

Huvudöverenskommelse om lön och allmänna anställningsvillkor samt rekommendation om lokalt kollektivavtal m.m. – HÖK 25

Parter

Sveriges Kommuner och Regioner och Sobona – Kommunala företagens arbetsgivarorganisation å ena sidan, samt

OFRs förbundsområde Hälso- och sjukvård jämte i förbundsområdet ingående organisationer å den andra.

§ 1 Innehåll m.m.

Parterna träffar detta kollektivavtal Huvudöverenskommelse om lön och allmänna anställningsvillkor m.m. – HÖK 25 – för arbetstagare för vilka gäller Allmänna bestämmelser – AB.

Till avtalet hör även bestämmelser enligt följande bilagor 1–6 a.

a) Löneavtal (bilaga 1),

b) Allmänna bestämmelser – AB 25 fr.o.m. 2025-04-01 – med ändringar i §§ 1, 4, 5, 13, 14, 18, 20, 21, 22, 23, 27, 29, 33 (bilaga 2), med följande underbilagor. O-tillägg, semesterlönetillägg samt lägsta semesterlön räknas upp fr.o.m. 2025-04-01 respektive 2026-04-01.

Ersättning motsvarande fyllnadslön utmönstras ur avtalet från 2025-04-01. Till följd av det görs redaktionella korrigeringar i följande bestämmelser i AB: §§ 15, 20, 21, 23, 24, 26 och 34. I § 7 och 37 ersätts begreppet fyllnadslön med timlön.

D, anställning i personalpool,

U, uppehållsansställning,

c) Centrala och lokala protokollsanteckningar (bilaga 3),

d) Centrala protokollsanteckningar (bilaga 4),

e) Centrala parter syn på förutsättningar för en väl fungerande individuell lönesättning (bilaga 5)

f) Centrala parter syn på förutsättningar för en väl fungerande arbetstidsförläggning (bilaga 5 a), samt

g) LOK 25 (bilaga 6 och 6 a).

§ 2 Parternas avsikt

Parterna vill fortsätta på den sedan lång tid inslagna vägen att stödja varje arbetsgivares arbete med att få den individuella lönesättningen att vara den grund för individuell löneutveckling som är en förutsättning för en god verksamhet. Detta kommer att gynna individerna men även kollektivet.

Parterna strävar efter att ge förutsättningar för ett strategiskt och långsiktigt arbete. Frågor av stor betydelse för verksamhetens utveckling är den långsiktiga kunskapsutvecklingen och kompetensförsörjningen. Detta är viktiga grunder för att kunna garantera hög kvalitet, effektivitet och måluppfyllelse. Parterna avser därför att föra en kontinuerlig dialog med syfte att gemensamt verka för att grundutbildning och specialisering på ett bättre sätt svarar upp mot behoven av kunskap och kompetens inom hälso- och sjukvården.

§ 3 Ändringar och tillägg

I kollektivavtalet ska också ingå de ändringar och tillägg till avtalets bestämmelser som parterna under avtalets giltighetsperiod träffar överenskommelse om.

§ 4 Fredsplikt

Förhandlingar under avtalsperioden enligt denna överenskommelse ska föras under fredsplikt.

§ 5 Rekommendation om LOK 25 m.m.

Parterna rekommenderar berörda arbetsgivare som utgör region, kommun eller kommunalförbund och berörda arbetstagarorganisationer att träffa kollektivavtal – LOK 25 – med den utformning och det innehåll som framgår av bilaga 6.

För övriga arbetsgivare anslutna till Sobona och berörda arbetstagarorganisationer träffas härmed det lokala kollektivavtalet – LOK 25 – enligt bilaga 6 a.

§ 6 Giltighet och uppsägning

Såvida inte särskilt anges gäller HÖK 25 för perioden 2025-04-01–2027-03-31, med en ömsesidig uppsägningstid av 3 kalendermånader.

Har avtalet inte sagts upp inom föreskriven tid, förlängs avtalets giltighet för en tid av 12 kalendermånader i sänder med en ömsesidig uppsägningstid av 3 kalendermånader.

Uppsägning ska vara skriftlig och åtföljd av förslag till nytt kollektivavtal.

§ 7 Avslutning

Förhandlingarna förklaras avslutade.

Vid protokollet

.....

Justeras

För Sveriges Kommuner och Regioner

.....

För Sobona – Kommunala företagens arbetsgivarorganisation

.....

För OFRs förbundsområde Hälso- och sjukvård jämte i förbundsområdet ingående organisationer

.....

Vårdförbundet

Löneavtal

§ 1 Grundläggande principer för lönesättningen

Arbetsgivarna har enligt detta avtal fortsatt stort ansvar för lönebildningen.

Lönebildning och lönesättning ska bidra till att arbetsgivaren når målen för verksamheten. Lönen ska stimulera till förbättringar av verksamhetens effektivitet, produktivitet och kvalitet. Därför ska lönen vara individuell och differentierad och avspegla uppnådda mål och resultat. Även förutsättningarna för att rekrytera och behålla personal påverkar löne- och anställningsvillkoren.

Syftet är att skapa en process där arbetstagarens resultat och löneutveckling knyts samman så att det positiva sambandet mellan lön, motivation och resultat uppnås. Det är därför av stor vikt att dialog förs mellan chef och medarbetare om mål, förväntningar, krav, uppnådda resultat och lön.

Det är särskilt viktigt att lönen för chefer på alla nivåer tydligt avspeglar hur satta mål uppfylls och de resultat som vederbörande uppnår. Chefer är arbetsgivarens företrädare och har ett stort ansvar för att uppsatta mål nås och att uppföljning av resultat sker.

§ 2 Löneöversyner

Inför löneöversyn

1. Överläggningar med arbetstagarorganisationen ska genomföras om arbetsgivarens planerade åtgärder vid varje löneöversyn. Vid överläggningen ska arbetsgivaren redovisa motiven för de planerade åtgärderna. Dessa ska grundas på arbetsgivarens lönepolitik.

Det ligger i respektive parts ansvar att medverka genom egna förberedelser och aktivt deltagande. De lokala parterna ska eftersträva att finna samarbetsformer som stödjer ett aktivt arbete med de lönepolitiska frågorna.

I bilaga 5 till HÖK 25 har de centrala parterna angivit ”Centrala parter syn på förutsättningarna för en väl fungerande individuell lönesättning”. Denna bilaga tjänar som vägledning till vad som ska diskuteras i överläggningen.

Anmärkningar

1. Resultatet av överläggningarna ska inte ha kollektivavtals ställning.
2. Löneöversyn ska genomföras som förhandling om lokal part så begär.

Lönestruktur

2. Arbetsgivaren behöver arbeta strategiskt och långsiktigt för att vidareutveckla en önskvärd lönestruktur. Detta möjliggör en löneutveckling som premierar kompetens, specialistkunskap och erfarenhet som leder till förbättrade resultat och bidrag till verksamhetens mål sett över tid.

Arbetsgivarens syn på de övergripande lönestrukturfrågorna blir därmed en viktig del i överläggningen.

Prioritering avgörs utifrån behov och förutsättningar hos respektive arbetsgivare. Arbetstagare lönesätts individuellt och differentierat med denna prioritering som grund. På detta sätt ges möjlighet att uppnå syftet med att öka lönespridningen.

Löneöversyn

3. Löneöversyn sker genom att arbetsgivaren, efter avslutad överläggning enligt punkt 1, lämnar förslag i dialog om ny lön till berörd arbetstagare. Förslagen utformas med beaktande av en ökad lönespridnings betydelse för goda resultat och ska ha sin grund i väl kända kriterier. De grundläggande principerna för lönesättning som framgår av § 1 ska beaktas liksom överläggningarna enligt ovan.

Under avtalsperioden ska lönenivåer och lönespridning inom respektive yrken särskilt uppmärksammas. Målet är en prioritering av särskilt yrkesskickliga för att öka möjligheten till lönekarriär inom yrket över tid.

Anmärkning

Särskilt yrkesskickliga arbetstagare bedöms utifrån kriterierna i punkt 2 ovan (se första stycket). Lokala lönekriterier är också ett naturligt verktyg för att stödja prioriteringen av dessa arbetstagare utifrån lokala förutsättningar och behov.

Chefens roll

4. Arbetsgivarens lönebildningsprocess gynnas av att chefens roll som arbetsgivarens företrädare tydliggörs. Lönesättande chefers förutsättningar är avgörande för kvalitén i lönesättningen.

Avstämning

5. Arbetsgivaren ska till arbetstagarorganisationen meddela sitt samlade förslag till ny lön på individnivå. Förslaget avstäms mellan arbetsgivare och arbetstagarorganisation. Speciell uppmärksamhet ska dock ägnas gjorda erfarenheter av den genomförda löneöversynsprocessen i syfte att lägga grund för nästa.

Anmärkningar

1. Avstämningen sker senast två veckor efter meddelat förslag. Överenskommelse kan träffas om annan tidsfrist.

2. Resultatet av avstämningen ska inte ha kollektivavtals ställning.

Resultat av löneöversyn

6. Efter avstämningen anses arbetsgivarens förslag fastställt och de fastställda lönerna ingår i det lokala kollektivavtalet om lön och allmänna anställningsvillkor – LOK 25.

Löneöversynstidpunkt

7. Resultat av löneöversyn gäller fr.o.m. 1 april respektive år, såvida inte annat överenskoms.

Lokal förhandlingsordning

8. Lokala parter kan träffa överenskommelse om att hantera lönesättningsfrågorna på annat sätt än som beskrivs i denna paragraf.

Garanterat utfall

9. Arbetstagarorganisationen garanteras ett utfall i procent av sin lönesumma vid varje löneöversyn. Lönesumman utgörs av summan av de fasta kontanta lönerna för medlemmar som vid löneöversynstillfället är tillsvidareanställda med månadslön.

Överenskommelse kan träffas om annan beräkningstidpunkt och annan beräkning av garanterat utfall.

Anmärkningar

1. Del av det garanterade utfallet kan, efter överenskommelse mellan de lokala parterna användas till andra åtgärder.
2. Överenskomna belopp i centralt eller lokalt kollektivavtal proportioneras med hänsyn till arbetstagarens sysselsättningsgrad samt i förekommande fall med tillämplig uppehållslönefaktor enligt vid varje tidpunkt gällande Bilaga U till Allmänna bestämmelser.
3. Bestämmelserna om garanterat utfall gäller inte hos den arbetsgivare där arbetstagarorganisationen har färre än fem medlemmar. I Stockholms, Göteborgs, Malmö och Gotlands stad/kommun samt i region gäller färre än tio medlemmar.
4. Medlemmar som träffat avtal om anställning och ny lön inom sex månader före löneöversynstidpunkten ingår inte i lönesumman för beräkning av garanterat utfall. En förutsättning är att det uttryckligen framgår av anställningsavtalet.

Löneöversyn 2025

10. Det garanterade utfallet för arbetstagarorganisationen utgörs av 3,4 procent.

11. Det garanterade utfallet för arbetstagarorganisationen utgörs av 3,0 procent.

§ 3 Övriga överenskommelser om lön

Förhandlingar om lön upptas då part så begär.

Överenskommelse om lön får träffas med enskild arbetstagare.

Central förhandling kan påkallas i fall som framgår av § 6.

§ 4 Fredsplikt

Förhandlingar som avses i §§ 2 och 3 ska föras under fredsplikt.

§ 5 Klassificering

Klassificering sker i enlighet med bilaga 3 till Överenskommelse om lönestatistik. För att säkerställa kvaliteten i de centrala partsgemensamma statistikunderlagen krävs en kontinuerlig lokal översyn av de anställdas kod enligt klassificeringssystemet Arbetsidentifikation, AID. Ansvaret åligger lokala parter.

§ 6 Förhandlingsordning

1. Lokal arbetstagarorganisation får senast 2 veckor från avstämningstidpunkten enligt § 2 punkt 5 påkalla lokal förhandling om huruvida garanterat utfall uppnåtts.

Anmärkning

Överenskommelse kan träffas om annan tidsfrist enligt punkt 1 ovan.

2. Central part får påkalla central förhandling enbart i nedanstående frågor, senast en månad efter det att den lokala förhandlingen avslutas

a) i frågor som avses i § 6 punkt 1 om huruvida garanterat utfall uppnåtts

b) i frågor som avses i § 2 punkt 1 om huruvida garanterat utfall uppnåtts samt fördelning av garanterat utfall i de fall löneöversynen genomförts som förhandling.

Skiljenämnd

3. Enas inte de centrala parterna ska frågan bindande avgöras av särskild skiljenämnd, om central part begär prövning av frågan genom skriftlig framställan inom en månad från den dag, då den centrala förhandlingen anses avslutad.

§ 7 Tidplan för kommande löneöversyn

Med syfte att utbetalning kan ske i så nära anslutning till löneöversynstidpunkten som möjligt, ska parterna i samband med innevarande års löneöversyn identifiera ett lämpligt tillfälle där arbetsgivaren presenterar och samråder med arbetstagarorganisationen om en preliminär tidplan. Detta vad gäller den nästkommande löneöversynens förberedelser, genomförande, avstämning eller avslut.

Anmärkning

Resultatet ska inte ha kollektivavtals ställning.

Allmänna bestämmelser

Se särtryck.

Centrala och lokala protokollsanteckningar

Anteckningar till Löneavtal

Förbundsområdet Hälso- och sjukvård

1. I förbundsområdet Hälso- och sjukvård ingår Vårdförbundet.

Annan åtgärd än lön

2. Om löneöversyn innebär annan åtgärd än lön ska detta för berörd arbetstagare särskilt anges. Sådan åtgärd ska även beaktas när arbetsgivaren enligt diskrimineringslagen genomför kartläggning och analys av löner och andra anställningsvillkor.

Innehåller överenskommelse enligt ovan avkortad arbetstid ska den för jämförelse enligt diskrimineringslagen i lönehänseende beräknas på följande sätt:

arbetstagarens fasta kontanta lön efter arbetstidsförkortning delas med kvoten av ordinarie arbetstid för arbetstagaren efter arbetstidsförkortning per vecka genom ordinarie arbetstid för heltid enligt centralt kollektivavtal.

Proportionering av belopp

3. Överenskomna belopp i centralt eller lokalt kollektivavtal proportioneras med hänsyn till arbetstagarens sysselsättningsgrad samt i förekommande fall med tillämplig uppehållslönefaktor enligt vid varje tidpunkt gällande bilaga U till Allmänna bestämmelser.

Uppföljning av målet att prioritera särskilt yrkesskickliga

4. Efter avstämningen ska en särskild uppföljning och analys göras av lönenivåer och lönespridning inom respektive yrke. Detta för att lokala parter ska kunna analysera och följa målsättningen med en prioritering av särskilt yrkesskickliga (se bilaga 1, § 2, punkt 3).

Denna uppföljning och analys är också ett viktigt underlag i parternas överläggning.

Samtal om arbetsuppgifter och lön efter utbildning

5. När arbetstagare slutfört längre utbildning eller längre vidareutbildning som efterfrågas av arbetsgivaren, ska samtal föras mellan medarbetare och chef.

Detta om hur arbetsuppgifter och lön påverkas med hänsyn till medarbetarens nya kompetens.

Anmärkning

Avser utbildning till barnmorska och specialistsjuksköterska. Kan också avse längre vidareutbildningar (högskoleutbildning motsvarande minst en termin) för barnmorskor, biomedicinska analytiker, röntgensjuksköterskor och sjuksköterskor.

Central konsultation

6. För att värna avtalskonstruktionen är centrala parter beredda att på initiativ från lokala parter, bistå vid diskussioner om principiella och övergripande frågor rörande Löneavtalets tillämpning.

Anteckningar till AB

Arbetstid

1. Tillämpning av § 13 mom. 6 förutsätter lokalt kollektivavtal.

Förlängs beräkningsperioden med stöd av § 13 mom. 7 g) och arbete därmed förläggs till lördag–söndag i större utsträckning än tidigare fordras lokalt kollektivavtal.

2. Arbetstagare som har ordinarie arbetstid förlagd till vardag såväl som sön- och/eller helgdag ska tillförsäkras 9 fridagar per fyra veckorsperiod. Motsvarande ska gälla vid längre beräkningsperioder. Möjlighet att avstå enstaka fridag finns för arbetstagare som så önskar.

Arbetstid natt

3. Vid tillämpning av § 13 gäller vid ständig nattjänstgöring följande för heltidsanställd arbetstagare:

är den ordinarie arbetstiden förlagd till vardag såväl som sön- och helgdag eller till vardag och helgdag ska den genomsnittliga veckoarbetstiden utgöra 34 timmar och 20 minuter per vecka under beräkningsperioden.

är den ordinarie arbetstiden förlagd till vardag, men inte till sön- och helgdag, ska den genomsnittliga veckoarbetstiden utgöra 36 timmar per vecka under beräkningsperioden.

Anmärkning

1. Sista stycket ovan avser arbetstagare som arbetar ständig natt i verksamhet som inte har behov av att förlägga ordinarie arbetstid till sön- och helgdag.

- a) Bestämmelsen om genomsnittlig veckoarbetstid på 36 timmar per vecka vid ständig natt träder i kraft 2024-11-01 om inte annat överenskoms mellan lokala parter.
- b) Redan träffade lokala kollektivavtal med annat heltidsmått för arbetstagare vid ständig nattjänstgöring i verksamheter som inte har behov av att förlägga ordinarie arbetstid till sön- och helgdag, gäller om inte annat överenskoms mellan lokala parter.

4. Om en arbetstagares arbetspass sträcker sig över dygnsgränsen (midnatt) ska arbetspasset hänföras till det dygn under vilket den övervägande delen av arbetspasset infaller.

Rotationstjänstgöring

5. Bestämmelsen avser verksamheter med krav på en arbetstidsförläggning där arbetstagare roterar mellan dag- och nattjänstgöring. För heltidsanställd i sådan verksamhet med ordinarie arbetstid förlagd till vardag såväl som sön- och helgdag eller till vardag och helgdag, som har arbetstid förlagd till såväl dag som natt s.k. rotationstjänstgöring gäller följande under aktuell beräkningsperiod:

när nattpassen utgör minst 10 procent av den totala arbetstiden för heltidsanställd arbetstagare, ska den genomsnittliga veckoarbetstiden inom beräkningsperioden utgöra 36 timmar och 20 minuter.

när nattpassen utgör minst 30 procent av den totala arbetstiden för heltidsanställd arbetstagare ska den genomsnittliga veckoarbetstiden inom beräkningsperioden utgöra 34 timmar och 20 minuter.

För arbetstagare som ingår i rotationstjänstgöringen och som utifrån verksamhetens krav arbetar enbart nattpass under beräkningsperioden ska den genomsnittliga veckoarbetstiden för heltidsanställd arbetstagare inom beräkningsperioden utgöra 34 timmar och 20 minuter.

Anmärkningar

1. Då ordinarie arbetstid är förlagd till vardag såväl som sön- och helgdag eller till vardag och helgdag, görs beräkningen ovan utifrån ett genomsnittligt heltidsmått på 38 timmar och 15 minuter per vecka under beräkningsperioden. Vid beräkningen av andelen nattpass av den totala arbetstiden avrundas tiondelar upp till närmaste heltal.

2. Kravet på att nattpassen ska utgöra minst 20 procent av den totala arbetstiden för heltidsanställd arbetstagare för att en genomsnittlig veckoarbetstid inom beräkningsperioden ska utgöra 36 timmar och 20 minuter, sänks till att nattpassen ska utgöra minst 10 procent. Förändringen träder i kraft 2024-11-01 om inte annat överenskoms mellan lokala parter.

Redan träffade lokala kollektivavtal med annat heltidsmått för arbetstagare vid rotationstjänstgöring gäller om inte annat överenskoms mellan lokala parter.

3. Då ordinarie arbetstid är förlagd till vardag, men inte till sön- och helgdag, görs beräkningen enligt anmärkning 1 utifrån ett genomsnittligt heltidsmått på 40 timmar per

vecka under beräkningsperioden. Vid beräkningen av andelen nattpass av den totala arbetstiden avrundas tiondelar upp till närmaste heltal.

Anmärkningen avser arbetstagare som arbetar rotationstjänstgöring i verksamhet som inte har behov av att förlägga ordinarie arbetstid till sön- och helgdag.

- a) Bestämmelserna om annat heltidsmått för arbetstagare vid rotationstjänstgöring i verksamheter som inte har behov av att förlägga ordinarie arbetstid till sön- och helgdag träder i kraft 2024-11-01 om inte annat överenskoms mellan lokala parter.
- b) Redan träffade lokala kollektivavtal med annat heltidsmått för arbetstagare vid rotationstjänstgöring i verksamheter som inte har behov av att förlägga ordinarie arbetstid till sön- och helgdag, gäller om inte annat överenskoms mellan lokala parter.

Avvikelser från bestämmelser om ständig natt och rotationstjänstgöring

6. Lokala kollektivavtal kan träffas om avvikelser från bestämmelserna avseende ständig natt och rotationstjänstgöring.

Redan träffade lokala kollektivavtal gäller om inte annat framgår eller överenskoms mellan lokala parter.

Överläggning inför uttag av extra övertid och extra mertid

7. Inför beslut om uttag av extra övertid och extra mertid enligt 8 a och 10 a §§ arbetstidslagen (ATL) ska arbetsgivaren genomföra överläggning med lokal arbetstagarorganisation. Arbetsgivaren kan beordra extra övertid och extra mertid innan överläggningsskyldigheten fullgjorts om synnerliga skäl föranleder det.

Lokalt kollektivavtal om arbetstid

8. Parterna konstaterar att lokalt kollektivavtal om arbetstid syftar till att anpassa arbetstidens förläggning till såväl verksamhetens krav som till de anställdas olika önskemål och behov. Därvid bör beaktas verksamhetens krav på en effektivare och mer flexibel organisation samt de anställdas krav på mer flexibla och individuella lösningar. Det är naturligt att utveckling och effektivisering av verksamheten bygger på en förtroendefull och ändamålsenlig samverkan mellan de lokala parterna och på att den enskilde får ett ökat ansvar och inflytande över sin egen arbetssituation.

9. Innan lokalt kollektivavtal om arbetstid träffas ska en konsekvensanalys göras av effekter på verksamheten och arbetsmiljön. I analysen är det t.ex. viktigt att beakta att avtalet främjar en verksamhetsanpassad och hälsosam arbetstidsförläggning samt att avtalet inte strider mot bestämmelser i lag och centrala kollektivavtal.

I lokalt kollektivavtal ska anges när avtalets effekter på verksamhet och arbetsmiljö ska följas upp samt giltighets- och uppsägningstider.

Vad som gäller i övrigt vid träffande av lokalt kollektivavtal framgår av AB § 1.

Viktiga åtgärder för en verksamhetsanpassad och hälsosam arbetstidsförläggning

10. Det behövs många olika åtgärder för att klara vårdens kompetensförsörjning. En viktig åtgärd är att åstadkomma en verksamhetsanpassad och hälsosam arbetstidsförläggning. Det är en förutsättning för att kunna främja heltidsarbete och stödja ett långt, utvecklande och hållbart arbetsliv. Samtidigt finns utmaningar med en hög arbetsbelastning i flera av vårdens verksamheter, vilket påverkar arbetstidsförläggningen och riskerar ge negativa effekter på medarbetares arbetsmiljö. Åtgärder behöver därför vidtas för att minska övertids- och mertidsuttag, undvika tillämpning av långa arbetspass (ordinarie arbetstid) över 10 timmar, säkerställa att jour- och beredskap enbart förekommer i den omfattning som är absolut nödvändig samt att värna en dygnsvila på 11 timmar.

Mot bakgrund av detta:

- Ska arbetsgivaren vid två tillfällen per år följa upp övertids- och mertidssaldo enligt ATL. Uppföljningen avser den övergripande utvecklingen och omfattningen av övertid- och mertid i arbetsgivarens verksamhet. Utifrån uppföljningens resultat ska arbetsgivaren vid behov ta fram en handlingsplan. Detta för att minska övertids-/mertidsuttag i verksamheten och/eller om möjligt verka för en jämnare fördelning av sådan tid. Uppföljning och handlingsplan samverkas med lokal part.
- Ska arbetsgivaren årligen följa upp förekomst av arbetspass (ordinarie arbetstid) som är längre än 10 timmar och som regelbundet förekommer som en del av ordinarie arbetstidsförläggning, eller förekommer under vissa perioder av året. Om så är fallet ska arbetsgivaren ta fram en handlingsplan för hur sådan förläggning kan upphöra, alternativt om förläggningen i särskilda fall kan motiveras och hur en god arbetsmiljö ändå säkras. Uppföljning och handlingsplan samt eventuella särskilda fall, samverkas med lokal part.
- Ska arbetsgivaren årligen följa upp förekomst och omfattning av jour och beredskap. Ett mål är att säkerställa att jour och beredskap endast förekommer i den omfattning som är absolut nödvändig (bestämmelserna i AB § 22, mom. 1). I uppföljningen ingår främst att se över tillämpningen av jour och beredskap på natten samt frekvens och omfattning av arbetad tid. Uppföljningen samverkas med lokal part.
- Ska arbetsgivaren årligen följa upp tillämpning av och orsaker till planerad avvikelse enligt § 13 mom. 5 stycke 6 samt mom. 8 a). Syftet är att säkerställa en verksamhetsanpassad och hälsosam arbetstidsförläggning. Utifrån uppföljningens resultat ska arbetsgivaren vid behov ta fram en

handlingsplan. Detta för att minska behovet av avvikelser från arbetstidsförläggning som innebär att arbetstagarens lagstadgade rätt till dygnsvila inskränks. Uppföljningen ska samverkas med lokal part.

Arbetsgivaren ansvarar för att uppföljningarna kring arbetstidsförläggning enligt ovan genomförs. Uppföljningar kan om möjligt samordnas. Detsamma gäller den samverkan som ska ske med lokal part. Centrala parter understryker vikten av att lokala parter för en partsgemensam dialog med ömsesidigt ansvarstagande. Samverkan om uppföljningarna sker inom ramen för parternas ordinarie samverkanssystem eller, när lokalt samverkansavtal saknas, enligt medbestämmandelagen (MBL).

Med lokala parter avses övergripande nivå hos respektive kommun, region samt medlem i Sobona. Parterna har där att komma överens om var i verksamheten uppföljningarna och i förekommande fall, handlingsplaner ska samverkas. Om parterna inte kommer överens avgör arbetsgivaren.

Övertid

11. Vid behov av att beordra arbete på övertid eller mertid ska arbetsgivaren eftersträva att fördela sådant arbete jämnt mellan arbetstagare med adekvat kompetens i syfte att undvika en för hög belastning på enskilda arbetstagare.

12. Om sådan heltidsanställd arbetstagare som avses i § 20 mom. 1 och som enligt bestämmelserna i momentet inte har rätt till kompensation för övertidsarbete utför annat arbete än deltagande i sammanträde på tid överstigande den fastställda arbetstiden, får arbetstagaren om så är möjligt ledigt från arbetet för motsvarande tid.

13. För arbetstagare som fullgjort fler än 200 timmars övertid eller mertid under ett kalenderår ska överskjutande timmar ersättas med 100 procent av månadslönen delat i 165. För en deltidsanställd arbetstagare ska månadslönen uppräknas till lön som om arbetstagaren är heltidsanställd med full ordinarie arbetstid. Förhöjd ersättning gäller utöver ersättningar enligt § 20 mom. 4. I förhöjd ersättning ingår semesterlön och semesterersättning med belopp som förutsätts i semesterlagen.

Om arbetstagaren har arbetat både övertid och mertid under kalenderåret ska timmarna räknas samman och den förhöjda ersättningen utges efter totalt 200 timmar.

Vid summeringen av antalet arbetade övertidstimmar och/eller mertidstimmar ska eventuella timmar som arbetstagaren tagit ut som kompensationsledig tid under kalenderåret räknas av i enlighet med § 13 mom. 7 c).

Förhöjd ersättning omfattar endast arbetstagare med rätt till kompensation för övertidsarbete eller mertidsarbete.

Övertid

För regionsektorn gäller

14. Förvaltningschef eller avdelningschef direkt underställd regiondirektör eller regionstyrelse har inte rätt till kompensation för övertidsarbete, såvida inte annat överenskoms.

Jour och beredskap

15. Organisatoriska och andra åtgärder bör vidtas så att jouruttag begränsas till vad som sägs i ATL.

Där detta av bl.a. verksamhetsmässiga skäl inte går att genomföra är parterna beredda att träffa överenskommelse om erforderligt överuttag av jour i kollektivavtal.

Avvikelser från bestämmelser i §§ 20–24 i AB

16. Arbetsgivaren och arbetstagaren kan, i samband med anställningens ingående eller under pågående anställning, träffa överenskommelse om avvikelse från §§ 20–24 utöver vad som följer av bestämmelserna i AB. Sådan överenskommelse kan innehålla en reglerad uppsägningstid. I samband med överenskommelsen ska arbetsgivaren tydliggöra vilka grunder överenskommelsen bygger på. Om förutsättningarna ändras bör en översyn ske av överenskommelsen av lönesättningen och ersättningen eller en diskussion upptas om återgång till AB:s bestämmelser. Ändrade förutsättningar skulle exempelvis kunna vara att arbetstagaren arbetar övertid i högre utsträckning än förväntat eller att arbetstagare som inte tidigare haft beredskap beordras att ha det. Sådan översyn kan initieras av såväl arbetsgivare som arbetstagare.

Avvikelse kan även ske genom kollektivavtal. Om kollektivavtalet reglerar samma fråga som den enskilda överenskommelsen gäller den enskilda överenskommelsen.

Måltidsuppehåll

17. Utöver vad som anges i AB § 13 mom. 7 får rast bytas mot måltidsuppehåll för arbetstagare vid tjänstgöring i utryckningsorganisation inom räddningstjänstens verksamhetsområden respektive prehospital akutsjukvård (ambulans). Rast kan enbart bytas mot måltidsuppehåll om det finns särskilda skäl och om motsvarande kompenserande vila ges. Bedömningen av om det föreligger särskilda skäl ska tydligt motiveras och göras utifrån en intresseavvägning mellan arbetstagarens behov av rast, vilken följer av skyddslagstiftning, och verksamhetens behov av att säkra bemanningen.

Inför beslut om införande av måltidsuppehåll ska arbetsgivaren göra en konsekvensanalys av arbetsmiljön och berörd arbetstagarorganisation ska underrättas.

Vid måltidsuppehåll ska kompenserande vila för utebliven rast i första hand förläggas i direkt anslutning till arbetspasset genom att arbetstiden den dagen minskas. Om det av objektiva skäl inte är möjligt ska den kompenserande vilan istället läggas samman, och förläggas sammanhängande med veckovilan.

Kompensation för utebliven rast vid måltidsuppehåll enligt denna bestämmelse ska inte tillämpas i det fall lokal tillämpning innebär att arbetstiden redan förkortats för att kompensera för utebliven rast.

Redan träffade lokala kollektivavtal gäller om inte annat överenskoms mellan lokala parter.

Sjuklön m.m.

18. Har arbetsgivare och arbetstagarorganisation träffat överenskommelse, som komplement till lön enligt §§ 16–17 och bilaga U om prestationslön, ackordslön, resultatlön eller liknande eller andra alternativa löneformer, får parterna även träffa kollektivavtal om huruvida och på vilket sätt sådan lön ska ingå i beräkningsunderlag för sjuklön enligt 6 § SjLL. Sådan förhandling får endast föras som lokal förhandling.

Övriga anteckningar

Distansarbete

1. Parterna konstaterar att vissa frågor kan behöva regleras i samband med arbete på distans. Vid införande av distansarbete är det därför av vikt att t.ex. följande frågor beaktas: omfattning av distansarbetet, arbetstagarens tillgänglighet, anställningsvillkor, arbetsuppgifter, teknisk utrustning, säkerhets- och skyddsfrågor, arbetsmiljöfrågor, uppföljning och utvärdering.

Vid sådan reglering är det även av vikt att följande frågor beaktas enligt ramavtalet på europeisk nivå: definition, frivillighet, privatliv och utbildning.

Sammanläggning av anställningar

2. Är arbetstagare anställd samtidigt i flera anställningar hos samma arbetsgivare kan lokala förhandlingar upptas syftande till att anställningarna sammanläggs till en anställning. Tvist om sammanläggning i enskilt fall kan inte hänskjutas till central förhandling. Uppstår tvist om den principiella innebörden av denna rekommendation kan sådan tvist däremot föras som central förhandling.

Förtydligande om förmån vid utbildning

3. Vid specialistutbildning eller utbildning till barnmorska, där sjuksköterskor erhåller avlöningsförmåner eller andra förmåner av arbetsgivaren, är villkor om krav på arbetstagaren om återbetalning av förmånen inte giltiga. En viktig orsak är behoven av att klara kompetensförsörjningen till vården och de statsbidrag som arbetsgivare därmed erhåller för att stimulera sjuksköterskor till specialistutbildning eller utbildning till barnmorska.

Denna bestämmelse träder i kraft den 15 april 2022. Tidigare ingångna avtal omfattas inte av bestämmelsen.

Utbildningsanställning s.k. Akademisk specialisttjänstgöring

4. Arbetsgivare kan vid behov erbjuda sjuksköterskor utbildningsanställning s.k. AST vid utbildning till specialistsjuksköterska eller till barnmorska. Urval och tillsättning av en utbildningsanställning sker enligt arbetsgivarens riktlinjer och rutiner för rekrytering.

1. För att erbjudas utbildningsanställning s.k. AST krävs att sjuksköterskan uppfyller kraven för behörighet och har blivit antagen till specialistutbildning eller utbildning till barnmorska.
2. Anställningen omfattas av det centrala kollektivavtalet samt gällande lokala kollektivavtal.
3. Anställningen är en tillsvidareanställning som sjuksköterska med en placering på en utbildningsanställning under utbildningstiden.
4. Studietakten kan variera. Tjänstgöringen som sjuksköterska förläggs vid av arbetsgivaren tilldelad arbetsplats och med tilldelade arbetsuppgifter inom ramen för anställningsavtalet och utbildningen.
5. Månadslön betalas ut både för den kliniska tjänstgöringsdelen och för studiedelen. Anställningen ingår i den årliga löneöversynen enligt gällande kollektivavtal.
6. Arbetstagaren erhåller utöver lön också ersättning för den studielitteratur som krävs.
7. Arbetstagaren ska under den tid som utbildningsanställning pågår regelbundet underrätta arbetsgivaren om hur utbildningen fortskrider och planläggs. Arbetstagaren och arbetsgivaren ska i samband med att utbildningsanställning påbörjas individuellt överenskomma om utformningen av detta samt fördelningen mellan studier och klinisk

tjänstgöring. Det ska också framgå vad som avses med studieuppehåll (se punkt 8 nedan) samt hur utbildningsanställningen kommer hanteras om arbetstagaren inte klarar studierna inom avsedd tid.

Vad som gäller vid avbrutna studier eller i de fall arbetstagaren utan sakliga skäl underlåter att följa studieplanen, se nedan under punkt 10.

8. Under studieuppehåll (t ex under sommaren) tjänstgör arbetstagaren som ordinarie sjuksköterska med den sysselsättningsgrad som anges i anställningsavtalet vid av arbetsgivaren tilldelad arbetsplats.
9. Efter genomförd utbildning och examen som specialistsjuksköterska ska tillsvidareanställd arbetstagare placeras som specialistsjuksköterska så snart möjlighet finns. Efter genomförd utbildning och examen som barnmorska ska tillsvidareanställd arbetstagare placeras som barnmorska så snart möjlighet finns.
10. Om tillsvidareanställd arbetstagare avbryter utbildningen eller utan sakliga skäl underlåter att följa studieplanen, återgår arbetstagaren snarast till sin ursprungliga tjänst.

Bestämmelsen träder i kraft fr.o.m. 2024-07-30 och gäller för individuella överenskommelser om utbildningsanställning s.k. AST som träffas fr.o.m. bestämmelsens ikraftträdande.

Redan träffade lokala kollektivavtal om utbildningsanställning s.k. AST gäller om inte annat överenskoms mellan lokala parter.

Lokala kollektivavtal kan träffas om avvikelser från bestämmelserna om utbildningsanställning.

Lön vid annan anställning på grund av organisatoriska skäl eller sjukdom

5. Om inte annat överenskoms mellan arbetsgivare och arbetstagare och/eller arbetstagarorganisation gäller följande:

Om en arbetstagare på grund av organisatoriska skäl eller sjukdom omplaceras till en annan anställning utanför anställningsavtalet och överenskommelse träffas om lägre lön utges ett tillägg till arbetstagaren. Tillägget utgörs av mellanskillnaden mellan den gamla och den nya lönen. Tillägget utbetalas de första 6 månaderna.

Om den nya anställningen innebär lägre sysselsättningsgrad reduceras tillägget enligt följande

$$(a - b) \times c = d$$

a = ursprunglig lön vid heltid

b = ny lön vid heltid

c = ny sysselsättningsgrad

d = tillägg

Vid stadigvarande förflyttning enligt AB § 6 tillämpas inte denna reglering.

För det fall avvikande lokal överenskommelse har träffats som reglerar ovanstående äger dessa fortsatt giltighet.

Löneväxling enligt KAP-KL och AKAP-KR

6. Sedan lokalt kollektivavtal om löneväxling träffats kan arbetsgivaren och arbetstagaren överenskomma om att arbetstagaren får avsätta del av avlöningsförmåner till avgiftsbestämd ålderspension enligt KAP-KL § 14 samt bilaga 2 punkt 12 och AKAP-KR § 5 a samt bilaga 2 punkt 7.

Pensionsavgifter

För kommunsektorn gäller

7. Utöver vad som följer av PB § 8 i PFA 98 avsätts för varje arbetstagare, för vilken PFA 98 gäller, en årlig pensionsavgift som tillförs arbetstagarens individuella del. Avgiften är 0,1 procent av avgiftsunderlaget enligt PB § 11 i PFA 98.

Krislägesavtalet

8. För den arbetstagare som vid krisläge anvisas att arbeta under förutsättningarna som anges i Krislägesavtalet gäller Krislägesavtalets villkor under den tid arbetstagaren utför arbete enligt det avtalet.

Centrala protokollsanteckningar

Anteckningar till Löneavtal

Skiljenämnd

1. Skiljenämnden består av tre ledamöter, av vilka Sveriges Kommuner och Regioner utser en, berörd arbetstagarorganisation (den centrala arbetstagarorganisationen) en och nämnda parter gemensamt en, tillika ordförande.

De centrala parterna svarar envar för sina representanters kostnader för medverkan i nämnden. Kostnaderna för ordförandens medverkan delas lika mellan parterna.

Garanterat utfall

2. I löneavtalet används uttrycket ”garanterat utfall” jämfört med tidigare avtal där uttrycket ”lägst” användes. Byte av uttryck och definition innebär inte någon förändring vare sig i rättslig eller lönepolitisk bemärkelse.

Avsiktsförklaring gällande Löneavtal

3. Parternas avsikt är att göra en översyn och utvärdering av hur löneavtalet fungerar i praktiken. Översynen ska identifiera faktorer som kan öka förtroendet för löneavtalet, stärka den lokala lönebildningen och löneprocessen och öka förståelsen för den individuella lönesättningen. Huruvida faktorerna kan komma att peka på behov av ökat stöd från centrala parter, förändringar i avtalet eller något annat avgränsas inte i denna avsiktsförklaring.

Den partsgemensamma avsikten är att bedriva översynen av löneavtalet i två etapper under en tvåårsperiod, med möjlighet till förlängning. Den första etappen avser perioden fram till och med den 30 november 2024. Efter överenskommelse vidtar den andra etappen och pågår fram till och med den 31 december 2026.

Anteckningar till AB

Arbetstid

1. Arbetsgivare som tillämpar en kortare kontorsarbetstid än i genomsnitt 40 timmar per helgfri vecka, får bibehålla denna oberoende av bestämmelser i § 13 mom. 2.

Ärende från EU-kommissionen om arbetstider

2 a. Det har gjorts ändringar och tillägg i HÖK, bilagan AB, § 13 med anledning av ett ärende från EU-kommissionen om arbetstider. Förändringarna gäller fr.o.m. 2023-10-01 samt fr.o.m. 2024-02-01 med Läkarförbundet.

För arbetstagare som går på bilagorna J och R till AB samt Specialbestämmelser för läkare gäller förändringarna fr.o.m. 2024-02-01.

Mot bakgrund av ovan enas parterna om att gemensamt följa erfarenheter från implementering och tillämpning av de förändrade arbetstidsbestämmelserna inom avtalsområdet. Parterna ska vidare ge samordnat stöd och rådgivning till lokala parter. Parterna ska också se över behov av konsekvensändringar i avtalets övriga bilagor.

Arbetstidsråd

2 b. Parterna är överens om att möjligheterna att klara kompetensförsörjningen är en av välfärdens största utmaningar. Flera olika åtgärder behövs för att klara kompetensförsörjningen. En viktig åtgärd är att åstadkomma en verksamhetsanpassad och hälsosam arbetstidsförläggning. Det är en förutsättning för att kunna främja heltidsarbete och stödja ett långt, utvecklande och hållbart arbetsliv.

Mot bakgrund av ovan enas parterna om att inrätta ett gemensamt Arbetstidsråd. Det ska bestå av nio representanter, varav sju från arbetstagarorganisationerna och två från arbetsgivarorganisationerna SKR/Sobona.

Rådet ska:

- fortlöpande dela erfarenheter från implementering av förändrade arbetstidsbestämmelser och tillämpning av avtalens arbetstidsbestämmelser mellan olika avtalsområden.
- vid behov ta fram och sprida gemensam information och rådgivning om avtalens arbetstidsbestämmelser.
- följa upp förutsättningar för en väl fungerande arbetstidsförläggning samt identifiera om behov finns av övergripande stöd och råd i förläggningsfrågor.
- stödja forskning om effekter av arbetstidsförläggning, som både har ett verksamhets- och arbetsmiljöperspektiv.

Lokal part kan påkalla central partsgemensam konsultation i syfte att få stöd i frågor rörande tillämpning av dygnsviloreglerna i AB.

Nämnd arbetstid

2 c. Det inrättas en nämnd som på begäran av berörda centrala parter eller av Arbetstidsrådet prövar övergripande och principiella frågor och tolkningar av de förändrade arbetstidsbestämmelser som gäller i HÖK, bilagan AB, § 13 samt berörda bilagor till AB och Specialbestämmelser för läkare. Efter prövning lämnar nämnden sin rekommendation.

Nämnden prövar även ärenden som rör dispens från AB, § 13 mom. 5 i samband med planerad arbetstidsförläggning. Nämnden överprövar också lokalt fattade beslut, kontrollerar efterlevnaden av regelverket samt fattar beslut om ärenden där det saknas gällande rättspraxis.

Vid prövning ska nämnden bestå av tre ledamöter, av vilka SKR/Sobona utser en, berörd central arbetstagarorganisation en och nämnda parter gemensamt en, tillika ordförande. Om flera centrala arbetstagarorganisationer anses berörda av prövningen kan antalet ledamöter i nämnden tillfälligt utökas. Det ska dock alltid vara lika antal centrala arbetsgivar- och arbetstagarrepresentanter när nämnden prövar frågor samt dispenser. Ordförande har utslagsröst vid eventuell oenighet.

Medbestämmandelagen

3. 33 § MBL är inte tillämplig på bestämmelserna i AB § 27, på lokal överenskommelse som kan ha träffats med stöd av AB § 5 mom. 2 b) eller på § 27 mom. 9.

4. Bestämmelserna i AB innebär inte någon reglering av MBL:s dispositiva regler med undantag av § 4 mom. 2, § 10 mom. 7, § 11, § 12 mom. 1, § 13 mom. 5, § 22 mom. 1 och § 27 mom. 9.

Lokal företrädare för arbetstagarorganisation

5. I AB anges att arbetsgivaren och arbetstagarorganisation får träffa kollektivavtal i vissa i avtalet angivna frågor. Sådant kollektivavtal får endast träffas med lokal företrädare för arbetstagarorganisationen, om inte den centrala arbetstagarorganisationen skriftligen meddelar arbetsgivaren annat.

Detta gäller även lokalt kollektivavtal som träffas om avvikelser från bestämmelser om ständig natt och rotationstjänstgöring samt §§ 20–24 enligt bilaga 3, Anteckningar till AB punkt 16.

Partsgemensamt arbete om förutsägbar och hälsosam arbetstidsförläggning

6. Parterna ska:

- Undersöka olika förläggningsmodeller som omfattar arbete på helger, kvällar och nätter med syfte att identifiera hur verksamheternas behov av kompetensen hos Vårdförbundets yrkesgrupper på obekväm arbetstid ska hanteras. Detta inkluderar ordinarie arbetstid, beredskap samt jour.
- Sprida goda exempel på scheman där medarbetare får helt lediga helger i schemat, begränsat antal helger med arbetspass eller på annat sätt förläggs med hänsyn till balans mellan arbete och fritid.
- Ta fram verktyg tillsammans med Suntarbetsliv som kan stödja lokala parter i en bra dialog om en förutsägbar och hälsosam arbetstidsförläggning på arbetsplatsen, medarbetares möjlighet att påverka sitt schema, ökad relativ frihetsgrad och vad som attraherar medarbetare i olika faser i livet.

Arbetet ska vara avslutat 2026-11-30.

Principöverenskommelse om Individuella tidskonton

7. Centrala parter enas om att utreda förutsättningar för införande av individuella tidskonton genom att omfördela befintliga värden i AB. Syftet är att bredda medarbetarens valmöjligheter vid uttag av inarbetande förmåner så att uttag kan vara möjligt i tid, ekonomisk ersättning eller framtida pension.

Partsarbetet ska senast vara avslutat 2026-07-31 såvida parterna inte enas om annat.

Principöverenskommelse om översyn av särskilda ersättningar

8. Parterna har enats om att genomföra en översyn av de särskilda ersättningarna i AB §§ 20 – 24 och ta ställning till om det föreligger behov av eventuella förändringar. Särskilt fokus ska läggas på ersättningen för obekväm arbetstid.

Syftet är att ersättningarna ska bli mer ändamålsenliga både ur ett verksamhets- och ett medarbetarperspektiv. I översynen ska bland annat beräkningsmodell, konstruktion och fördelning av värden belysas.

Arbetet ska vara slutfört senast 2026-04-30.

Principöverenskommelse om heltäckande kollektivavtalsreglering om arbetstid

9. Parterna har enats om en principöverenskommelse om att arbeta fram heltäckande arbetstidsregler. Syftet är att åstadkomma ett heltäckande, lättöverskådligt och tillämpbart regelverk.

Arbetet ska vara slutfört senast 2027-04-30.

Övriga anteckningar

Ändringar i lagstiftning

1. Genomförs under avtalsperioden ändringar i lagstiftning kan förhandlingar påkallas.

Kompetensutveckling

2. Parterna konstaterar att bilagan "Kompetensutvecklingsavtal" till ÖLA 00 fortsätter att gälla till annat överenskoms.

3. De centrala parterna konstaterar beträffande fortbildning att det är sjukvårdshuvudmannen som svarar för att varje medarbetare har den kompetens som krävs för fullgörande av arbetsuppgifterna och som ska ge förutsättningar för kompetensutveckling. Detta är något som ingår i återkommande utvecklingsamtal mellan medarbetare och chef och som formuleras i individuella utvecklingsplaner som inkluderar fortbildning.

Förhandlingar rörande ändringar i AB m.m.

4. Endera part kan påkalla förhandling rörande ändringar i AB under avtalsperioden.

Partsgemensamt arbete om önskvärd lönestruktur och uppföljning av löneavtalet

5. Parterna ska fortsätta följa löneavtalets tillämpning t.ex. genom uppföljning av lokala parter och chefers syn på tillämpningen. En del rör tillämpning, effekter och resultat vad gäller prioritering av särskilt yrkesskickliga.

Parterna ska även göra en fördjupad analys av den partsgemensamma statistiken. Detta för att följa upp hur lönestruktur, löneutveckling, lönenivåer och lönespridning utvecklas för Vårdförbundets yrkesgrupper.

Partsgemensamt arbete om karriärmodeller, tjänstestruktur och utbildningsfrågor

6. Parterna ser möjligheterna att klara kompetensförsörjningen som en av välfärdens största utmaningar. Strukturerade och välfungerande karriärmodeller kan

bidra till verksamhetens utveckling samtidigt som de attraherar, motiverar och bidrar till att behålla medarbetare genom att skapa tydligare förutsättningar för kompetensutveckling, karriär- och löneutveckling.

Mot bakgrund av ovanstående avser centrala parter att under avtalsperioden fortsätta det arbete som bedrivits sedan HÖK 19. Det innebär att:

- Stödja lokalt arbete för att ta fram, utveckla och implementera karriärmodeller i regioner och kommuner.
- Stödja lokalt arbete med att utvärdera och utveckla redan implementerade karriärmodeller.
- Stödja samarbete och erfarenhetsutbyte mellan regioner och kommuner. Detta med hänsyn till vårdens utveckling och omställningen till Nära vård.
- Verka för att öka andelen kommuner som utvecklat karriärmodeller och börjat implementera dessa för Vårdförbundets yrkesgrupper.

Partsarbetet innebär även att fortsätta:

- Göra en uppföljning av införda karriärmodeller och pågående projekt.
- Driva forum för kunskapsspridning och erfarenhetsutbyte mellan lokala parter.
- Verka för vissa gemensamma grunder i modellerna, t.ex. vad gäller tjänster för specialistsjuksköterskor på avancerad nivå.
- Parterna ska fortsätta det partsgemensamma arbetet med att utforska möjligheter till vidareutbildningar och reglerad specialistexamen för barnmorskor, biomedicinska analytiker och röntgensjuksköterskor. Parterna ska också avsluta det tidigare arbetet genom att sprida en gemensam rapport.
- Parterna ska följa upp lokal hantering av tjänster och tjänstestruktur för barnmorskor, biomedicinska analytiker, röntgensjuksköterskor och sjuksköterskor samt hur detta kan följas i AID. Parterna ska analysera resultatet samt sprida goda exempel på hur tjänstestrukturen kan gynna verksamheten och medarbetarna. Arbetet ska vara avslutat 2026-10-31.

Uppföljning och utvärdering av utbildningsanställningar

7. Parterna ska följa upp och utvärdera formen för och utvecklingen av utbildningsanställningar samt antal, fördelning och inriktning. Fokus ska även läggas på hur utbildningsanställningar kan bidra till att stärka specialistsjuksköterskans och barnmorskans roll i vården och till att klara

kompetensförsörjningen. Uppföljning och utvärdering ska göras av åren 2025 och 2027.

Parterna ska också stödja det lokala arbetet med utbildningsanställningar i enlighet med parternas samsynsdokument och vid behov se över samsynsdokumentet.

Kompetenskommissionen

8. Parterna är överens om att fortsätta arbetet i Kompetenskommissionen. Detta med syfte att vidareutveckla samarbetet. Det rör flera olika frågor, bland annat om kompetensutveckling kopplat till vårdens utveckling. Mer om arbetet kommer att framgå av parternas särskilda Överenskommelse om Kompetenskommission.

Avsiktsförklaring om kompetensförsörjning av välfärden

9. Kompetensförsörjningen är idag en av de största utmaningarna för såväl välfärden som för hela den svenska arbetsmarknaden och den kommer att bli än större om nödvändiga åtgärder inte vidtas. För att minska kompetensutmaningen behöver kommuner och regioner ta tillvara och utveckla de befintliga medarbetarnas hela kapacitet och kompetens, förändra arbetssätt samt skapa god arbetsmiljö för medarbetarna. Såväl den kommunala sektorn som staten behöver prioritera tidiga insatser.

Inom ramen för HÖK 24 har centrala parter enats om en Avsiktsförklaring för välfärdens kompetensförsörjning i syfte att kommuner, regioner och kommunala företag ska attrahera, behålla och utveckla medarbetare med rätt kompetens. Parternas initiativ förutsätter att en trepartsdialog med regeringen etableras i syfte att hantera frågor av gemensamt intresse.

Ökade lagstiftningsambitioner från EU:s sida kräver samordning och väl fungerande samarbete mellan arbetsmarknadens parter och regeringen. Parterna i den kommunala sektorn är överens om att ta initiativ för inrättandet av en sektorsneutral struktur och etablerande av en trepartsdialog med regeringen rörande EU-relaterade arbetsmarknadsfrågor.

Arbetet kommer att samordnas av Välfärdens partsråd (VPR) och pågår till och med den 31 december 2026 om inget annat beslutas av parterna.

Avsiktsförklaring om friskfaktorer i välfärden

10. Den kommunala sektorn står inför stora utmaningar som innebär påfrestningar för arbetsmiljöarbetet samt försvårar möjligheterna att producera god välfärd. Det handlar främst om en ansträngd ekonomi och en kompetensutmaning

till följd av den demografiska utvecklingen, men även om klimatförändringar samt höjd beredskap för kris och ökade spänningar i omvärlden.

Inom ramen för HÖK 24 har centrala parter enats om att utveckla det redan påbörjade arbetet med friskfaktorer genom en avsiktsförklaring som ytterligare höjer de gemensamma ambitionerna. Arbetet kommer att samordnas av Velfärdens partsråd (VPR) och pågår till och med den 31 december 2026, om inget annat beslutas av parterna.

Partsgemensamt arbete om att stärka den svenska modellen och kollektivavtalens legitimitet

11. Det finns flera utmaningar vad gäller kollektivavtalen och i förlängningen den svenska arbetsmarknadsmodellen. Avtalen som tecknas av såväl centrala som lokala parter förutsätter samverkan på alla nivåer. Parterna är överens om ett gemensamt initiativ i syfte att stärka den svenska modellen och kollektivavtalens legitimitet. Uppdraget utförs av Velfärdens partsråd (VPR) och ska pågå under avtalsperioden.

Initiativet kan exempelvis innebära att kartlägga gemensamma utmaningar mot den svenska modellen och dess grunder, se över åtgärder samt gemensam kunskapsspridning och påverkansarbete om arbetsmarknadsmodellens och den lokala samverkans betydelse och funktion. Parterna kan även ta fram stöd om modellen till lokala parter.

Centrala parterers syn på förutsättningar för en väl fungerande individuell lönesättning

Denna bilaga anknyter till Löneavtalet och dess överläggning. En förutsättning för att överläggningen ska leda till önskvärd samsyn om arbetsgivarens planerade åtgärder och bidra till en bra löneöversynsprocess är att bilagans olika delar, lokala förutsättningar och praktiska tillämpning diskuteras.

Löneavtalet utgår från en lönesättning som är individuell och differentierad. En förutsättning för att en sådan lönesättning ska kunna fungera väl är att arbetsgivaren arbetat fram grundläggande och långsiktiga lönepolitiska riktlinjer för lönesättningen. Dessa riktlinjer måste vara kända och diskuterade med medarbetarna i organisationen för att bidra till det positiva sambandet mellan lön, motivation och resultat.

Lönepolitiken visar arbetsgivarens värderingar och varje arbetsplats måste diskutera vad lönepolitiken innebär för den egna verksamheten. Lönestrukturen ska stimulera till kompetensutveckling för att individen under hela yrkeslivet ska kunna bidra till verksamhetens utveckling. Det är i detta sammanhang naturligt att också uppmärksamma arbetstagare som är frånvarande på grund av sjuk eller föräldraledighet.

Lönekritierier för lönesättning ska tydligt visa hur arbetsinsatserna värderas och måste därför utgå från verksamhetens uppdrag och mål.

Lönebildningen och löneökningsbehovet ska kopplas till arbetsgivarens arbete med verksamhetsmål och verksamhetsutveckling, prioriteringar och ekonomiska förutsättningar och vara en integrerad del av samverkanssystemet mellan parterna. Olika arbetsgivare har på grund av skillnader i storlek och organisation olika förutsättningar för lönebildningsprocessens utformning.

Härvid ska följande särskilt beaktas:

Rollfördelning

Arbetsgivare har olika förutsättningar för hur lönebildningsprocessen drivs. Oavsett storlek och organisatoriska indelningar förutsätts dock en tydlighet i uppdrag och ansvar för respektive nivå. I detta ligger också att chefens uppdrag och ansvar i löneprocessen tydliggörs.

Tidplan för löneöversynsarbetet

Ett individuellt lönesystem förutsätter avstämningar och uppföljningar. Därför är det naturligt att även löneöversynen återkommer årligen.

Genom en god planering kan respektive löneöversyn slutföras innan tidpunkten för ikraftträdande.

Analys av löner

Löneavtalet förutsätter att arbetsgivaren bl.a. kartlägger och analyserar sina löner som underlag till överläggning inför löneöversyn. Därutöver kräver diskrimineringslagen kartläggning och analys ur jämställdhetssynpunkt.

Lönerelationerna mellan och inom olika yrkesgrupper avspeglar arbetsgivarens ställningstaganden. Därför är det en viktig förutsättning att de förtroendevalda diskuterar och tar ställning till rådande och önskvärda lönerelationer.

Kartläggning och analys av olika arbeten/yrken som visar lönenivåer/lönespridningar mellan grupper och lönespridningar inom grupper görs utifrån lönepolitisk synpunkt, samt utifrån skillnader i lön kvinnor/män respektive skillnader i lön kvinno-/mansdominerade grupper. I detta ingår också kartläggning och analys som visar lönenivåer/lönespridning mellan olika åldersgrupper inom ett yrke. Syftet är att följa möjligheter till lönekarriär inom yrket över tid.

Kartläggning och analys följs sedan av en handlingsplan grundad på arbetsgivarens ställningstaganden. Handlingsplanen med koppling till den egna lönepolitiken utvisar arbetsgivarens önskvärda lönerelationer och lönespridningar inför kommande löneöversyner utifrån verksamhetens mål och behov.

Det är väsentligt att se analys av löner och den därpå bestämda handlingsplanen tillsammans med arbetsgivarens övriga ambitioner och prioriteringar samt konsekvenser av diskrimineringslagstiftning som en helhet. Detta möjliggör för arbetsgivaren att redan i budgetarbetet ta ett helhetsgrepp på olika verksamheters totala behov av åtgärder.

Grunden för att få acceptans för lönebilden hänger både samman med en konsekvent tillämpning av lönepolitiken och delaktighet för de anställda.

Inför löneöversyn

Inför löneöversyn är det angeläget att genomföra en analys av vilka behov av löneökningar som finns med avseende på arbetstagarnas bidrag till verksamhetsförbättringar, behov av nyrekrytering, möjlighet att behålla personal, graden av måluppfyllelse, behov av lönerelationsförändringar osv. Med utgångspunkt från resultatet av denna analys, Löneavtalets § 1 och den egna lönepolitiken görs en samlad lönepolitisk bedömning av arbetsgivaren. Det är först därefter, med ovan

angivna seriösa prövning som grund, möjligt att göra en bedömning av löneökningens behovet.

Överläggning

En överläggning som är väl förberedd av arbetsgivaren ökar graden av tydlighet och därmed tilltron till arbetsgivaren som lönesättare. Exempel på inslag i en överläggning kan vara arbetsgivarens syn på lönestrukturfrågorna, dvs. önskade lönerelationer mellan grupper såväl som lönespridningen inom en grupp. Vidare är det angeläget att klargöra de olika stegen i kommande löneöversyn, speciellt med hänsyn till samarbetsformer med dels fackliga organisationer, dels chefer på olika nivåer såväl som arbetstagare. Ett aktivt deltagande av såväl arbetsgivar- som arbetstagarpart bidrar verksamt till att önskvärd tydlighet uppnås.

Samtal

Individuell lönesättning i allmänhet och Löneavtalet i synnerhet förutsätter att samtal förs med arbetstagare om uppställda mål, resultat och koppling till lön. Detta förutsätter att arbetsgivaren tydliggör krav, förväntningar, uppsatta mål och följer upp resultatet. Likaså att verksamhetsmålen är diskuterade i organisationen och bland medarbetarna.

I samtalet formulerar chef och medarbetare bl.a. de individuella mål och de krav och förväntningar som finns från bådas sidor. Vidare sker en uppföljning av åstadkomna resultat så att kopplingen till lön kan göras.

I en löneöversyn enligt modellen chef–medarbetare är det av särskild betydelse att tydlighet finns om det samtalstillfälle där arbetsgivaren lämnar förslag till ny lön.

En individuell lönesättning kräver chefer med tydlighet såväl i målbeskrivningen som sitt sätt att sätta lön.

Avstämning

I en löneöversyn enligt modellen chef–medarbetare är avstämningen det tillfälle där arbetsgivarpart och arbetstagarpart analyserar löneöversynsprocessen. Som en del i denna eftersträvas samsyn kring sambandet mellan överläggning och resultat av löneöversyn t.ex. gällande diskrimineringsfrågor.

Karriär- och löneutveckling över tid

Det är av stor vikt att arbetsgivare tar till vara erfarenhet och kompetens hos samtliga medarbetare genom hela yrkeslivet. Medarbetares möjlighet till karriär- och löneutveckling ökar också möjligheten att utveckla och nå målen för verksamheterna. Det är därför väsentligt att uppmärksamma erfarenhet och kompetens i medarbetares karriär- och löneutveckling för att bidra till ökad lönespridning och möjligheten att attrahera och behålla personal.

Centrala parter syn på förutsättningar för en väl fungerande arbetstidsförläggning

Syfte

Syftet med denna bilaga är att stödja arbetet med en väl fungerande arbetstidsförläggning. En förutsättning är att dialog förs mellan chefer och medarbetare samt mellan lokala parter om hur arbetstidsförläggningen planeras och hanteras lokalt. Dialogen kan med fördel föras inom ramen för samverkanssystemet, där forum finns för att hantera inflytande och delaktighet i frågor om verksamhet och arbetsmiljö.

Centrala parter syn på förutsättningar för en väl fungerande arbetstidsförläggning är avsedd som ett stöd i det lokala arbetet. Bilagan innebär inga nya bestämmelser eller avsteg från gällande regelverk om arbetsmiljö och arbetstider.

Bakgrund

Utgångspunkten för arbetstidens förläggning är invånarnas behov av välfärdstjänster. Det innebär att många verksamheter i välfärden behöver bedrivas oavsett tidpunkt på dygnet, veckodag eller årstid.

Utveckling av verksamhet, organisation, arbetssätt, digitalisering och demografiska förändringar ställer krav på kompetensförsörjningen och hur välfärdens resurser används på bästa och effektivaste sätt. En viktig förutsättning för att klara dessa krav är en verksamhetsanpassad och hälsosam arbetstidsförläggning som främjar heltidsarbete och stödjer ett långt, utvecklande och hållbart arbetsliv.

Ansvar för arbetstidsförläggningen

Arbetsgivaren ansvarar för arbetstidsförläggningen. Chefen företräder arbetsgivaren och ansvarar för att förläggningen motsvarar verksamhetens behov, att resurserna används effektivt och att kraven på en god arbetsmiljö tillgodoses.

Även om arbetsgivaren har det yttersta ansvaret behöver varje medarbetare, utifrån de möjligheter som finns att påverka arbetstidsförläggningen, själv vara uppmärksam på verksamhetens behov och hur den egna arbetsmiljön och hälsan påverkas.

Förutsättningar för en väl fungerande arbetstidsförläggning

- Att det finns kunskap hos chefer om verksamhetsmål, ekonomi, arbetsmiljö, relevanta lagar och kollektivavtal samt hur detta påverkar arbets-

tidsförläggningen. En förutsättning är att arbetsgivaren ger chefer stöd, rådgivning och utbildning även i frågor som rör arbetstidsförläggning.

- Att chefer informerar och för dialog om arbetstidsförläggningen och de frågor som påverkar denna med medarbetarna. Ett viktigt forum för dialog med individen är medarbetarsamtalet och ett viktigt forum för dialog med arbetsgruppen är arbetsplatsträffen (APT).
- Att arbetsgivaren beaktar att det också finns kunskap om arbetstidsförläggning hos medarbetare, fackliga företrädare och skyddsombud. Det är särskilt viktigt när medarbetarna själva förutsätts ta aktiv del i planering och hantering av arbetstidsförläggningen.
- Att arbetsgivaren tillhandahåller verktyg som stödjer en arbetstidsförläggning som är verksamhetsanpassad, effektiv och hälsosam. Det kan t.ex. vara i form av lokala riktlinjer, metoder och IT-stöd.
- Att det i verksamheter som bedrivs dygnet runt kan behövas särskild information och stöd för hur arbetstiden förläggs hälsosamt vid skift- och nattarbete. Här kan lokala riktlinjer om hälsosam arbetstidsförläggning vara en vägledning för chefer, medarbetare, fackliga företrädare och skyddsombud.
- Att arbetsgivaren i sitt systematiska arbetsmiljöarbete t.ex. inför större verksamhetsförändringar och vid skyddsronder, följer upp och tar hänsyn till arbetstidsförläggningens effekter på arbetsmiljö, verksamhet och resurser. Att information och dialog sker på APT samt partsgemensamt, t.ex. i samverkansgruppen.

Att beakta vad gäller arbetstidsförläggning och arbetsmiljö

En välfungerande arbetstidsförläggning ska också tillgodose kraven på en god arbetsmiljö. I forskningen lyfts flera viktiga frågor fram. Nedan ges exempel som kan vara underlag för dialog i medarbetarsamtal, på APT eller i samverkansgrupp.

Hur fungerar planeringen av arbetstiden? Vilka möjligheter har medarbetarna till delaktighet och påverkan?

Hur fungerar förläggningen av arbetstiden?

- Hur motsvarar bemanningen vid olika tidpunkter verksamhetens behov och kraven på en god arbetsmiljö?

- Hur långa är vanligen arbetspassen och vilka möjligheter finns till rast och paus?
- Hur tillgodoses behoven av dygns- och veckovila?
- Vilka möjligheter finns att, under arbetstid, delta i utvecklingsaktiviteter, arbetsmöten och APT?
- Hur är omfattningen av mertid/övertid och hur jämn är fördelningen mellan medarbetare och verksamheter?
- Vilka krav finns på tillgänglighet utanför ordinarie arbetstid, t.ex. vad gäller mertid/övertid samt att delta i jour och beredskap?
- Hur fungerar gränsdragningen mellan arbete och fritid, t.ex. effekter av digitaliseringen och möjligheter att vara ständigt nåbar?
- Ges tillräckligt med möjlighet till vila och återhämtning? Tas då hänsyn till helheten i arbetstidsförläggningen, t.ex. även de krav som kan finnas på tillgänglighet utanför ordinarie arbetstid? Hur påverkas vila och återhämtning av eventuella bisysslor?

Finns kunskap hos chefer och medarbetare om hur förläggningen kan påverka arbetsmiljö och hälsa, samt om metoder och råd för att hantera detta?

Lokala kollektivavtal om arbetstidsförläggning

I lagstiftning och centrala kollektivavtal finns bestämmelser som rör arbetstider och arbetstidens förläggning. I de centrala kollektivavtalen framgår också vilka möjligheter som finns att träffa lokala kollektivavtal om dessa frågor.

Ett syfte med lokala kollektivavtal kan vara att öka möjligheterna att verksamhetsanpassa arbetstidsförläggningen. Den lokala hanteringen och utformningen ger också möjlighet att öka medarbetarnas delaktighet i frågor om arbetstider och arbetstidsförläggning.

Det är lokala parter som ansvarar för avtalens utformning och innehåll och att dessa stödjer en välfungerande arbetstidsförläggning.

Lokalt kollektivavtal om lön och allmänna anställningsvillkor m.m. – LOK 25

§ 1 Innehåll m.m.

Nedan nämnd arbetsgivare och arbetstagarorganisation träffar denna dag detta kollektivavtal – LOK 25 – om lön och allmänna anställningsvillkor m.m. för arbetstagare för vilka gäller Allmänna bestämmelser – AB.

Till avtalet hör

1. mellan de centrala parterna överenskomna bestämmelserna enligt HÖK 25, § 1 – bilagorna 4, 5, 5 a, 6 och 6 a undantagna – §§ 3 och 4 samt
2. de bestämmelser i övrigt som parterna nedan träffar överenskommelse om ska ingå i kollektivavtalet.

§ 2 Giltighet och uppsägning

Kollektivavtalet avlöser gällande kollektivavtal – LOK 24 - och gäller t.o.m. 2027-03-31 med en ömsesidig uppsägningstid av 3 kalendermånader. Har avtalet inte sagts upp inom föreskriven tid förlängs dess giltighet för en tid av 12 kalendermånader i sänder med en ömsesidig uppsägningstid av 3 kalendermånader.

Uppsägning ska vara skriftlig och åtföljd av förslag till nytt kollektivavtal i frågor som avses i HÖK 25.

Säger central part upp HÖK 25 upphör LOK 25 att gälla vid samma tidpunkt som HÖK 25 om inte annat överenskoms mellan de centrala parterna.

§ 3 Övrigt

Förhandlingen förklaras avslutad

.....den.....2025

För.....
(arbetsgivarparten)

.....
(underskrift)

För.....
(arbetstagarparten)

.....
(underskrift)

Lokalt kollektivavtal om lön och allmänna anställningsvillkor m.m. – LOK 25

§ 1 Innehåll m.m.

Till kollektivavtalet mellan de lokala parterna – LOK 25 – hör mellan de centrala parterna överenskomna bestämmelserna enligt HÖK 25, § 1 – bilagorna 4, 5, 5 a, 6 och 6 a undantagna – §§ 3 och 4.

§ 2 Giltighet och uppsägning

Säger central part upp HÖK 25 upphör LOK 25 att gälla vid samma tidpunkt som HÖK 25 om inte annat överenskoms mellan de centrala parterna.