

Parter

Arbetsgivarsidan: Riksdagsförvaltningen

Arbetstagarsidan: Fackförbundet ST

Ramavtal om löner m.m. för arbetstagare hos riksdagens myndigheter (RD-RALS 2025-2027) m.fl. avtal

1 §

Parterna tecknar Ramavtal om löner m.m. för arbetstagare hos riksdagens myndigheter RD-RALS 2025-2027 mellan Riksdagsförvaltningen och Fackförbundet ST med bilagor, se bilaga 1. Parterna är överens om att avtalet tillämpas retroaktivt från och med den 1 oktober 2025.

2 §

Parterna konstaterar att de ändringar i Villkorsavtalet som parterna inom Arbetsgivarverkets avtalsområde enats om att gälla från och med den 1 januari 2026, om inte annat anges, RALS 2025–2027, se bilaga 2, genom avtal även gäller för riksdagens myndigheter (Villkorsavtal Riksdagsförvaltning – Fackförbundet ST, 2015-05-04).

Det saknas dock anledning till att införa en motsvarighet till Avtal om tidsbegränsad anställning av biträdande lektor hos icke obligatoriska medlemmar i Arbetsgivarverket för Riksdagens myndigheter. Fotnoten till 13 kap. 2 § Villkorsavtalet som parterna inom Arbetsgivarverkets avtalsområde enats om att tillföra, tillförs därmed inte.

2 a §

Parterna konstaterar att de ändringar i Villkorsavtalet kap. 4, som parterna

inom Arbetsgivarverkets avtalsområde enats om att gälla från och med den 1 januari 2026, RALS 2025–2027, se bilaga 3, genom avtal även gäller för riksdagens myndigheter (Villkorsavtal Riksdagsförvaltning – Fackförbundet ST, 2015-05-04).

Parternas avsikt med ändringarna i bilaga 3 är att anpassa ersättningar för mertid och övertid till gällande EU-rätt genom att föra in likvärdiga ersättningsnivåer för mertid som för övertid. Hos arbetsgivare där den centrala regleringen tillämpas, ska de nya bestämmelserna införas. Om lokala bestämmelser innehåller en annan reglering förutsätts lokala parter omhänderta frågan om ersättning för mertid med samma avsikt.

3 §

Parterna är överens om att de ändringar i Chefsavtalet som parterna inom Arbetsgivarverkets avtalsområde enats om att gälla från och med den 1 januari 2026, RALS 2025–2027, se bilaga 4, ska gälla även för riksdagens myndigheter i den mån inte annat följer av denna paragraf.

I Chefsavtalet för Arbetsgivarverkets avtalsområde regleras i 6 § om domstolarnas chefskrets. Eftersom riksdagens myndigheter inte består av någon domstol är den regleringen inte med i Chefsavtalet för riksdagens myndigheter. Parterna är överens om att den förändring som sker för domstolarnas chefskrets på Arbetsgivarverkets avtalsområde inte ska innebära en förändring i Chefsavtalet för riksdagens myndigheter.

I bilaga 6 till RALS 2025-2027 för Arbetsgivarverkets avtalsområde är 9 § felnumrerad. Det är 10 § som åsyftas. Eftersom den paragraf som rör domstolarnas chefskrets inte finns för riksdagens myndigheter blir det dock ändå korrekt att hänvisa till 9 § för riksdagens myndigheter.

4 §

Parterna konstaterar att de ändringar avseende efterskyddet i Avtal om omställning som parterna inom Arbetsgivarverkets avtalsområde enats om enligt 5 § förhandlingsprotokoll till RALS 2025–2027, se bilaga 5, genom avtal även gäller för riksdagens myndigheter (Avtal om omställning – RD, 2014-11-21).

5 §

Parterna konstaterar att de ändringar i tillämpningen av Avtal om omställning som parterna inom Arbetsgivarverkets avtalsområde enats om enligt 6 § förhandlingsprotokoll till RALS 2025–2027, se bilaga 6, genom avtal även gäller för riksdagens myndigheter (Avtal om omställning – RD, 2014-11-21).

Parterna är överens om att tillämpningen enligt bilaga 6 ska följas av

Omställningsnämnden.

6 §

Parterna är överens om att följa det partsgemensamma arbete som parterna inom Arbetsgivarverkets avtalsområde enats om avseende riktat proaktivt omställningsarbete enligt 7 § förhandlingsprotokoll till RALS 2025–2027, se bilaga 7.

7 §

Parterna är överens om att följa det arbete som parterna inom Arbetsgivarverkets avtalsområde enats om enligt 8 § förhandlingsprotokoll till RALS 2025–2027, avseende att utveckla möjligheterna för arbetstagarna att löpande få information om arbetsgivarens avsättning till premiebestämda pensioner och det underlag som pensionspremien beräknats på.

8 §

Parterna är överens om att successivt öka avsättningen till PA-16, Avdelning I och II, ålderspension flex i den omfattning som parterna inom Arbetsgivarverkets avtalsområde enats om enligt 10 § förhandlingsprotokoll till RALS 2025–2027.

Från och med 1 januari 2026 ska premien till ålderspension flex vara 1,6 %. Samtidigt sänks avgift till Trygghetsstiftelsen permanent till 0,2 %. Från och med den 1 oktober 2026 ska premien till ålderspension flex vara 1,7 %.

Parterna är överens om att höjningen av premien bekostas genom en motsvarande justering av oenighetsutrymmet enligt bilaga B till RD-RALS. För arbetstagare i Avdelning II som erhåller avsättning till ålderspension flex enligt övergångsbestämmelser med 0,5 % ska i stället gälla 0,6 % respektive 0,7 %.

9 §

Parterna är överens om att Pensionsnämnden om det finns synnerliga skäl kan medge att en arbetstagare vars efterskydd upphört till följd av att ersättning från Försäkringskassan inte längre betalas kan återföras till bestämmelserna i avtalet. Detta under förutsättning att Försäkringskassans utbetalning återupptagits. Till synnerliga skäl hör frågor av t.ex. administrativ karaktär eller liknande. Den enskilde har att vända sig till SPV som, om skäl föreligger, ska ta upp frågan i Pensionsnämnden.

10 §

Parterna konstaterar att de ändringar i PSA – Avtal om ersättning vid personskada som parterna inom Arbetsgivarverkets avtalsområde enats om enligt 12 § förhandlingsprotokoll till RALS 2025–2027, se bilaga 8, genom avtal även gäller för riksdagens myndigheter (Avtal om ersättning vid personskada (PSA) – 2006-06-16).

11 §

Parterna konstaterar att de ändringar i Avtal om statens tjänstegrupplivförsäkring (TGL-S) som parterna inom Arbetsgivarverkets avtalsområde enats om enligt 14 § förhandlingsprotokoll till RALS 2025–2027, genom avtal även gäller för riksdagens myndigheter (Avtal om tjänstegrupplivförsäkring – 1988-04-21).

12 §

Parterna är överens om att följa det arbete som parterna inom Arbetsgivarverkets avtalsområde enats om, avseende att under avtalsperioden genomföra ett arbete i arbetsmiljöfrågor enligt 16 § förhandlingsprotokoll till RALS 2025–2027, se bilaga 9. Parterna är positivt inställda till att delta i den partsgemensamma arbetsmiljöundersökningen.

13 §

Parterna konstaterar att de återkvalificeringsregler som framgår av 22 § förhandlingsprotokoll till RALS 2025–2027, genom avtal även gäller för riksdagens myndigheter (Överenskommelse om flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet-RD – 2022-08-25).

14 §

Parterna konstaterar att de ändringar i Villkorsavtalet som parterna inom Arbetsgivarverkets avtalsområde enats om att gälla från och med 2026 års semesterår, enligt förhandlingsprotokoll Enskild överenskommelse om att växla semestertillägg mot ledig dag – 2025-09-30, se bilaga 10, genom avtal även gäller för riksdagens myndigheter (Villkorsavtal Riksdagsförvaltning – Fackförbundet ST, 2015-05-04).

Vid protokollet

Daniel Johansson

Daniel Johansson

Justerat den *23/10-25*
Riksdagsförvaltningen

[Signature]
Ingvar Mattson

Justerat den *16/10-25*
Fackförbundet ST

[Signature]
Katarina Skarin Ebenstrand

Parter

Arbetsgivarsidan: Riksdagsförvaltningen

Arbetstagarsidan: Fackförbundet ST

Ramavtal om löner m.m. för arbetstagare hos riksdagens myndigheter (RD-RALS 2025-2027)

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 2025 t.o.m. 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 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 § Villkorsavtal Riksdagsförvaltningen – Fackförbundet ST.

Avtalets 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 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 RD-RALS.

Sådant stöd kan initieras av lokal part om denne anser att arbetet enligt 6.4 Förändring av lönebildningen 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 lönerevisionen 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.

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.

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 Riksdagsförvaltningen.

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

7 § Lönerrevision

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 lönerrevision 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 16 oktober 2025

Riksdagsförvaltningen

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'Ingvar Mattson', written over a horizontal line.

Ingvar Mattson

Fackförbundet ST

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'Katarina Skarin Ebenstrand', written over a horizontal line.

Katarina Skarin Ebenstrand

Bilaga A

Avtal som sluts genom RD-RALS 2025–2027

Parterna sluter följande avtal:

Villkorsavtal Riksdagsförvaltningen – Fackförbundet ST

Härvid gäller

- att Villkorsavtal Riksdagsförvaltningen – Fackförbundet ST ska ha samma lydelse som föregående avtal med samma rubrik med de ändringar som framgår av förhandlingsprotokollet.

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.

För tiden mellan den 1 oktober 2025 fram tills detta avtalstecknande är parterna överens om att avtalen tillämpas även för den mellanliggande perioden om inte annat särskilt överenskommits.

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.

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, chefsjustitieombudsmannen och riksrevisor.

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 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 § 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. 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.

Ändringar i Villkorsavtal

(Bilaga 2, RALS 2025–2027 mellan Arbetsgivarverket och OFR/S,P,O)

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.

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.

9 kap. 6 § 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.

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

(Bilaga 3, RALS 2025–2027 mellan Arbetsgivarverket och OFR/S,P,O)

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 Chefsavtalet

(Bilaga 6, RALS 2025–2027 mellan Arbetsgivarverket och OFR/S,P,O)

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

(Bilaga 7, RALS 2025–2027 mellan Arbetsgivarverket och OFR/S,P,O)

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.

Efterskyddet gäller för

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.

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

(Bilaga 8, RALS 2025–2027 mellan Arbetsgivarverket och OFR/S,P,O)

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

(Bilaga 9, RALS 2025–2027 mellan Arbetsgivarverket och OFR/S,P,O)

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.

Ändringar i PSA-avtal om ersättning vid personskada

(Bilaga 10, RALS 2025–2027 mellan Arbetsgivarverket och OFR/S,P,O)

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”.

...

Centrala parter arbete i arbetsmiljöfrågor

(Bilaga 12, RALS 2025–2027 mellan Arbetsgivarverket och OFR/S,P,O)

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.

Förhandlingsprotokoll
2025-09-30

Parter

Arbetsgivarsidan: Arbetsgivarverket

Arbetstagarsidan: OFR:s förbundsområden inom det statliga
förhandlingsområdet sammantagna

**Enskild överenskommelse om att växla
semestertillägg mot ledig dag**

1§

Parterna är överens om att i VA respektive AVA, från semesterår 2026 och framåt tillföra möjlighet för arbetstagare och arbetsgivare att träffa enskild överenskommelse om växling av semestertillägg mot ledig dag.

Parterna är därmed överens om ändringar i Villkorsavtal (VA) och Affärsverksavtal (AVA) enligt 2 § nedan.

I detta protokoll redogörs också för de förutsättningar för växling som parterna är överens om ska gälla.

De nya bestämmelserna äger giltighet från och med 2026 års semesterår. För att en enskild överenskommelse ska kunna tillämpas under 2026 ska en enskild överenskommelse träffas senast den 1 december 2025.

2 §

Villkorsavtal

2 kap. 7 § första stycket tillförs följande mening.

För sådana enskilda överenskommelser som tecknas med stöd av 5 kap. 18 § gäller särskilda bestämmelser enligt den paragrafen.

5 kap. tillförs ny paragraf, 18 §, med följande lydelse.

18 § Enskild överenskommelse om att avstå semestertillägg till förmån för tre lediga dagar.

Arbetsgivaren och en arbetstagare får träffa enskild överenskommelse enligt 2 kap. 7 § om att växla ett helt semesterårs semestertillägg mot tre lediga dagar.

Överenskommelsen gäller för ett år och ska tecknas senast den 1 december året innan det semesterår växlingen avser¹.

3 §

Förutsättningar för växling med stöd av 5 kap. 18 § Villkorsavtal

Av 5 kap. 18 § framgår att arbetsgivaren och en arbetstagare får träffa enskild överenskommelse enligt 2 kap. 7 § om att växla ett helt semesterårs semestertillägg mot tre² lediga dagar.

Växlingen avser den del av semestertillägget som framgår av 5 kap. 14 § andra stycket första strecksatsen. Det innebär att semestertillägg som baseras på rörliga lönetillägg inte omfattas av växlingen.

För att en enskild överenskommelse om växling ska kunna tecknas krävs att

- arbetsgivaren bedömer att det av verksamhetsskäl är möjligt att förlägga sådan ledighet under det semesterår som växlingen avser
- arbetstagaren inte har fler än fem sparade semesterdagar vid ingången av det semesterår som växlingen avser
- arbetstagaren inte har någon inplanerad längre frånvaro under semesteråret

¹ Överenskommelsen ska följa de särskilda bestämmelser som framgår av förhandlingsprotokoll 2025-09-30.

² För arbetstagare som har sin arbetstid reglerad enligt bilaga 5 till VA motsvarar överenskommelsen 24 timmar i förhållande till årsarbetstiden.

- arbetstagaren inte har en annan enskild överenskommelse om växling av semesterdagar

Arbetstagare med tidsbegränsade anställningar omfattas endast i de fall anställningen sträcker sig över hela det semesterår som växlingen avser.

Förläggning och uttag av de tre lediga dagarna

De tre lediga dagarna ska tas ut som ledighet under det semesterår som växlingen avser och kan inte sparas till kommande år. Dagarna är inte att betrakta som semesterdagar.

Dagarna kan tas ut först efter att innevarande års samtliga semesterdagar har tagits ut. Arbetstagarens önskemål om förläggning av dagarna ska tillgodoses om de är förenliga med verksamhetens krav.

Förändrade förutsättningar under semesteråret

Om det på grund av särskilda skäl inte är möjligt för arbetstagaren att ta ut en eller flera av de lediga dagarna, sker utbetalning motsvarande 4,6 procent av den fasta lönen per dag som inte har tagits ut i ledighet.

Vid en sammanhängande frånvaro i upp till en månad kvarstår överenskommelsen.

Vid en längre sammanhängande frånvaro än en månad faller överenskommelsen och reglering ska ske genom att dagarna växlas tillbaka till semestertillägg, alternativt kan en löneskuld uppstå.

Om en arbetstagare slutar innan semesterårets utgång faller överenskommelsen. Reglering ska ske av uttagen ledighet i proportion till den semestergrundande anställningstiden. I de fall arbetstagaren har tagit ut för många lediga dagar³ i förhållande till den semestergrundande anställningstiden ska en återbetalning ske till arbetsgivaren. Om arbetstagaren inte tagit ut de lediga dagarna i förhållande till den

³ För den som omfattas av bilaga 5 till VA gäller på motsvarande sätt att uttagen ledig tid /kortare arbetstid och återbetalning behöver regleras proportionerligt i förhållande till ordinär årsarbetstid.

semestergrundande anställningstiden sker en utbetalning av intjänat semestertillägg.

4 §

Affärsverksavtal

1 a § första stycket tillförs följande mening.

För sådana enskilda överenskommelser som tecknas med stöd av 14 mom. gäller särskilda bestämmelser enligt den paragrafen.

11 § tillförs nytt mom. 14 mom. med följande lydelse.

14 mom. Enskild överenskommelse om att avstå semestertillägg till förmån för tre lediga dagar⁴

Arbetsgivaren och en arbetstagare får träffa enskild överenskommelse enligt detta mom. om att växla ett helt semesterårs semestertillägg mot tre lediga dagar.

Överenskommelsen gäller för ett år och ska tecknas senast den 1 december året innan det semesterår växlingen avser.

5 §

Förutsättningar för växling med stöd av 11 § 14 mom. Affärsverksavtal

Av 11 § 14 mom. framgår att arbetsgivaren och en arbetstagare får träffa enskild överenskommelse enligt 1 a § om att växla ett helt semesterårs semestertillägg mot tre lediga dagar.

Växlingen avser den del av semestertillägget som framgår av 11 § 5 mom. andra stycket första punkten. Det innebär att

⁴ Parterna är överens om att sådan överenskommelse för semesterår 2026 kan tecknas senast 1 december 2025. Förutsättningar för sådan överenskommelse framgår av förhandlingsprotokoll 2025-09-30.

semestertillägg som baseras på rörliga lönetillägg inte omfattas av växlingen.

För att en enskild överenskommelse om växling ska kunna tecknas krävs att:

- arbetsgivaren bedömer att det av verksamhetsskäl är möjligt att förlägga sådan ledighet under det semesterår som växlingen avser
- arbetstagaren inte har fler än fem sparade semesterdagar vid ingången av det semesterår som växlingen avser
- arbetstagaren inte har någon inplanerad längre frånvaro under semesteråret
- arbetstagaren inte har en annan enskild överenskommelse om växling av semesterdagar

Arbetstagare med tidsbegränsade anställningar omfattas endast i de fall anställningen sträcker sig över hela det semesterår som växlingen avser.

Förläggning och uttag av de tre lediga dagarna

De tre lediga dagarna ska tas ut som ledighet under det semesterår som växlingen avser och kan inte sparas till kommande år. Dagarna är inte att betrakta som semesterdagar.

Dagarna kan tas ut först efter att innevarande års samtliga semesterdagar har tagits ut. Arbetstagarens önskemål om förläggning av dagarna ska tillgodoses om de är förenliga med verksamhetens krav.

Förändrade förutsättningar under semesteråret

Om det på grund av särskilda skäl inte är möjligt för arbetstagaren att ta ut en eller flera av de lediga dagarna, sker utbetalning motsvarande 4,6 procent av den fasta lönen per dag som inte har tagits ut i ledighet.

Vid en sammanhängande frånvaro i upp till en månad kvarstår överenskommelsen.

Vid en längre sammanhängande frånvaro än en månad faller överenskommelsen och reglering ska ske genom att dagarna

växlas tillbaka till semestertillägg, alternativt kan en löneskuld uppstå.

Om en arbetstagare slutar innan semesterårets utgång faller överenskommelsen. Reglering ska ske av uttagen ledighet i proportion till den semestergrundande anställningstiden. I de fall arbetstagaren har tagit ut för många lediga dagar i förhållande till den semestergrundande anställningstiden ska en återbetalning ske till arbetsgivaren. Om arbetstagaren inte tagit ut de lediga dagarna i förhållande till den semestergrundande anställningstiden sker en utbetalning av intjänat semestertillägg.

Vid protokollet

Matilda Nyström Arnek

Justerat 2025-10-01
Arbetsgivarverket

Andreas Nyström

Justerat 2025-10-01
OFR/S,P,O förbundsområden inom
det statliga förhandlingsområdet
sammantagna

Åsa Erba-Stenhammar

Martin Åberg

Susanne Hultgren