar:

- a) Justitieråd tillika ordförande, justitieråd tillika avdelningsordförande och övriga justitieråd
- b) Hovrättspresident
- c) Kammarrättspresident
- d) Lagman
- e) Chef för hyresnämnden i Stockholm, Göteborg respektive Malmö
- f) Domstolarnas tekniska ledamöter.

9 §

....

3. Uppsägningstid

En arbetstagare som är anställd med fullmakt skall iaktta en uppsägningstid av sex månader.

För arbetstagare med anställning tills vidare gäller en ömsesidig uppsägningstid av fyra månader. Om en längre uppsägningstid följer av lagen (1982:80) om anställningsskydd ska denna tillämpas.⁷

⁷ För den som vid chefsavtalets ikraftträdande har kortare uppsägningstid vid uppsägning från arbetstagarens sida gäller dock den kortare tiden så länge anställningen består.

Uppsägning för att avgå med ålderspension skall ske samtidigt med att ansökan om pension ges in, dock inte senare än om annars gällande uppsägningstid hade tillämpats.

Arbetsgivaren kan medge att en arbetstagare får sluta sin anställning efter kortare uppsägningstid. Det förutsätts att arbetsgivaren medger en kortare uppsägningstid om verksamheten tillåter det.

...

Avtal om omställning

Parterna är överens om 2 kap 11 § respektive 3 kap 9 § från och med den 1 oktober 2025 har följande lydelse.

2 kap. 11 § Efterskydd inom avtalets ramtid för vissa situationer

Arbetstagare vars anställning sagts upp på grund av arbetsbrist och som omfattas av avtalet har i nedanstående situationer ett efterskydd under detta kapitels ramtid och får i dessa fall återinträda i avtalet.

Efterskyddet gäller för

a) arbetstagare som fått en ny tillsvidareanställning i vilken arbetstagaren inte omfattas av ett omställningsavtal, eller om arbetstagaren ännu inte kvalificerat sig så att ett omställningsavtal är tillämpligt i den nya anställningen⁸, och sägs upp på grund av arbetsbrist senast 18 månader efter den kvalificerande anställningens entledigandetidpunkt,

b) arbetstagare som med stöd av stiftelsen bedrivit näringsverksamhet men har måst upphöra med verksamheten.

Arbetstagaren har i dessa situationer rätt till omställningsförmåner enligt villkoren i avtalet för den del av ramtiden som arbetstagaren har kvar utifrån entledigandetidpunkten i den kvalificerande anställningen.

3 kap. 9 § Efterskydd

De arbetstagare som enligt 5 § omfattas av individuella omställningsåtgärder eller ekonomisk förstärkning har i nedanstående situationer ett efterskydd under detta kapitels ramtid och får i dessa fall återinträda i avtalet.

⁸ Med ”ännu inte kvalificerat sig” likställs den arbetstagare som inom ramen för det nya avtalet inte kvalificerat sig till annat stöd än grundläggande omställnings- och kompetensstöd.

Efterskyddet gäller för

- a) arbetstagare som fått en ny tillsvidareanställning, i vilken arbetstagaren inte omfattas av ett omställningsavtal, eller om arbetstagaren ännu inte kvalificerat sig så att ett omställningsavtal är tillämpligt i den nya anställningen⁹, och sägs upp på grund av arbetsbrist senast tolv månader efter den kvalificerande anställningens entledigandetidpunkt eller
- b) arbetstagare som med stöd av stiftelsen bedrivit näringsverksamhet men har måst upphöra med verksamheten.

Arbetstagaren har i dessa situationer rätt till omställningsförmåner enligt villkoren i avtalet för den del av ramtiden arbetstagaren har kvar räknat från dagen efter det att den kvalificerande anställningen löpte ut”.

⁹ Med ”ännu inte kvalificerat sig” likställs den arbetstagare som inom ramen för det nya avtalet inte kvalificerat sig till annat stöd än grundläggande omställnings- och kompetensstöd.

Tillämpningen av Avtal om omställning i vissa fall

Parterna är överens om att Arbetsgivaren fr.o.m. 1 oktober 2025 kan besluta om att i vissa fall tillämpa Avtal om omställning enligt nedan.

Om en arbetstagares anställning avslutas, av arbetsgivaren eller efter överenskommelse mellan arbetstagaren och arbetsgivaren, i anslutning till att en arbetstagare, efter en lagstadgad säkerhetsprövning, inte har bedömts kunna delta i säkerhetskänslig verksamhet, så kan arbetsgivaren medge att arbetstagaren erhåller stöd enligt bestämmelserna i Avtal om omställning. Arbetsgivaren ska i sådant fall anmäla arbetstagaren till Trygghetsstiftelsen.

11, 12 och 14 §§ MBL är inte tillämpliga på arbetsgivarens beslut enligt denna bestämmelse.

Ett proaktivt omställningsarbete

För att möta framtidens kompetensbehov och stärka statens förmåga att fullgöra sitt samhällsuppdrag samt bidra till medarbetarnas utveckling vill centrala parter undersöka möjligheterna för ett systematiskt och proaktivt omställningsarbete.

En viktig utgångspunkt är att det proaktiva omställningsarbetet ska riktas mot områden där det finns behov av kompetens för att arbetsgivarna inom sektorn ska kunna fullgöra sitt uppdrag. En annan utgångspunkt för det proaktiva omställningsstödet är att det ska kunna tillämpas såväl för enskilda arbetstagare som i samband med pågående eller förestående omställningsprocesser i statliga verksamheter.

Målsättningen är god kompetensförsörjning för arbetsgivaren samt nya vägar till utveckling för arbetstagarna.

Centrala parter är överens om att i ett gemensamt arbete

- Undersöka förutsättningarna för att med Trygghetsstiftelsens kapital kunna erbjuda ett riktat proaktivt omställningsarbete inom sektorn i syfte att ställa om kompetens i förhållande till den statliga sektorns behov och för arbetstagarnas enskilda utveckling.
- Förhandlingsledningarna ska leda arbetet kring hur ett sådant stöd utformas. Ett genomförande kan ske med hjälp av ett processtöd på ett liknande sätt som tidigare utvecklingsarbete för tillskapande av arbetsområde Hållbart arbetsliv.
- En del i utvecklingsarbetet är att ta fram en modell för hur parterna ska identifiera och besluta om vilka kompetensområden som det proaktiva omställningsstödet ska erbjudas inom.
- En annan del i arbetet är att tydliggöra hur det proaktiva omställningsarbetet ska kunna samspela med omställningsstudiestödet.

Utvecklingsarbetet ska genomföras under 2026.

Bilaga 10

Ändringar i PSA-avtal om ersättning vid personskada

Parterna är överens om att första meningen, första stycket i 4 kap. 20 § från och med den 1 januari 2026 ska ha följande lydelse

4 kap. 20 §

”Om riket befinner sig i krig lämnas inte ersättning för skada som orsakats av krigsåtgärd”.

...

Partsgemensamt arbete om centrala bestämmelser för beredskapsövning

Bakgrund

Det förändrade säkerhetspolitiska läget gör det särskilt angeläget att statliga verksamheter upprätthåller en god beredskap i fred, kris och krig. Att öva tillsammans är ett kraftfullt verktyg för att utveckla, pröva och stärka förmågan att hantera olika typer av samhällsstörningar – både i fredstid och ytterst vid krig. Detta stärker totalförsvaret och bidrar till en gemensam försvarsförmåga.

De statliga arbetsgivarna behöver enhetliga förutsättningar att bidra till totalförsvarets utveckling. Skillnader i villkoren i lokala kollektivavtal, främst gällande arbetstidsregleringar, försvårar genomförandet av gemensamma övningar. Beredskapsmyndigheternas uppdrag i relation till förordningen om statliga myndigheters beredskap (2022:524) har också synliggjort behovet av gemensamma övningsbestämmelser. Sådana regler ger likvärdiga förutsättningar för såväl medverkande verksamheter som deltagande medarbetare. Det stärker både effektivitet och legitimitet i övningsverksamheten.

Arbetsgivarverket har därför yrkat på att centrala bestämmelser för beredskapsövning tillförs avtalen.

Arbetstagarorganisationerna har härvid framfört utmaningen hur arbetstagare ska växla in och ut ur bestämmelserna i relation till andra villkor.

Parterna har en gemensam förståelse för svårigheterna att öva tillsammans med o lika bestämmelser. Centrala parter är överens om att gemensamt bidra till att det finns goda förutsättningar för ett starkt totalförsvaret.

Uppdrag

1. Parterna är överens om att genomföra ett arbete för att skyndsamt nå en överenskommelse för att utforma separat central bestämmelse för övning två eller flera myndigheter tillsammans.
2. Överenskommelsen ska omfatta lämpliga arbetstidsbestämmelser och anslutande bestämmelser som möjliggöra ett effektivt och realistiskt genomförande av övningsverksamhet under dygnets alla timmar såväl under kortare som längre perioder.

Tidplan

Förhandlingarna ska genomföras skyndsamt med målsättningen att vara klar senast i mars 2026.

Centrala parter arbete i arbetsmiljöfrågor

Bakgrund

2016 tecknade parterna inom det statliga avtalsområdet en partsgemensam avsiktsförklaring om att bidra till att motverka ohälsa och stigande sjuktal och i stället minska sjuktagen inom de statliga verksamheterna. Parterna konstaterade då att det är ett långsiktigt arbete som krävs för att insatserna ska ge effekt.

2020 tillsatte centrala parter en särskild arbetsgrupp, Sivan, med syftet att bistå förhandlingsledningarna med kunskap i arbetsmiljöfrågor under avtalsperioden.

För att utveckla och bibehålla en god arbetsmiljö är det väsentligt att fortsätta följa sjukfrånvarons utveckling samt att belysa och adressera sådana områden som kan behöva särskilt fokus.

Mot denna bakgrund och med utgångspunkt i de förhandlingar som ägt rum i avtalsrörelsen är centrala parter överens om att Sivans arbete ska fortsätta under perioden 2025-2028.

Uppdrag

Det gemensamma arbetet i arbetsgruppen ska ha följande inriktning.

- Under 2026 ska arbetsgruppen beställa en sammanställning av aktuell arbetsmiljöforskning som har bäring på statlig sektor. Sammanställningen ska kunna användas av förhandlingsledningarna för framtida överenskommelser om innehållet i arbetsområde Hållbar arbetsmiljö ur ett partsperspektiv eller i andra sammanhang där centrala parter på annat sätt vill lyfta fram frågor för om den statliga sektorns arbetsmiljö.
- Under 2026 förbereda och beställa, för att under 2027 genomföra en partsgemensam arbetsmiljöundersökning. Undersökningen kan ta sin utgångspunkt i Arbetsmiljöverkets arbetsmiljöundersökning, eventuellt

kompletteras med ett urval av frågor om arbetstid och välbefinnande. Undersökningen ska kunna redovisas utifrån bakgrundsvariabler såsom chef/medarbetare, ålder, kön, arbetsgivarens storlek, verksamhetsområde, yrke. Resultat ska sammanställas statistiskt. Sivan ska föra en dialog om resultatet och rapportera de gemensamma slutsatserna till förhandlingsledningarna i november 2027. Underlaget och kan ligga till grund för framtida partsgemensamma insatser.

- Arbetsgruppen ska dra slutsatser om sjukfrånvarons utveckling och tendenser utifrån statistik över sjukfrånvaron i staten som Arbetsgivarverket årligen sammanställer och fortsätta göra en fördjupad analys av de organisationer som har högst sjukfrånvaro i staten.
- Arbetsgruppen ska omvärldsbevaka relevanta rapporter från Arbetsmiljöverket, Försäkringskassans samt Folkhälsomyndigheten och i samband med rapporten om sjukfrånvaron lyfta det som berör statlig sektor till förhandlingsledningarna gemensamt.
- Följa regeringens arbete med arbetsmiljöstrategin och informera förhandlingsledningarna gemensamt om relevanta förändringar.
- Under 2026 ska Sivan i samarbete med arbetsområde Hållbar arbetsmiljö i Partsrådet genomföra konferenser för sprida regeringens arbetsmiljöstrategi. I samband med konferenserna ska lokala parter ges möjlighet att föra en dialog om de egna rollerna i förhållande till strategins förverkligande. Konferenserna ska också lyfta Partsrådets befintliga stöd till lokala parter inom för strategin relevanta områden.
- Parterna är överens om att, vid behov, gemensamt kunna äska medel från Partsrådet för uppdragen.
- Under avtalsperioden kan ytterligare uppdrag aktualiseras till arbetsgruppen.

Partsgemensamt arbete om EU-lagstiftningens påverkan

Den ökande omfattningen av initiativ från EU¹⁰ vad gäller lagstiftning och förändring i tillämpning via domslut, initiativ av de europeiska parterna m.m. har påverkat arbetsmarknadsområdet. Arbetsmarknadens parter på det statliga avtalsområdet behöver sammantaget vara en aktör i förhållande till det arbete inom EU som påverkar den statliga sektorn inom arbetsrätts- och arbetsmarknadsfrågor. Även arbete inom olika instanser inom EU som i övrigt har en nära koppling till sådana frågor som parterna reglerar i kollektivavtal ska parterna bevaka. Syftet med det gemensamma arbetet är att främja parternas handlingsutrymme genom kollektivavtal. Centrala parter är därför överens om ett gemensamt arbete med dessa frågor.

För att arbetet ska bli framgångsrikt är det väsentligt att det är tydligt och väl avgränsat samt bemannas med representanter från parterna som har kunskap om de frågor som behöver bevakas och diskuteras. Parterna ser detta som ett sätt för centrala parter gemensamt ta ett ansvar för att upprätthålla, värna och utveckla den svenska modellen.

Arbetet ska kunna göra det möjligt att föra fram gemensamma ståndpunkter för den statliga sektorn till Regeringskansliet i samband med pågående förhandlingar om nya EU-direktiv.

Parterna är överens om att åtagandet inte innebär ett åtagande för någon part att ansluta till eller medverka i exempelvis sektordialog på EU-nivå. Vidare att den partsgemensamma gruppen bör vara sammansatt av representanter som har sakkunskap om både statliga partsfrågor och EU-reglering. Arbetet ska utgå från regleringen av svensk arbetsmarknad och svenska parters arbete gentemot Regeringskansliet och aktuella utredningar. Arbetsgruppen bör vid behov kunna sammankallas och sammanträda med kort varsel. Arbetsgivarverket är ordförande och sammankallande i gruppen. Övriga parter i gruppen kan begära att gruppen sammankallas.

¹⁰ EU= Kommissionen, parlamentet, domstolen, sociala parterna, rådet

Uppdrag 2025-2027

Den gemensamma arbetsgruppen ska inom området arbetsrätt-, arbetsmarknads- och finansmarknadsfrågor med nära koppling till frågor som parterna reglerar i kollektivavtal eller andra samverkansformer:

- Bevaka utvecklingen inom EU och rapportera 4 ggr/ år händelser till förhandlingsledningarna som har bäring på syftet med arbetsgruppen.
- Analysera om och hur initiativ från EU kan komma att påverka gemensamma frågor och beskriva detta för förhandlingsledningarna.
- Om parterna finner behov av och samsyn kring kan gemensamma ståndpunkter lyftas i syfte att påverka genomförande eller utformning av initiativ från EU. Ett sådant arbete syftar inte till gemensamma kompromisser utan kan enbart hanteras i frågor där samsyn råder.

Förhandlingsledningarna ska gemensamt föra en dialog med regeringskansliet om hur arbetsmarknadens parter inom sektorn kan representeras i sådana frågor som berörs av arbetet.

Uppdragsbeskrivning avseende översyn av pensionsvillkor för lokalanställda arbetstagare vid svenska utlandsmyndigheter

Bakgrund

Parterna är överens om att göra en översyn av bestämmelserna i Pensionsavtal för svenska medborgare som är lokalanställda vid svenska utlandsmyndigheter daterat den 24 juli 1992.

För lokalanställda arbetstagare som inte är svenska medborgare regleras pensionsvillkoren i förordningen (1984:1042) om pensionsvillkor för icke-svenska medborgare som är lokalanställda vid svenska utlandsmyndigheter. Av förordningen följer att arbetstagaren i den mån det är möjligt ska anslutas till det pensionssystem som finns i respektive land. Anses det systemet inte godtagbart ska arbetstagaren omfattas av pensionsvillkoren i förordningen. Förordningen innehåller förmånsbaserade pensionsförmåner avseende ålderspension, sjukpension och familjepension. Pensionen betalas enligt förordningen i vissa fall som ett engångsbelopp.

Parterna konstaterar att nuvarande bestämmelser om pensionsvillkor för lokalanställda arbetstagare vid svenska utlandsmyndigheter är föråldrade och inte förenliga med nu gällande förbud mot diskriminering. Nya ändamålsenliga bestämmelser om pensionsvillkor för lokalanställda arbetstagare vid svenska utlandsmyndigheter ska därför tas fram.

Uppdrag

Ett partsgemensamt arbete ska genomföras med uppdrag att ta fram ett förslag till nya bestämmelser om pensionsvillkor för lokalanställda arbetstagare vid svenska utlandsmyndigheter.

Arbetet ska ha följande inriktning av regleringen:

- I första hand ska arbetstagaren anslutas till det pensionssystem som finns i tjänstgöringslandet.
- En strävan att i första hand åstadkomma premiebestämda pensionsbestämmelser.
- De nya pensionsbestämmelserna ska fungera utifrån de olikartade förhållanden som råder på de orter där lokalanställda arbetstagare är verksamma. Det gäller t.ex. möjligheten till engångsutbetalning. Även konsekvenser av valutaförändringar, skattemässiga regleringar m.m. bör beaktas.
- Övergångsbestämmelser för arbetstagare som idag har en pågående anställning som omfattas av nu gällande pensionsbestämmelser ska tas fram.
- Arbetet ska även omfatta vad som i övrigt krävs för att ett system enligt ovanstående inriktning kan införas, t.ex. avseende frågor om fondering, administration och konsekvensändringar i andra avtal.

Tidsplan

Ett förslag till nya pensionsvillkor, som ersätter Pensionsavtal för svenska medborgare som är lokalanställda vid svenska utlandsmyndigheter daterat den 24 juli 1992, ska överlämnas till förhandlingsledningarna senast den 31 december 2027.