

Redogörelsetext för nyheter och ändringar i Huvudöverenskommelse om lön och allmänna anställningsvillkor samt rekommendation om lokalt kollektivavtal m.m. – HÖK 25 OFR Allmän kommunal verksamhet (AKV).

Inledning

Den 6 april enades parterna om Huvudöverenskommelse HÖK 25 för Allmän kommunal verksamhet (AKV).

Parterna i Huvudöverenskommelsen är Sveriges Kommuner och Regioner (SKR) och Sobona – Kommunala företagens arbetsgivarorganisation samt Allmänskommunal verksamhet (AKV). Avtalet omfattar perioden 2025-04-05–2027-03-31.

Denna redogörelse omfattar nyheter och ändringar i HÖK 25 inklusive samtliga protokollsanteckningar men exklusive Allmänna bestämmelser (AB 25), som behandlas i ett separat cirkulär, nr 25:10.

Allmänt om förhandlingarna

Vårens avtalsrörelse har omfattat stora delar av arbetsmarknaden. Drygt 500 centrala kollektivavtal som totalt berör mer än 3,4 miljoner arbetstagare har förhandlats om.

Avtalsförhandlingarna mellan SKR/Sobona och de centrala arbetstagarorganisationerna om kollektivavtal för kommuner, regioner och kommunala företag har präglats av de stora samhällsutmaningar som råder. Oro och konflikter i omvärlden, ett tufft ekonomiskt läge, demografiska förändringar med en ökad andel äldre, brist på arbetskraft och ett ökat tryck på välfärdssystemen.

Parterna har i förhandlingarna eftersträvat lösningar som syftar till att underlätta kompetensförsörjningen på såväl kort som lång sikt. Det handlar till exempel om att ge fler medarbetare möjlighet att arbeta heltid, åtgärder som syftar till att förlänga arbetslivet för seniora medarbetare, höja de särskilda ersättningarna och då särskilt på vissa svårbemannade tider. Utöver detta har man enats om flera

andra förändringar av bestämmelser som rör arbetstidsfrågor. Parterna har också enats om en avtalsperiod och löneökningstakt utifrån den norm (det s.k. märke) som parterna inom industrin enades om.

Flera överenskommelser har träffats som innebär att parterna ska arbeta med att utveckla avtalen eller se över möjligheterna att utveckla avtalen, så att de blir ännu bättre stöd till kompetensförsörjningen. Det gäller t ex löneavtalet och flera frågor inom arbetstidsområdet.

Avtalsförhandlingarna med AKV har pågått från 20 december 2024 till den 6 april 2025 då HÖK 25 tecknades.

AKVs yrkanden på löneavtalet har i allt väsentligt haft samma inriktning som under avtalsförhandlingarna 2024. Förhandlingar kopplade till löneavtalet har huvudsakligen kretsat kring frågor som rör karriärvägar och lönespridning samt tydligare koppling mellan prestation och lön. Parterna har även förhandlat om frågor som rör chefers förutsättningar och mandat samt tidplan för löneöversyn.

Förhandlingsprotokoll

§ 1 Innehåll

Innehåller sedvanlig uppräkningslista av överenskommelsens alla delar. Allmänna bestämmelser (AB) gäller i lydelse från 2025-04-01, (se särskild redogörelsetext till AB, cirkulär nr 25:10)

b) Bilaga L utgår efter att ha inarbetats i AB § 18.

§ 5 Giltighet och uppsägning

Avtalet gäller för perioden 2025-04-01 – 2027-03-31. Avtalet förlängs med 12 kalendermånader i sänder om det inte sägs upp inom föreskriven tid, vilket är samma reglering för uppsägning som i HÖK 24.

Löneavtal, bilaga 1

Dagens löneavtal med lokal lönebildning ger arbetsgivaren ett stort utrymme att sätta lön utifrån den egna verksamhetens behov och förutsättningar. Med det följer också ett stort ansvar. En förutsättning för att lokal lönebildning ska fungera i praktiken är att löneavtalets intentioner förverkligas hos varje

arbetsgivare, att lönesättningen är begriplig, att löneprocessen fungerar och ger utrymme för dialog mellan såväl chef och medarbetare som mellan lokala parter. Mycket av det som kännetecknar en väl fungerande lokal lönebildning beskrivs av centrala parter i bilagan *Centrala parter syn på förutsättningar för en väl fungerande individuell lönesättning (CPS)*.

För att uppnå avsedd kvalitet på hela löneöversynen fordras förberedelser från båda parter, och framför allt från arbetsgivarsidan. En tydlig och tydligt beskriven arbetsgivarpolitik är viktigt för förtroendet för arbetsgivarens planerade åtgärder och tilltron till att dessa får genomslag i de förslag till ny lön som arbetsgivaren senare ska lämna. Oavsett val av modell för lokalt genomförande (dialog eller förhandling), förenklas löneöversynen av en väl genomförd överläggning där parterna lyssnat till varandras redogörelser och argument.

Löneavtalets tillämpning har stått i fokus i samtalen mellan parterna under en längre tid, och fackliga representanters möjlighet till dialog och insyn i arbetsgivarens lönepolitiska ställningstagen har diskuterats särskilt. Arbetstagarorganisationerna har framfört vissa synpunkter på innehåll och kvalitet i överläggningen, såväl som deras möjlighet till dialog om den lokala löneöversynens olika delar och tidplan för dessa.

Förhandlingarna har även berört frågan om hur bilagan CPS används i den lokala processen. Arbetstagarorganisationerna anser att för liten hänsyn tas till denna bilagas innehåll. Inom ramen för centrala parter *Avsiktsförklaring gällande löneavtalet* (se bilaga 3 till cirkulär) kommer därför centrala parter under avtalsperioden bl.a. undersöka möjligheten att förtydliga den lokala processen och genomförandemodellerna (dialogmodell respektive förhandling) delvis med stöd av de delar parterna redan konstaterat i CPS.

Den uppdaterade avsiktsförklaringen innebär också att centrala parter åtagit sig att, senast den 31 december 2026, enas om ett uppdaterat löneavtal som ska träda ikraft den 1 april 2027.

§ 2 Löneöversyn

Utvecklad punkt 2, Chefens roll

Punkten har tidigare angivit att lönebildningsprocessen gynnas av att chefens roll som arbetsgivarens företrädare tydliggörs. Punkten har kompletterats med ett konstaterande om att chefers förutsättningar är avgörande för kvalitén i lönesättningen.

Ny anmärkning punkt 8, Garanterat utfall

Garanterat utfall beskriver det förhandlingstekniska sättet att beräkna utfästelsen av pengar till löneökningar. Det beskriver däremot inte det faktiska antalet personer som kommer att få del av löneökning i samband med löneöversynen.

Enligt löneavtalet utgörs underlaget för beräkningar av summan av arbetstagarorganisationens samtliga medlemmar som vid tillfället är tillsvidareanställda hos arbetsgivaren, med fast kontant månadslön. I parternas definition av fast kontant månadslön ingår även fasta kontanta lönetillägg enligt AB § 16 mom. 1.

Att löneavtalet innehåller en nivå för garanterat utfall innebär inte att löneöversyn ska inledas med att fastställa nivå på utfall för arbetstagarorganisationen. Avtalet förutsätter att arbetsgivaren tar ställning till eventuella behov utöver avtalets nivå. Garantin på huruvida det angivna utfallet uppnåts konstateras istället i efterhand när cheferna gjort sina bedömningar av de medarbetare som ingår i löneöversynen.

För att uppnå större samstämmighet mellan beräkningen av utfall och de som faktiskt finns anställda vid tidpunkten för löneöversyn sker beräkningen av underlaget vid *löneöversynstillfället*.

Om löneöversynen genomförs som traditionell förhandling är löneöversynstillfället när förhandlingarna inleds.

Om löneöversyn genomförs enligt dialogmodellen chef-medarbetare är löneöversynstillfället när arbetsgivaren börjar lämna förslag till ny lön till medarbetarna.

Parterna kan dock av praktiska eller andra skäl enas om annan tidpunkt för fastställande av de medlemsunderlag som utgör grund för beräkning av utfall.

HÖK 25 har tillförts en ny anmärkning punkt 8 anmärkning 4 i Löneavtalets §2, Garanterat utfall. Anmärkningen innebär att arbetstagarorganisationens medlemmar som fått en ny anställning och ny lön inom sex månader före *löneöversynstidpunkten* undantas i beräkningarna av utfall.

Löneöversynstidpunkten är den tidpunkt som anges i löneavtalets § 2, p. x (normalt sett 1 april).

Att löneöversynstidpunkten valts istället för löneöversynstillfället kommer sig av det faktum att löneöversynstillfället vissa år kan ligga sent i tiden av olika anledningar. Sådana förseningar är från gång till annan svåra att förutse på förhand. Löneöversynstidpunkten blir därför det mer kända och fasta tillfälle som arbetsgivaren har att förhålla sig till när bedömningar görs om ny lön för anställda som får nya anställningsavtal tiden inför en stundande löneöversyn.

Beräkningar av utfall är, som nämns ovan, en förhandlingsteknisk hantering för att redovisa att avtalets garanterade nivå uppnåtts. Redan lönesatta medarbetares löner kan endast undantas från denna beräkning i de fall både ny anställning och ny lön erhållits, och att det tydligt framgår av anställningsavtalet.

Punkt 9, Löneöversyn 2025 och 2026

Det garanterade utfallet har räknats upp med märket för industrin och för utgörs av 3,4 procent för 2025 och för 2026 utgörs det garanterade utfallet av 3,0 procent.

För arbetsledandepersonal gäller fortsatt ett icke definierat garanterat utfall.

Ny § 7 Tidplan för kommande löneöversyn

Det är angeläget att lokala parter finner samarbetsformer för ett aktivt arbete med lönepolitiska frågor. När arbetsgivare gör arbetstagarorganisationerna delaktiga i diskussioner om analys och bedömningar, ökar också möjligheten att nå samförstånd om vad som ska åstadkommas i löneöversynen. Det gäller såväl lönepolitisk inriktning som tidplan för genomförande.

Löneavtalet anger att resultatet av löneöversynen gäller från och med den 1 april. För att ny lön ska kunna utbetalas i så nära anslutning till löneöversynstidpunkten som möjligt behöver den lokala löneöversynsprocessen bygga på en realistisk tidplan och omhänderta olika steg i processen. Det innefattar avstämningar med arbetstagarorganisationerna likväl som andra givna lokala förutsättningar.

Av olika anledningar kan en lokal löneöversynsprocess dra ut på tiden. I samtal och planering inför nästkommande löneöversyn får parterna möjlighet att identifiera möjliga justeringar i processen som kan bidra till en snabbare process. En sådan justering skulle kunna innebära anpassningar av tidpunkter för lokala partssamtal i relation till andra beslutsprocesser hos arbetsgivaren som parterna inte ensamt förfogar över (t.ex. den lokala budgetprocessen). Dessa samtal kan samordnas för att äga rum mellan parterna inom ramen för befintliga mötes- eller samverkansforum, eller föranleda nya sådana.

Centrala och lokala protokollsanteckningar, bilaga 3

Centrala och lokala protokollsanteckningar bilaga 3 innehåller avtalstext som binder såväl lokala som centrala parter.

Anteckningar till löneavtalet

Utvecklad punkt 7, Lönestruktur för kvinnodominerade yrkesgrupper

Ett tillägg har gjorts i slutet av punkten om önskvärd lönestruktur och arbetsgivarens arbete med denna liksom kvinnodominerade yrkesgruppers strukturella lönenivå.

Tillägg: "Arbetsgivarens analys är en del av partsdialogen inför löneöversyn".

Anteckningar till AB

Ny punkt 3, Arbetstid

Arbetsgivare inom kommunal omsorg och prehospital sjukvård (ambulans) ges möjlighet att fatta beslut om att tillämpa flytande dygnsbryt istället för ett fast dygnsbryt. Kommunal omsorg innefattar äldreomsorg, funktionshinderområdet, barnsomsorg och HVB-verksamhet.

Ett flytande dygnsbryt innebär att en 24-timmarsperiod inleds när ett ordinarie arbetspass påbörjas. Om arbetspass och jourpass är förlagda i direkt anslutning till varandra påbörjas ingen ny 24-timmarsperiod när arbetspasset övergår till ett jourpass eller omvänt.

Enligt huvudregeln behöver varje 24-timmarsperiod innehålla 11 timmars sammanhängande dygnsvila. Efter 11 timmars dygnsvila kan ny 24-timmarsperiod starta genom att nytt arbetspass påbörjas.

Eventuellt arbete eller jour som föranletts av en oförutsedd händelse i anslutning till arbetet eller under beredskap innebär däremot inte att en ny 24-timmarsperiode inleds.

Tidpunkterna för dygnsbryt framgår i samband med att schema där arbetstid och viloperioder meddelas arbetstagaren.

Tillämpning av flytande dygnsbryt påverkar inte Allmänna Bestämmelsers regler vid löneberäkning av arbetspass som sträcker sig över dygnsgränsen (midnatt) eller frånvaroberäkning såsom semester, sjukdom mm. (kalenderdag).

Exempel 1

Måndag

Arbete kl. 14.00-22.00

24-timmarsperioden inleds måndag kl. 14.00 och löper till tisdag kl. 14.00.

Klockan 9.00 på tisdag har arbetstagaren vilat i 11 timmar.

Tisdag

Arbete kl. 12.00-19.00 (inleds under pågående 24-timmarsperiod).

Ny 24-timmarsperiod inleds tisdag kl. 12.00 och löper till onsdag kl. 12.00.

Klockan 06.00 på onsdagen har arbetstagaren vilat i 11 timmar. Nytt arbete är möjligt att förläggas från kl. 06.00.

Tillämpning av undantag enligt AB § 13 mom. 8 a.

Vid tillämpning av undantaget kan vilan i exemplet ovan under måndagen förläggas fram till kl. 07.00 på tisdagen och nytt arbete kan då påbörjas.

Tillämpning av undantag enligt AB § 13 mom. 5, stycke 5

Vid tillämpning av flytande dygnsbryt kan ovanstående undantag tillämpas men begränsningen av arbetstidens längd utgår då från klockslaget då arbetspasset börjar.

Exempel 2

Fredag

Arbete/jour fredag kl. 18.00 – lördag kl. 14.00 (20 timmar)

24-timmarsperioden börjar på fredag kl. 18.00 och slutar på lördag kl. 18.00.

Dygnsvilan blir 4 timmar. Kompenserande vila (den efterföljande vilan) om totalt 20 timmar ska läggas ut i direkt anslutning till avslutat arbete/jour.

Arbetstagaren har fått sin kompenserande vila kl. 10.00 på söndagen. Därefter kan nytt arbete påbörjas.

Mellanliggande tid

Efter sista arbetspasset innan längre ledighet förläggs 11 timmars dygnsvila inom 24-timmarsperioden. Resterande tid är odefinierad vila (om det inte är veckovila). Ny 24-timmarsperiod uppstår när arbetstagare efter ledigheten påbörjar ett nytt arbetspass.

Avvikelse från dygnsvila enligt § 13

De möjligheter att avvika från dygnsvila som finns i § 13 omfattar även arbetstagare med flytande dygnsbryt. Parterna har inte avsett att begränsa möjligheten till avvikelser för denna grupp. Däremot kan flytande dygnsbryt innebära att förläggning enligt regleringarna i AB som utgår ifrån ett fast dygnsbryt påverkar dygnsvila på ett annat sätt, exempelvis vid undantag från alternering av vila och arbete. Konsekvensen blir då att en arbetstagares dygnsvila i undantagsfall förkortas till som lägst 4 timmar vid förläggning av jour i kombination med ordinarie arbetstid. Vid sådan förläggning ska den efterföljande vilan som lägst motsvara den sammanlagda arbetstiden.

Särskilt vid tillämpning av flytande dygnsbryt inom kommunal omsorg och ambulans

När flytande dygnsbryt tillämpas inom kommunal omsorg och ambulans gäller följande:

- Arbetsspass får i normalfallet inte vara kortare än 6 timmar, inklusive rast. För arbetsspass som är totalt 6 timmar långa behöver rast inte förläggas.
- Ordinarie arbetstid får ej påbörjas från och med klockan 00.00 till klockan 05.00.
- Arbetstagare som har ordinarie arbetstid förlagd till vardag såväl som sön- och/eller helgdag ska tillförsäkras 2,315 fridagar i genomsnitt per vecka. Fridagarna kan även fortsatt förläggas till beräkningsperioden men kan också förläggas under en alternativ period som kan löpa upp till 20 veckor.

Exempel 3

Ordinarie arbetstid förläggs till en beräkningsperiod om 8 veckor. Arbetsgivaren kan istället för att säkerställa $2,315 \times 8 = 19$ fridagar under beräkningsperioden lägga samma två beräkningsperioder under vilka fridagarna tillförsäkras och istället säkerställa att 37 fridagar förläggs under 16 veckor.

Sedvanliga avrundningsregler tillämpas vid tillämpning av denna reglering.

Arbetsspassets minsta längd

Begränsningen av minsta längd på ett arbetsspass gäller för såväl heltids- som deltidsanställda arbetstagare. För arbetstagare som är partiellt tjänstledig kan ledigheten omfattar regeln bara förläggning av den ordinarie sysselsättningsgraden, dvs. innan den partiella frånvaron har påförts schemat.

Exempel 4

En arbetstagare arbetar heltid med ordinarie arbetspass på 8 timmar om dagen. Arbetstagaren ansöker om studieledighet på halvtid förlagd till samtliga dagar. Arbetspassen blir då 4 timmar om dagen vilket inte begränsas av denna bestämmelse.

Den minsta längden på arbetspass avser planerad ordinarie arbetstid. Längden på arbetspass kan därmed understiga 6 timmar om arbetet föranleds av en oförutsedd händelse.

Parterna är vidare överens om att rast inte behöver förläggas för arbetspass som är upp till 6 timmar långa, detta är en avvikelse från arbetstidslagen. Arbetsgivare kan dock välja att förlägga rast för pass som är sex timmar, längden på passet blir då 6 timmar från passets början till passets slut.

Inför ett beslut om att tillämpa flytande dygnsbryt genomförs en förhandling enligt 11 § MBL, där frågor som rör den planerade bemanningsstrukturen omfattas.

Arbetsgivare som avser att fatta beslut om att inte längre tillämpa flytande dygnsbryt ska meddela berörd lokal arbetstagarorganisation innan sådant beslut fattas.

Punkt 14, För vissa arbetsgivare anslutna till Sobona gäller

Tidigare punkten 14 avseende semesteravvikelse för akutsjukhus som är medlemmar i Sobona har strukits ut. Regleringen har flyttats till AB§ 27 mom. 21 a).

Punkterna 17 och 18, För vissa arbetsgivare anslutna till Sobona gäller

Punkter angående uppsägningstider för akutsjukhus anslutna till Sobona samt Sobonas övriga medlemmar har strukits ut. Regleringen har flyttats in i § 33 mom 1 a) och 1 b). Det innebär ingen förändring i sak utan akutsjukhus som är medlemmar i Sobona ska även fortsatt tillämpa mom 1a). Övriga medlemmar i Sobona kan även fortsatt fatta beslut om tillämpningen av uppsägningstiderna i mom 1a).

Ny punkt 18, Bilaga R

En ny reglering har tillförts. Regleringen innebär att arbetsgivare inom räddningstjänsten, kan, vid arbetstidsförläggning, besluta att tillämpa Bilaga R till Allmänna bestämmelser ("Särskilda bestämmelser om arbetstider m.m. inom räddningstjänsten") för arbetstagare inom räddningstjänsten som arbetar med

arbetsuppgifter som tillhör något av OFR Allmän kommunal verksamhets eller AkademikerAlliansens avtalsområden. Exempel på ingående förbund är Vision och Ledarna (OFR Allmän kommunal verksamhet) och Sveriges Ingenjörer (Akademikeralliansen).

Regleringen är tidsbegränsad och är kopplad till "Avsiktsförklaring om samlad arbetstidsreglering inom räddningstjänstens heltidsverksamhet" som är tecknad mellan SKR, Sobona, Kommunal, OFR Allmän Kommunal Verksamhet och AkademikerAlliansen. Målsättningen är att parterna ska hitta en varaktig lösning.

Möjligheten att tillämpa Bilaga R är begränsad till arbetstagare som uppfyller bilagans kvalificeringsvillkor. Till kvalificeringsvillkoren hör exempelvis att minst 20 procent av tjänstgöringstiden ska vara förlagd mellan kl. 23.00 – 06.00. När bilagan tillämpas gäller den i sin helhet.

Ny punkt 19, Arbetstid

En ny punkt har tillförts som innebär att det är möjligt för arbetsgivare inom räddningstjänstens verksamhetsområde samt prehospital akutsjukvård (ambulansen) att byta rast mot måltidsuppehåll i vissa fall. Måltidsuppehåll kan tillämpas på arbetstagare vid tjänstgöring i utryckningsorganisation. Regleringen avser planerad förläggning av måltidsuppehåll i ordinarie schema.

För att kunna byta rast mot måltidsuppehåll behöver det finnas särskilda skäl som ska motiveras tydligt. Bedömningen av särskilda skäl motsvarar den bedömning som görs inför undantag från förläggning av 11 timmars dygnsvila enligt § 13 mom. 8a). I bedömningen ska det göras en intresseavvägning mellan arbetstagarens rätt till skydd och möjligheterna att säkra bemanningen. Arbetsgivaren ska först pröva andra möjliga alternativ för att lösa bemanningsbehovet, exempelvis genom tillfällig förstärkning av bemanningen.

Förläggs måltidsuppehåll enligt detta moment ska kompenserande vila förläggas. I första hand förläggs den kompenserande vilan samma dag, och är en följd av att måltidsuppehållet räknas som arbetstid.

Exempel 1

Arbetstagaren ska arbeta 8 timmar (kl. 8 - 17) en dag då måltidsuppehåll behöver förläggas. Den timmen som skulle ha varit rast räknas då som arbetstid och arbetspasset förläggs därför istället kl. 8-16. Kompenserande vila för måltidsuppehållet har då förlagts.

I verksamheter som kräver ständig förläggning av måltidsuppehåll, saknas det av naturliga skäl arbetspass med rast att jämföra med. Arbetstiden och arbetet förläggs då alltid med beaktan av att rast utbyts mot måltidsuppehåll. Vid längre

arbetspass är det därför av extra stor vikt att måltidsuppehållen är tillräckligt långa för att arbetstagaren kan äta sin mat i lämplig miljö och med förhållanden som medför möjlighet till avkoppling och vila.

Om det finns objektiva skäl kan arbetsgivaren besluta om att skjuta på den kompenserande vilan. Bedömningen av om det finns objektiva skäl är motsvarande bedömning som görs avseende förläggning av kompenserande vila vid avvikelse från dygnsvila. Med objektiva skäl avses att det inte är möjligt att förlägga den kompenserande vilan på grund av att det exempelvis saknas specifik kompetens vid den aktuella tidpunkten eller att det pågår ett arbete som måste slutföras.

Finner arbetsgivaren att det av objektiva skäl inte är möjligt att förlägga kompenserande vila så som beskrivs ovan, exempelvis för att det enbart ligger 11 timmar mellan passen som utgör dygnsvila och arbetsgivaren inte bedömer att möjlighet finns att genom andra rimliga åtgärder möjliggöra kompenserande vila i direkt anslutning till arbetspasset, eller att det inte finns en i förväg bestämd arbetstid med rast att jämföra med, förläggs den kompenserande vilan sammanhängande med veckovilan.

Exempel 2

Under en vecka förläggs fyra ordinarie arbetspass. Under dem har måltidsuppehåll förlagts med fyra timmar, kompenserande vila har inte kunnat förläggas i direkt anslutning till de aktuella arbetspassen. De fyra timmarna förläggs sammanhängande i direkt anslutning till efterföljande veckovila. Eftersom detta görs i samband med förläggning av ordinarie arbetstid planeras vilan in i det ordinarie schemat.

Den kompenserande vilan behöver inte innebära att den totala mängden ordinarie arbetstid minskar under perioden.

För arbetstagare som genom lokal tillämpning har kortare arbetstid för att kompensera den uteblivna rasten omfattas inte av denna reglering avseende kompenserande vila.

Innan arbetsgivare fattar beslut om att byta rast mot måltidsuppehåll ska en konsekvensanalys av arbetsmiljön göras och berörd arbetstagarorganisation underrättas.

Ny punkt 20, Arbetstid, Räddningstjänst, tillägg till § 13 mom 5 i AB

En ny protokollsanteckning har införts om att arbetsgivare inom räddningstjänsten kan, vid arbetstidsförläggning, besluta att tillämpa flytande dygnsbryt som ett alternativ till fast dygnsbryt.

Övriga anteckningar

Punkterna 9 och 10, Bestämmelser för räddningstjänstpersonal med huvudsaklig tjänstgöring i uttryckningsstyrka

Tillägget för heltidsanställd arbetstagare inom räddningstjänsten har höjts med märket och utges med 2 136 kr per månad fr.o.m. 1 april 2025 och till 2 200 kr per månad fr.o.m. 1 april 2026, under tid då arbetstagaren huvudsakligen tjänstgör i uttryckningsstyrka.

Centrala protokollsanteckningar, bilaga 4

Bilagan gäller endast mellan centrala parter på nationell nivå.

Anteckningar till löneavtal

Uppdaterad punkt 2, Avsiktsförklaring gällande löneavtalet

Centrala parter har enats om en uppdatering av den avsiktsförklaring gällande löneavtalet som tecknades i samband med HÖK 24. Denna redogörs för i särskild bilaga till cirkuläret för HÖK 25.

Avsiktsförklaringen innebär bland annat att centrala parter har åtagit sig att, senast den 31 december 2026, enas om ett uppdaterat löneavtal som ska träda ikraft den 1 april 2027.

Punkt 3, Partsgemensamt arbete om lönestruktur

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

Centrala parter kommer under avtalsperioden också att som stöd för lokala parter sprida exempel. Detta för att ge inspiration i arbetet med att uppnå en önskvärd lönestruktur och en ökad lönespridning.

Av Sobonas medlemmar omfattas endast Folktandvården och Sankt Görans sjukhus.

Anteckningar till AB

Punkt 2c, Nämnd arbetstid

Centrala parter har i en särskild överenskommelse enats om förändringar i Arbetstidsnämndens funktion och förändrat förfarande vid avvikelser från Allmänna bestämmelser § 13 mom. 5 i samband med planerad arbetstidsförläggning.

Centrala parter arbetstidsnämnd inrättades 2022 i samband med ändringar i regelverket om dygnsvila i Allmänna bestämmelser. Nämndens syfte är att pröva övergripande och principiella frågor och tolkningar av de förändrade arbetstidsbestämmelserna och lämna rekommendation till parterna efter prövning. I samband med att tilläggsöverenskommelsen om dispens tecknades 2023 utökades nämndens uppdrag till att även pröva ärenden som rör dispens från AB § 13 mom. 5 i samband med planerad arbetstidsförläggning.

Under tiden sedan 2023 har nämnden prövat dispensansökningar utifrån tilläggsöverenskommelsen i sådan utsträckning att en praxis har etablerats. Den nya överenskommelsen innebär att det särskilda dispensförfarandet enligt tilläggsöverenskommelsen om dispens fasas ut och upphör den 1 januari 2027. Centrala parter ska enas om ny avtalsreglering som ska tas in i Allmänna Bestämmelser med giltighet från den 1 januari 2027. Den nya överenskommelsen innebär att nämnden får ett nytt uppdrag att kontrollera efterlevnaden av fattade beslut om avvikelser från dygnsvila samt fortsatt har möjlighet att överpröva arbetsgivares beslut i sådan fråga. Nämnden kommer även fatta beslut om dispens i frågor där praxis saknas.

Ytterligare information kommer att lämnas närmare ikraftträdandet.

Punkt 3, Medbestämmandelagen

Ändring av numrering i hänvisning i AB till § 5 mom. 2b).

Punkt 4, Medbestämmandelagen

Ändring av numrering i hänvisning i AB till § 22 mom. 1.

Punkt 6, Avsiktsförklaring gällande arbetstid

Punkten stryks då arbetet är avslutat.

Ny punkt 6, Principöverenskommelse om att utreda förutsättningarna för införande av individuella tidskonton.

Centrala parter har kommit överens om att gemensamt utreda förutsättningarna för införande av individuella tidskonton genom omfördelning av befintliga värden i AB.

Utredningen ska vara slutfört senast den 31 juli 2026 såvida parterna inte enas om annat. Arbetet enligt överenskommelsen görs på central nivå.

Punkt 7, Principöverenskommelse om översyn av särskilda ersättningar

Centrala parter har kommit överens om att gemensamt genomföra en översyn av de särskilda ersättningarna i AB §§ 20-24. Syftet med ersättningarna är att de ska vara ändamålsenliga i ett verksamhets- och medarbetarperspektiv och därför ska översynen bland annat omfatta beräkningsmodell, konstruktion och fördelning av värden.

Arbetet bedrivs av centrala parter och ska vara slutfört senast den 30 april 2026.

Tidigare punkt 8, Partsgemensam översyn av bilaga L

Punkten stryks då arbetet är avslutat.

Punkt 8, Principöverenskommelse om heltäckande kollektivavtalsreglering om arbetstid

Centrala parter har tecknat en principöverenskommelse om ett gemensamt arbete som innebär att med stöd av arbetstidslagen ersätta den med kollektivavtalade bestämmelser. Syftet är att arbetstidsregleringen inom sektorn ska bli heltäckande, lättöverskådlig, och tillämpbar.

Nuvarande reglerna i ATL ska föras samman med de kollektivavtalade bestämmelserna som finns reglerade i Allmänna bestämmelser (AB 25), i dess bilagor, specialbestämmelser samt i protokollsanteckningar till HÖK.

Parterna ska även förtydliga i vilka delar lokala parter ska kunna träffa lokala kollektivavtal om avvikelser från centrala bestämmelser.

Arbetet ska vara slutfört senast den 30 april 2027 och regelverket ska gälla från och med den 1 januari 2028.

Punkt 9, Avsiktsförklaring om samlad arbetstidsreglering inom räddningstjänstens heltidsverksamhet

Det har tillförts en central protokollsanteckning om en avsiktsförklaring om samlad arbetstidsreglering inom räddningstjänstens heltidsverksamhet.

Övriga anteckningar

Uppdatering punkt 4, Avsiktsförklaring om kompetensförsörjning av välfärden

Med anledning av ökade lagstiftningsambitioner från EU har parterna enats om att ta initiativ för inrättandet av en sektorsneutral struktur och etablerande av en trepartsdialog med regeringen rörande EU-relaterade arbetsmarknadsfrågor.

Ny punkt 6, Partsgemensamt arbete om att stärka den svenska modellens och kollektivavtalens legitimitet

Parterna är överens om ett gemensamt initiativ i syfte att stärka den svenska modellen och kollektivavtalens legitimitet. Uppdraget utförs av Välfärdens partsråd (VPR) och ska pågå under avtalsperioden.

Ny punkt 7, Kompetensutveckling

Parterna har enats om arbetsgivarens och medarbetarens gemensamma ansvar för kompetensutveckling samt behovet av att arbetsgivaren skapar förutsättningar för detta.

Ny punkt 8, Kompetensmodeller

Med utgångspunkt i resultatet från det arbete som genomfördes i HÖK 20 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 samt ta fram strategier och verktyg för att stödja det lokala arbetet med karriärvägar och lönespridning.

Ny punkt 9, Prolongation av "Tillfällig överenskommelse om avvikelser 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

Den tillfälliga överenskommelsen prolongeras till och med 2027-03-31 i de delar som inte omfattar allmänna val och nationella folkomröstningar.

Ny punkt 10, Chefers förutsättningar för framtidens välfärd

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.

Punkt 11, Partsgemensamt arbete för kompetensförsörjning inom räddningstjänst

Centrala parter har enats om ett partsgemensamt arbete för att hitta fler vägar in och i räddningstjänsten och tydliggöra möjligheterna att stärka kompetensen.

Centrala parters syn på förutsättningar för en väl fungerande individuell lönesättning, bilaga 5

Bilagan binder endast centrala parter. En förändring har skett enligt nedan.

Tidigare rubrik, Löneutveckling för äldre arbetstagare, utgår

Rubrik samt innehåll utgår och ersätts med nedan.

Ny rubrik, Karriär- och löneutveckling över tid

Parterna har uppdaterat skrivningen för att bättre spegla vikten av tillvaratagande av erfarenhet och kompetens genom hela yrkeslivet.

Lokalt kollektivavtal om lön och allmänna anställningsvillkor m.m. – LOK 25, bilaga 6 och bilaga 6 a

Bilagorna om LOK har uppdaterats med hänsyn till att parterna har enats om det nya avtalet HÖK 25 och rekommendation om att träffa ny LOK 25.

Endast redaktionella följdändringar har gjorts.