

# **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 Allmän kommunal verksamhet 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 25 – fr.o.m. 2025-04-01. Till avtalet hör även bestämmelser enligt följande bilagor 1–6 a.

a) Löneavtal (bilaga 1) fr.o.m. 2025-04-01,

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, uppehållsanställning,

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

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

## **§ 2 Ändringar och tillägg**

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

## **§ 3 Fredsplikt**

Förhandlingar under avtalsperioden enligt denna överenskommelse ska föras under fredsplikt.

## **§ 4 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 – Kommunala företagens arbetsgivarorganisation och berörda arbetstagarorganisationer träffas härmed det lokala kollektivavtalet – LOK 25 – enligt bilaga 6 a.

## **§ 5 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 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.

## § 6 Avslutning

Förhandlingarna förklaras avslutade.

Vid protokollet

.....

Justeras

För **Sveriges Kommuner och Regioner**

.....

För **Sobona – Kommunala företagens arbetsgivarorganisation**

.....

För **OFRs förbundsområde Allmän kommunal verksamhet**  
jänte i förbundsområdet ingående organisationer

.....

*Vision*

.....

*Akademikerförbundet SSR*

# 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 där verksamhetsmål och budgetprocess knyts samman med de lönepolitiska frågorna.

I bilaga 5 till HÖK 25 har de centrala parterna angivit ”Centrala parter syn på förutsättningar 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. Lokala parter kan komma överens om att löneöversyn antingen ska genomföras som förhandling eller på olika sätt hos en arbetsgivare. Att hantera löneöversyn på olika sätt kräver att förhandlingsordningen görs tydlig. I de fall lokala parter inte kan komma överens ska de vända sig till centrala parter för rådgivning. Om lokala parter efter central rådgivning inte kan komma överens ska löneöversyn genomföras som förhandling om lokal part så begär. Det är då befogat att lokala parter diskuterar vad som fordras för att löneöversyn ska genomföras i dialog enligt modellen chef – medarbetare.

### *Chefens roll*

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

### *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.

### *Avstämning*

4. 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 2 veckor efter meddelat förslag. Överenskommelse kan träffas om annan tidsfrist.
2. Resultatet av avstämningen ska inte ha kollektivavtals ställning.

### *Resultat av löneöversyn*

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

### *Löneöversynstidpunkt*

**6.** Resultat av löneöversyn gäller fr.o.m. 1 april, såvida inte annat överenskoms.

### *Lokal förhandlingsordning*

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

### *Garanterat utfall*

**8.** Arbetstagarorganisationen garanteras ett utfall i procent av sin lönesumma vid löneöversyn 2025. 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*

**9.** Det garanterade utfallet för arbetstagarorganisationen utgörs av 3,4 %.

För arbetsledande personal gäller ett icke definierat garanterat utfall.

### *Löneöversyn 2026*

Det garanterade utfallet för arbetstagarorganisationen utgörs av 3,0 %

För arbetsledande personal gäller ett icke definierat garanterat utfall.

### **§ 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 4 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 avslutats

**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*

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

*OFRs förbundsområde Allmän kommunal verksamhet*

1. I förbundsområdet OFR Allmän kommunal verksamhet ingår Vision, Akademikerförbundet SSR, Ledarna och Fackförbundet Scen och film.

*Annan åtgärd än lön*

2. Om löneöversyn innebär annan åtgärd än lön ska detta för berörda 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.

*Löneöversyn på olika sätt*

3. De centrala parterna är överens om betydelsen av att lokala parter fortsätter föra lönebildningsprocessen framåt. Ett steg i detta är att hantera löneöversyn på olika sätt inom en organisation beroende på hur långt det lönepolitiska arbetet nått på respektive arbetsplats. Att hantera löneöversyn på olika sätt inom en organisation kräver att förhandlingsordningen görs tydlig.

*Oprövad arbetstagare*

4. Vid lönesättning av oprövad arbetstagare är det, ur ett lönepolitiskt perspektiv, viktigt att den befintliga lönestrukturen ligger till grund för lönesättningen i den tänkta anställningen.

*Löneavtalets tillämpning*

5. Centrala parter står till förfogande för att vid lokala parter behov bistå med tillämpningsdiskussioner. Centrala parter ser att detta bidrar verksamt till en god tillämpning av Löneavtalet.

Det konstateras att parterna är överens om bilagan ”Centrala parter syn på förutsättningar för en väl fungerande individuell lönesättning”. Tillämpningen av Löneavtalet hänger samman med hur väl lokala parter var för sig och gemensamt har diskuterat dessa förutsättningar.

### *Lokala parter dialog om lönespridning och lönekarriär*

**6.** Parterna konstaterar att lokalt arbete enligt punkt 6 i centrala och lokala protokollsanteckningar i HÖK 20 som pekar på dialog mellan arbetsgivare och OFR AKV gemensamt, om utveckling av lönespridning och lönekarriär för några av arbetsgivarens yrkesgrupper, kan fortlöpa med utgångspunkt i verksamhetens behov.

I HÖK 20 beskrivs arbetet med en inledande dialog, en analys av utgångsläget för valda yrkesgrupper och årlig avstämning.

Som stöd för lokala parter finns goda exempel på karriärutveckling, samt verktyg och inspiration, som centrala parter tagit fram i partsgemensamma arbeten i enlighet med bilaga 4, punkt 3 och 4 i centrala protokollsanteckningar i HÖK 20.

### *Lönestruktur för kvinnodominerade yrkesgrupper*

**7.** För att åstadkomma en önskvärd lönestruktur är det angeläget att arbetsgivare arbetar aktivt med denna. Inte minst behöver kvinnodominerade yrkesgruppers strukturella lönenivå analyseras ur ett jämställdhetsperspektiv. Arbetsgivarens aktiva arbete med denna fråga ger möjlighet till löneutveckling över tid. Arbetsgivaren redogör för sin syn på dessa frågor både på kort och lång sikt i samband med överläggningen. Arbetsgivarens analys är en del av underlaget för partsdialogen inför löneöversynen.

## **Anteckningar till AB**

### *Arbetstid*

**1.** För tandhygienist, tandsköterska och tandvårdsbiträde m.fl. vid sjukhus för psykiatrisk vård och vårdinrättning för psykiskt utvecklingsstörda liksom för arbetstagare med anställning som särskilt inrättats för tillgodoseende av tandvård åt enbart förskolebarn samt från behandlingssynpunkt svårhanterliga barn utgör den ordinarie arbetstiden i genomsnitt 39 timmar per helgfri vecka.

**2 a.** Arbetsgivaren och arbetstagaren kan träffa överenskommelse om avvikelser från § 13 mom. 5. Om förutsättningarna ändras bör en översyn ske av överenskommelsen eller en diskussion upptas om återgång till AB:s bestämmelser.

Observera att skyddsreglerna om bland annat dygnsvila och veckovila i arbetstidslagen och AB gäller fullt ut.

*Med anledning av ärende från EU-kommissionen om arbetstider*

**2 b.** I syfte att säkerställa en verksamhetsanpassad och hälsosam arbetstidsförläggning ska arbetsgivaren årligen följa upp tillämpning av och orsaker till planerad avvikelse enligt § 13 mom. 5 stycke 6 samt mom. 8 a). Utifrån uppföljningens resultat ska arbetsgivaren vid behov ta fram en handlingsplan. Detta för att minska behovet av avvikelse från arbetstidsförläggning som innebär att arbetstagarens lagstadgade rätt till dygnsvila inskränks.

Uppföljningen ska samverkas med lokal part.

*Arbetstid*

**3.** Inom kommunal omsorg kan arbetsgivare besluta om att, genom avvikelse från § 13 mom. 5, tillämpa flytande dygnsbryt som alternativ till fast dygnsbryt. 24-timmarsperioden för beräkning av dygnsvila inleds då vid början av varje arbetspass.

Arbetstagare för vilken flytande dygnsbryt tillämpas under beräkningsperioden tillförsäkras följande;

- Ett arbetspass får inte understiga 6 timmar i ordinarie schema. Arbetspass upp till 6 timmar behöver inte innehålla rast. Minsta passlängd är inte tillämpligt för APT och intern kompetensförsörjning som inte kan förläggas i anslutning till ordinarie arbetspass. Begränsningen förhindrar inte att arbetspass blir kortare än 6 timmar utifrån partiell ledighet såsom exempelvis vid sjukdom eller föräldraledighet. I undantagsfall kan även begränsningen frångås genom enskild överenskommelse. Lokal facklig organisation ska informeras om sådan enskild överenskommelse träffas.
- Arbetstagare som har ordinarie arbetstid förlagd till vardag såväl som sön- och/eller helgdag tillförsäkras ett antal fridagar som motsvarar 46 under en 20-veckorsperiod. Fridagarna kan förläggas till beräkningsperioden och motsvarar då 2,315 dagar i genomsnitt per vecka. Möjlighet att avstå enstaka fridag finns för arbetstagare som så önskar.
- Ett ordinarie arbetspass får inte påbörjas mellan 00.00-05.00.

Beslut enligt denna punkt omfattas av förhandlingsskyldighet enligt 11 § MBL där frågor som rör den planerade bemanningsstrukturen omfattas.

Berörd lokal arbetstagarorganisation meddelas inför beslut om att inte längre tillämpa detta undantag.

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

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

#### *Arbets tid*

##### *För regionsektorn gäller*

**6.** Föreståndare, biträdande föreståndare och behandlingsassistent vars arbetstid är förlagd till såväl vardag som söndag och/eller helgdag ska åtnjuta 8–9 fridagar per fyra veckorsperiod.

**7.** Förutom vad som följer av §§ 13, 20, 21, 22 och 23 kan lokala parter träffa kollektivavtal som avviker från dessa bestämmelser för föreståndare och biträdande föreståndare.

#### *Arbets tid natt*

**8.** Vid tillämpning av § 13 gäller vid ständig nattjänstgöring följande för heltidsanställd arbetstagarare:

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.

#### **Anmärkning**

Bestämmelsen om 34 timmar och 20 minuter per vecka vid ständig natt ska omfatta alla arbetstagarare som arbetar ständig natt.

#### *Uppehållsanställning*

**9.** Arbetsgivare och arbetstagarorganisation kan träffa kollektivavtal om annan förläggning av uppehåll än vad som framgår av bilaga U för tandsköterska, tandhygienist och tandvårdsbiträde.

#### *Övertid*

**10.** Om sådan heltidsanställd arbetstagarare 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 arbetstagararen om så är möjligt ledigt från arbetet för motsvarande tid.

## *Övertid*

### *För regionsektorn gäller*

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

### *Jour och beredskap*

**12.** 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.

### *Jour och beredskap*

#### *För kommunsektorn gäller*

**13.** Om kommunens handlingsprogram för räddningstjänst har preciserade krav, med hänsyn till viss lagstiftning, kan dessa krav avvika från beredskapsparagrafens uttryck ”utan dröjsmål”. Detta hanteras i förekommande fall i särskild överenskommelse med den enskilde arbetstagaren.

Även för andra arbetstagare gäller att ersättning inte utges om sådan ersättning uttryckligen inrymts i lönen eller kompensation härför utges i form av ledighet, avkortning av arbetstid eller på annat sätt.

### *Avvikelser från bestämmelser i §§ 20–24 i AB*

**14.** 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. Sådan översyn kan initieras av såväl arbetsgivare som arbetstagare. 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. Avvikelse kan även ske genom kollektivavtal. Om kollektivavtalet reglerar samma fråga som den enskilda överenskommelsen gäller den enskilda överenskommelsen.

**15.** För arbetstagare som per 2021-12-31 är anställda hos arbetsgivare som tillämpar KFS Branschavtal (i lydelse 2020-11-01) och har rätt till

arbetstidsförkortning (ATK) tillämpas följande avvikelse från § 27 mom. 5 från och med 2022-01-01:

- Arbetstagare som under intjänandeåret är under 40 år kvalificerar sig för 28 semesterdagar.

Bestämmelsen gäller under förutsättning att ATK inte har lösts in före 2021-12-31.

**16.** För arbetstagare som per den 2021-12-31 är anställd hos arbetsgivare som tillämpat KFS Branschavtal Trafikhuvudmännen ska uppsägningstiderna i § 33 mom. 1 a) tillämpas.

#### *Sjuklön m.m.*

**17.** 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.

#### *Bilaga R*

**18.** Arbetsgivare inom räddningstjänsten kan, vid arbetstidsförläggning, besluta att tillämpa Bilaga R till Allmänna bestämmelser ”Särskilda bestämmelser om arbetstider m.m. inom räddningstjänsten” för arbetstagare som uppfyller bilagans kvalificeringsvillkor. Det är möjligt fram till dess att en samlad arbetstidsreglering inom Räddningstjänsten heltidsverksamhet träder i kraft, i enlighet med ”Avsiktsförklaring om samlad arbetstidsreglering inom räddningstjänstens heltidsverksamhet” eller som längst till den 31 mars 2027.

#### *Arbetstid*

**19.** Utöver vad som anges i AB § 13 mom. 7 får rast bytas mot måltidsuppehåll för arbetstagare vid tjänstgöring i utryckningsorganisation inom räddningstjänstens verksamhetsområde 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 överenskomms mellan lokala parter.

#### *Arbetstid, Räddningstjänst Tillägg till § 13 mom. 5 i AB*

**20.** Arbetsgivare inom räddningstjänst kan, vid arbetstidsförläggning, besluta att tillämpa flytande dygnsbryt som alternativ till ett fast dygnsbryt. 24-timmarsperioden för beräkning av dygnsvila inleds då vid början av varje arbetspass.

Tillämpning av avvikelse enligt AB § 13 mom. 5 vid flytande dygnsbryt:

Vid tillämpning av ett flytande dygnsbryt kan en arbetstagares dygnsvila i undantagsfall förkortas till som lägst 4 timmar vid förläggning av jour i kombination med ordinarie arbetstid om det finns särskilda skäl i verksamheter med ansvar för liv, hälsa och säkerhet. Bedömningen av om det föreligger särskilda skäl ska tydligt motiveras och göras utifrån en intresseavvägning mellan arbetstagarens rätt till 11 timmars dygnsvila, vilken följer av en skyddslagstiftning, och verksamhetens behov av att säkra bemanningen. Vid sådan förläggning ska den efterföljande vilan som lägst motsvara den sammanlagda arbetstiden.

#### **Anmärkning**

Det är inte möjligt att kombinera undantaget ovan med förläggning enligt mom. 8 a) för en arbetstagare under en och samma beräkningsperiod.

## **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.

### *Lön vid annan anställning på grund av organisatoriska skäl eller sjukdom*

**3.** 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 träffats om lägre lön utges ett tillägg till arbetstagaren. Tillägget utgörs av skillnaden 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*

**4.** 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*

**5.** 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*

**6.** 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.

***Punkt 7 och 8 nedan gäller fr.o.m. 2023-01-01***

*Bestämmelser för räddningstjänstpersonal med huvudsaklig tjänstgöring i utryckningsstyrka*

**7.** För heltidsanställd arbetstagare inom räddningstjänsten utges ett tillägg om 2 136 kronor per månad f.r.om 2025-04-01 och 2 200 kronor per månad f.r.om 2026-04-01 under tid då arbetstagaren huvudsakligen tjänstgör i utryckningsstyrka. Tillägget utges som extra avsättning till tjänstepension. Arbetstagaren kan istället välja att erhålla tillägget i form av ett lönetillägg. Sådant val kan ändras inför ett kommande kalenderår.

**Anmärkning**

För deltidsanställd arbetstagare minskas ovan angivna belopp med hänsyn till arbetstagarens sysselsättningsgrad.

Tillägget förutsätter att arbetstagaren, med godkänt resultat, har genomgått MSB:s utbildning i skydd mot olyckor (SMO), motsvarande utbildning enligt äldre utbildningsordning eller utbildning som arbetsgivaren bedömer likvärdig. Om arbetstagaren inte har genomgått sådan utbildning utges tillägget efter två års anställning inom räddningstjänsten.

Tillägget utges enbart till arbetstagare som inte omfattas av en eventuell framtida rätt till särskild avtalspension för arbetstagare inom räddningstjänsten (SAP-R). Arbetstagare med sådan rätt har möjlighet att avsäga sig den och istället få tillägget. Valet att avsäga sig en framtida rätt till SAP-R består vid byte av arbetsgivare.

Denna bestämmelse ingår i en överenskommelse mellan Sveriges Kommuner och Regioner och Sobona - Kommunala företagens arbetsgivarorganisation å ena sidan, samt Svenska Kommunalarbetsförbundet, OFRs förbundsområde Allmän kommunal verksamhet, samt AkademikerAlliansen och till AkademikerAlliansen anslutna riksorganisationer å den andra. Om endera part

vill göra en förändring i bestämmelsen ska förhandling upptas med samtliga parter.

**8.** Arbetsgivaren ansvarar för att arbetstagare anställd inom räddningstjänsten med huvudsaklig tjänstgöring i utryckningsstyrka bereds möjlighet till karriärplanering under tid i utryckningsstyrka.

Karriärplanering och kompetensutveckling ska påbörjas i god tid för att förebygga att akut behov av omställning uppstår och sker därefter fortlöpande. Karriärplaneringen kan ske som en del av medarbetarsamtal eller motsvarande. Genomförd karriärplanering dokumenteras.

I samband med karriärplanering kan arbetsgivaren och arbetstagaren överenskomma om insatser för att möjliggöra kompetensutveckling syftande till framtida karriärutveckling.

Karriärplanering samt kompetensutveckling ska syfta till att vidga möjligheterna till fortsatt arbete när huvudsaklig tjänstgöring i utryckningsstyrka inte längre är möjligt.

En förutsättning är att arbetstagaren själv aktivt medverkar till att göra en framtida karriärutveckling möjlig.

Insatserna ska utformas och anpassas utifrån arbetstagarens behov, förutsättningar och önskemål, med arbetsgivarens framtida kompetensbehov som utgångspunkt och med följande inriktning:

- a) I första hand till arbetsuppgifter inom räddningstjänsten.
- b) I andra hand till befattning inom arbetsgivarens övriga verksamhetsområden.
- c) I tredje hand med inriktning mot anställning utanför arbetsgivarens verksamhet om det med utgångspunkt i arbetsgivarens framtida kompetensbehov inte bedöms möjligt att erbjuda annan anställning, alternativt om det sker på arbetstagarens eget initiativ.

Insatser enligt den här bestämmelsen förbrukar inte arbetstagarens möjligheter till stöd enligt Kompetens- och omställningsavtalet KOM-KR.

Denna bestämmelse ingår i en överenskommelse mellan Sveriges Kommuner och Regioner och Sobona – Kommunala företagens arbetsgivarorganisation å ena sidan, samt Svenska Kommunalarbetsförbundet, OFRs förbundsområde Allmän kommunal verksamhet, samt AkademikerAlliansen och till AkademikerAlliansen anslutna riksorganisationer å den andra. Om endera part vill göra en förändring i bestämmelsen ska förhandling upptas med samtliga parter.

# Centrala protokollsanteckningar

## Anteckningar till Löneavtal

### *Skiljenämnd*

1. Skiljenämnden består av 3 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.

### *Avsiktsförklaring gällande löneavtalet*

2. 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.

### *Partsgemensamt arbete om lönestruktur*

3. Parterna ska göra en analys av den partsgemensamma statistiken. Detta för att följa upp hur lönestruktur, löneutveckling, lönenivåer och lönespridning utvecklas för ett urval av AKVs yrkesgrupper.

Som stöd för lokala parter kommer centrala parter under avtalsperioden också sprida exempel för att ge inspiration i arbetet att uppnå en önskvärd lönestruktur och ökad lönespridning.

### **Anmärkning**

Av Sobonas medlemmar omfattas Folktandvården och Sankt Görans sjukhus.

# Anteckningar till AB

## *Arbets tid*

**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 Specialbestämmelser för läkare gäller förändringar fr.o.m. 2024-02-01.

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 avtalens 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 praxis.

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 Vision: ombudsman Visions center, Akademikerförbundet SSR: ombudsman, Ledarna: ombudsman, Fackförbundet Scen och Film: ombudsman.

### *Principöverenskommelse om att utreda förutsättningarna för införande av individuella tidskonton*

**6.** 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.

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

### *Principöverenskommelse om översyn av särskilda ersättningar*

**7.** 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*

**8.** 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.

### *Avsiktsförklaring om samlad arbetstidsreglering inom räddningstjänstens heltidsverksamhet*

**9.** Parterna har enats om en avsiktsförklaring om att genomföra ett arbete med målsättning att ta fram ett förslag på att samla verksamhetsspecifika avtalsregleringar inom räddningstjänstens heltidsverksamhet.

Arbetet ska vara slutfört senast 2026-09-30.

## **Övriga anteckningar**

### *Förhandlingar rörande ändringar i AB m.m.*

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

## *Antagande om centrala parter syn om arbetstidsförläggning*

2. Parterna är överens om att intentionerna i bilaga 5 a) Centrala parter syn på förutsättningar för en väl fungerande arbetstidsförläggning bör ligga till grund för arbetstidsförläggning på arbetsplatsnivå.

## *Hållbarhetsfrågor*

3. Parterna ser vikten av att frågor relaterade till Agenda 2030 diskuteras inom ramen för välfärdsavtalet.

## *Avsiktsförklaring om kompetensförsörjning av välfärden*

4. 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*

5. 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 Valfärdens partsråd (VPR) och pågår till och med den 31 december 2026, om inget annat beslutas av parterna.

### *Partsgemensamt arbete om att stärka den svenska modellens och kollektivavtalens legitimitet*

6. 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 Valfärdens 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.

### *Kompetensutveckling*

7. Det är både arbetsgivarens och medarbetarens ansvar att medarbetaren har den kompetens som krävs för fullgörande av arbetsuppgifterna. Centrala parter konstaterar att det är naturligt att arbetsgivaren skapar förutsättningar för kompetensutveckling. Detta är något som ingår i återkommande utvecklingssamtal mellan medarbetare och chef och som formuleras i individuella utvecklingsplaner som inkluderar kontinuerligt lärande.

### *Kompetensmodeller*

8. I HÖK AKV 20 genomfördes ett centralt partsgemensamt arbete med att ta fram verktyg för och goda exempel på karriärutveckling. Med utgångspunkt i resultatet från det arbetet är parterna överens om att under avtalsperioden genomföra en övergripande inventering av arbetet med kompetensmodeller hos några utvalda yrkesgrupper i ett urval av regioner och kommuner. Utifrån inventering och analys ta fram strategier och verktyg för att stödja det lokala arbetet med karriärvägar och lönespridning.

*Prolongation av ”Tillfällig överenskommelse om avvikelse från dygnsvila artikel 3, Direktiv 2003/88/EU i samband med särskild övning, allmänna val och nationella folkomröstningar samt insatser för nationell och regional beredskapsfunktion*

**9.** Den tillfälliga överenskommelsen prolongeras till och med 2027-03-31 i de delar som inte omfattar allmänna val och nationella folkomröstningar. Parterna ska under avtalsperioden arbeta för en varaktig lösning.

*Chefers förutsättningar för framtidens välfärd*

**10.** Att vara chef i en politiskt styrd organisation är ett komplext uppdrag. Första linjens chef spelar en central roll för såväl brukare, patienter, elever och invånare. Chefers förutsättningar att styra och leda har också stor betydelse för välfärdssektorns möjlighet att attrahera och behålla kompetenta och engagerade medarbetare. För att utveckla välfärden och följa utvecklingen på arbetsmarknaden behöver sektorns chefer rätt verktyg och metoder för att leda och driva förändring tillsammans med sina medarbetare, även under förutsättningar som t.ex. distansarbete och dygnet runt verksamhet.

Parterna ska under avtalsperioden undersöka vilka förutsättningar och särskilda villkor som skulle stödja chefers möjlighet att leda framtidens välfärd.

Arbetet ska vara genomfört senast 2026-12-31.

*Partsgemensamt arbete för kompetensförsörjning inom räddningstjänst*

**11.** Parterna ska utreda vilka avtalsregleringar som skulle kunna underlätta för att medarbetare i utryckningstjänst ska kunna ställa om till att ta sig an andra arbetsuppgifter när de inte längre klarar de fysiska kraven.

Parterna enas om att se över befintliga regleringar i HÖK och i Kompetens- och omställningsavtalet (KOM-KR) för att ge ett underlag kring möjliga regleringar som skulle innebära fler incitament för arbetstagare i utryckningsstyrka att välja omställning inom räddningstjänsten.

## Centrala parter 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.

För att denna lönebildningsprocess ska bli framgångsrik förutsätts att parterna lokalt finner former för hur det lönepolitiska arbetet ska genomföras. I detta arbete finns ett antal beståndsdelar som det är särskilt viktigt att finna samsyn kring. De centrala parterna vill därför inledningsvis i nedanstående punkter peka på några viktiga delar av processen som ökar möjligheterna för en väl fungerande individuell lönesättning.

- Hur dialogen/informationen kring den av arbetsgivaren fastställda övergripande lönepolitiken ska genomföras.
- Vid arbetsgivarens löneanalys är det viktigt att grupper med liten lönespridning uppmärksammas och att lönespridningens betydelse för goda resultat beaktas.
- Att medarbetarna ges möjlighet till delaktighet i dialogen kring utformningen av de verksamhetsbaserade lönekriterierna t.ex. genom att utnyttja nuvarande samverkanssystemers möjligheter till dialog på arbetsplatserna.
- Att behovet av verksamhetsbaserad kompetensutveckling uppmärksammas liksom det positiva sambandet mellan denna och medarbetarens möjligheter att påverka sin egen löneutveckling.
- Formerna och förutsättningarna för genomförandet av de individuella samtalen samt eventuella handlingsplaner.
- Det är naturligt att i lönebildningsprocessen uppmärksamma också arbetstagare som är frånvarande på grund av sjuk- eller föräldraledighet.

- Övergripande utgångspunkt ska även vara att lagstiftning om diskriminering beaktas.

Utöver detta 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.

## **Chefens roll**

Chefer på olika nivåer i organisationen behöver kommunicera med varandra och med ledningen om vilka effekter verksamhetsmålen får för lönepolitiken. Det är av stor betydelse att resultaten av det som framkommer i dialoger mellan chefer och medarbetare kring mål, förväntningar, krav, uppnådda resultat och lön omhändertas i den lokala lönebildningsprocessen när löneökningsbehoven ska analyseras.

## **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.

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 lönebildningen 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 löneökningsbehovet.

## **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 vilka som omfattas av begreppet ”arbetsledande personal”, 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. Graden av förståelse för förslaget till ny lön hänger samman med hur väl arbetsgivaren tydliggör motiven liksom hur dialogen genomförs.

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 stämmer av det garanterade utfallet och analyserar löneöversynsprocessen. Som en del i denna eftersträvas samsyn kring sambandet mellan överläggning och resultat av löneöversyn t.ex. gällande diskrimineringsfrågor.

### **Svag eller ingen löneutveckling**

Det är naturligt att ägna mer kraft åt utvidgade och fördjupade insatser för de arbetstagare som inte når uppsatta mål. Arbetsgivare måste ge arbetstagare en möjlighet att kunna påverka sin egen löneutveckling. Svag eller utebliven löneökning över tid ska för den enskilde vara något som framgått och motiverats i dialog mellan arbetstagare och chef.

För att åstadkomma förändring är det naturligt att utifrån en handlingsplan göra återkommande uppföljningar i syfte att nå en bättre måluppfyllelse. Avsikten är att lägga grunden för en bättre löneutveckling eller finna alternativa vägar för den anställdes fortsatta arbetsliv. Såväl arbetsgivare som arbetstagare har ansvar för att handlingsplan och uppföljning kommer till stånd.

### **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 arbetstidsförläggningen. 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, 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 överenskomms mellan de centrala parterna.

### § 3 Avslutning

Förhandlingarna förklaras avslutade.

.....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 bestämmelser enligt HÖK 25 § 1 – bilagorna 4, 5, 5 a, 6, 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.