

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

Svenska Kommunalarbetsareförbundet (Kommunal) 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. Till avtalet hör även bestämmelser enligt följande bilagor 1 – 6a.

- a)** Löneavtal (bilaga 1) och Särskild lönebestämmelse för 2026, (bilaga 1a).
- 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, semesterlönstillägg 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,

J, viss jourtjänstgörande personal,

R, arbetstider m.m. inom räddningstjänsten,

U, uppehållsansställning,

- c)** Centrala och lokala protokollsanteckningar (bilaga 3),

- d)** Centrala protokollsanteckningar (bilaga 4),

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

f) 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 Särskild lönebestämmelse för löneöversyn 2026

Centrala parter är överens om att gällande löneöversyn 2026 ersätts §§ 2, 6 och 7, i bilaga 1 till HÖK 25, löneavtalet, av särskilda lönebestämmelser enligt bilaga 1a till HÖK 25.

§ 4 Fredsplikt

Förhandlingar under avtalsperioden enligt denna överenskommelse ska föras under fredsplikt.

§ 5 Rekommendation om LOK 25

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

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

§ 6 Giltighet och uppsägning

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

Har avtalet inte sagts upp inom föreskriven tid, förlängs 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.

§ 7 Avslutning

Förhandlingarna förklaras avslutade.

Vid protokollet

.....

Justeras

För **Sveriges Kommuner och Regioner**

.....

För **Sobona – Kommunala företagens arbetsgivarorganisation**

.....

För **Svenska Kommunalarbetsareförbundet**

.....

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.

§ 2 Löneöversyner

Mom. 1 För 2025 gäller

Utrymme vid löneöversyn

1. Vid löneöversyn beräknas ett utrymme. Utrymmet som fastställs vid löneöversynstillfället utgörs av summan av ett krontalsbelopp för varje medlem i arbetstagarorganisationen som är tillsvidareanställd med månadslön och beräknas enligt nedan.

2025

- a) Utrymmet utgörs av 1000 kronor.
- b) Utrymmet fördelas individuellt och differentierat med beaktande av punkt 6.

Bestämmelserna om utrymmets beräkning gäller inte hos den arbetsgivare där arbetstagarorganisationen har färre än 5 medlemmar.

Anmärkningar

- 1. Bortsett från bestämmelserna om utrymmets beräkning, hanteras löneöversynen för berörda arbetstagare med hänsyn till de förutsättningar som avtalet föreskriver, inklusive de grundläggande principerna i § 1.

2. Medlemmar som träffat avtal om anställning och ny lön inom sex månader före löneöversynstidpunkten ingår inte i lönesumman för beräkning av utrymmet. En förutsättning är att det uttryckligen framgår av anställningsavtalet.

Fördelning

2. Utrymmet enligt ovan fördelas enligt punkt 7 eller 8 nedan med beaktande av bl.a. de grundläggande principerna för lönesättning som framgår av § 1.

Anmärkningar

1. I bilaga 5 till HÖK 25 har de centrala parterna angivit "Centrala parter syn på förutsättningar för en väl fungerande individuell lönesättning".
2. Del av utrymmet kan, efter överenskommelse mellan de lokala parterna, användas till andra åtgärder.
3. För arbetstagare vars löneökning väsentligt avviker från övriga jämförbara arbetstagaras löneökning ska lönen motiveras.
3. Löneöversyn genomförs per den 1 april 2025. Löneförändringar ska gälla från samma datum om inte annat överenskoms.
4. Lönehöjning för tillsvidareanställda med månadslön avräknas utrymmet.
5. Överenskommelse kan träffas om annan beräkningstidpunkt, beräkning av utrymmet samt avräkning från utrymmet.

Individgaranti

6. Såvida inte annat överenskoms lokalt, garanteras medlem i arbetstagarorganisationen som är tillsvidareanställd med månadslön en löneökning med 600 kronor per månad fr. o. m. den 1 april 2025. Löneökningen avräknas utrymmet. Utbetalning av individgaranti ska ske senast 30 juni 2025.

Anmärkningar

1. Individgaranti gäller inte för arbetstagare med upprättad handlingsplan enligt Bilaga 5, Centrala parter syn på förutsättningar för en väl fungerande individuell lönesättning.
2. Medlemmar som träffat avtal om anställning och ny lön inom sex månader före löneöversynstidpunkten ingår inte i lönesumman för beräkning av utrymmet och omfattas inte av individgarantin. En förutsättning är att det uttryckligen framgår av anställningsavtalet.

Lokal förhandlingsordning

7. Löneöversyn påbörjas genom en inledande förhandling där lokala parter enas om hur den lokala löneöversynsprocessen ska genomföras med beaktande av bl.a. de grundläggande principerna i § 1.

Parterna ska diskutera tidplan för löneöversynen och enas om förhandlingsmodell. Antingen kan dialog chef–medarbetare användas för hela verksamheten eller så bedömer lokala parter att förhandling behöver genomföras för del av eller hela verksamheten.

I bilaga 5 till HÖK 25 har de centrala parterna angivit ”Centrala parters syn på förutsättningar för en väl fungerande individuell lönesättning”. Denna bilaga tjänar som vägledning till vad som ska diskuteras och eventuellt ingå i den lokala förhandlingsordningen.

Anmärkningar

1. I den lokala förhandlingsordningen kan avtal om ingångslöner och/eller befattningslöner inom respektive yrke träffas.
2. Lönerna ska vara individuellt differentierade med hänsyn till åstadkomna arbetsresultat. Därför gäller att:
 - kriterier för differentiering tydliggörs i de olika verksamheterna,
 - lönen på individnivå avgörs på den nivå i organisationen där den enskildes arbetsresultat kan bedömas,
 - individuella samtal förs med arbetstagare om uppställda mål, resultat och med koppling till lön.
3. Redan träffade lokala avtal om lokal förhandlingsordning med likartat syfte påverkas inte av denna punkt.

Om parterna inte enas om en lokal förhandlingsordning ska respektive lokal part utvärdera och motivera vad som behövs för att nå en överenskommelse till kommande löneöversyn.

Efter avslutad löneöversyn enligt lokal förhandlingsordning anses de nya lönerna som fastställda och parterna bekräftar de nya lönerna i ett protokoll.

Förhandling

8. Om parterna inte enas enligt punkt 7 ska utrymmet enligt punkt 1 fördelas i förhandlingar med arbetstagarorganisationen, med beaktande av bl.a. de grundläggande principerna för lönesättning som framgår av § 1.

9. 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 Allmänna bestämmelser bilaga U.

Mom. 2. För 2026 gäller särskilda lönebestämmelser bilaga 1a som ersätter §§ 2 6 och 7 i denna bilaga.

§ 3 Förhandlingar m.m.

1. Förhandlingar om lön upptas då part så begär.
2. Överenskommelse om lön får träffas med enskild arbetstagare.

Anmärkningar

1. Vid nyanställning ska lönen sättas med beaktande av lönestrukturen för motsvarande befattningar hos arbetsgivaren. Detta gäller även för arbetstagare som tidigare varit anställda på BEKO-avtalet eller BEA-avtalet och som ingår en nyanställning på HÖK.
2. Möjligheterna till överenskommelse om lön mellan arbetsgivare – arbetstagare, vid andra tillfällen än nyanställning, förutsätter att de lokala parterna enats om principer härför.
3. Överenskommelse arbetsgivare – arbetstagare ska ingå i det kollektivavtal som upprättas mellan parterna i nästkommande löneöversynsförhandling.

3. 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

Mom. 1

1. Central part får påkalla central förhandling senast en månad efter det att den lokala förhandlingen avslutats enbart i fråga om fördelning (§ 2 punkt 8) enligt respektive löneöversyn.

Anmärkning

Vid hantering av lönefrågorna enligt § 2 punkt 7 kan centrala förhandlingar påkallas endast då utrymmet inte lagts ut.

2. 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.

Mom. 2 För 2026 gäller särskilda lönebestämmelser bilaga 1a som ersätter §§ 2, 6 och 7 i denna bilaga.

§ 7 Lägsta löner

Mom. 1

1. Den fasta kontanta lönen för arbetstagare som fyllt 19 år ska fr.o.m. 2026-01-01 uppgå till lägst 23 638 kronor.

För arbetstagare som under avtalsperioden fyller 19 år ska lönebeloppet enligt ovan gälla kalendermånaden efter det att arbetstagaren fyllt 19 år.

2. Den fasta kontanta lönen för arbetstagare som har yrkesförberedande gymnasieutbildning ska fr.o.m. 2026-01-01 uppgå till lägst 25 798 kronor.

Mom. 2. För 2026 gäller särskilda lönebestämmelser bilaga 1a som ersätter § 7 i denna bilaga.

§ 8 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.

Särskilda lönebestämmelser gällande löneöversyn 2026

Löneavtalet, bilaga 1, §§ 1, 3, 4, 5 och 8 gäller i sin helhet, undantagna är §§ 2, 6 och 7, som ersätts av följande bestämmelser i denna bilaga 1 a).

§ 1 Löneöversyn

Utrymme vid löneöversyn

1. Vid löneöversyn beräknas ett utrymme. Utrymmet som fastställs vid löneöversynstillfället utgörs av summan av ett krontalsbelopp för varje medlem i arbetstagarorganisationen som är tillsvidareanställd med månadslön och beräknas enligt nedan.

2026

a) Utrymmet utgörs av 915 kr

b) Utrymmet fördelas individuellt och differentierat med beaktande av individgarantin, punkt 6.

Bestämmelserna om utrymmets beräkning gäller inte hos den arbetsgivare där arbetstagarorganisationen har färre än 5 medlemmar.

Anmärkningar

1. Bortsett från bestämmelserna om utrymmets beräkning, hanteras löneöversynen för berörda arbetstagare med hänsyn till de förutsättningar som avtalet föreskriver, inklusive de grundläggande principerna i § 1, bilaga 1.

2. Medlemmar som träffat avtal om anställning och ny lön inom sex månader före löneöversynstidpunkten ingår inte i lönesumman för beräkning av utrymmet. En förutsättning är att det uttryckligen framgår av anställningsavtalet.

Fördelning

2. Utrymmet enligt ovan fördelas enligt punkt 4.

Inför löneöversyn

3. Löneöversynen inleds genom att arbetsgivaren informerar arbetstagarorganisationen om hur den lokala löneöversynsprocessen ska genomföras.

4. Löneöversyn sker genom att arbetsgivaren meddelar ny lön till berörd arbetstagare. Lönen ska ha sin grund i väl kända kriterier. De grundläggande principerna för lönesättning som framgår av bilaga 1, § 1 ska beaktas.

5. Löneöversyn genomförs per den 1 april 2026. Löneförändringar ska gälla från samma datum om inte annat överenskoms.

Anmärkning

Lönehöjning för tillsvidareanställda med månadslön avräknas utrymmet.

Individgaranti

6. Såvida inte annat överenskoms lokalt, garanteras medlem i arbetstagarorganisationen som är tillsvidareanställd med månadslön en löneökning med 600 kronor per månad fr. o. m. den 1 april 2026. Löneökningen avräknas utrymmet. Utbetalning av individgaranti ska ske senast 30 juni 2026.

Anmärkningar

1. Individgaranti gäller inte för arbetstagare med upprättad handlingsplan enligt Bilaga 5, Centrala parter syn på förutsättningar för en väl fungerande individuell lönesättning.

2. Medlemmar som träffat avtal om anställning och ny lön inom sex månader före löneöversynstidpunkten ingår inte i lönesumman för beräkning av utrymmet och omfattas inte av individgarantin. En förutsättning är att det uttryckligen framgår av anställningsavtalet.

Avstämning

7. Arbetsgivaren ska till arbetstagarorganisationen meddela sitt samlade förslag till ny lön på individnivå. Förslaget avstäms mellan arbetsgivare och arbetstagarorganisation med syfte att visa att arbetstagarorganisationens utrymme har uppnåtts på kollektiv nivå. Avstämningen är inte ett tillfälle att diskutera arbetsgivarens individuella lönesättning.

Anmärkning

Avstämningen sker senast 2 veckor efter meddelat förslag. Överenskommelse kan träffas om annan tidsfrist.

Resultat av löneöversyn

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

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 Allmänna bestämmelser bilaga U.

§ 2 Förhandlingsordning

1. Central part kan påkalla central förhandling endast då utrymmet inte lagts ut. Sådan central förhandling kan påkallas senast 4 veckor från avstämningstidpunkten.
2. 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.

§ 3 Lägsta löner

1. Den fasta kontanta lönen för arbetstagare som fyllt 19 år ska fr. o. m. 2027-01-01 uppgå till lägst 24 676 kronor.

För arbetstagare som under avtalsperioden fyller 19 år ska lönebeloppet enligt ovan gälla kalendermånaden efter det att arbetstagaren fyllt 19 år.

2. Den fasta kontanta lönen för arbetstagare som har yrkesförberedande gymnasieutbildning ska fr. o. m. 2027-01-01 uppgå till lägst 26 572 kronor.

Allmänna bestämmelser

Se särtryck.

Centrala och lokala protokollsanteckningar

Anteckningar till Löneavtal

Löneöversyn

1. Yrkande från respektive part ska, såvida inte annat lokalt överenskoms, presenteras för motparten senast 3 månader före den tidpunkt som respektive löneöversyn avses gälla från. Yrkandena förutsätts vara motiverade och ha sin grund såväl i arbetsrättslagstiftningen som i löneavtalets ”Grundläggande principer för lönesättningen”.

Annan åtgärd än lön

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

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

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

Uppföljning och analys

3. Efter avslutad löneöversyn ska en uppföljning och analys göras av lönenivåer och lönestruktur inom respektive yrke. Detta för att lokala parter ska kunna analysera och följa löneutvecklingen.

Samtal om arbetsuppgifter och lön efter utbildning

4. För arbetstagare som slutfört utbildning som efterfrågas av arbetsgivaren, ska samtal föras mellan medarbetare och chef. Detta om hur arbetsuppgifter och lön kan påverkas med hänsyn till arbetstagarens nya kompetens.

Anmärkning

Detta avser yrkesutbildning eller specialistutbildning inom yrket som efterfrågas av arbetsgivaren.

Central konsultation

5. Endera lokal part kan påkalla partsgemensam konsultation från centrala parter att bistå vid diskussioner om löneavtalets tillämpning.

Löneöversyn för ackordsavlönade

6. Tillsvidareanställda ackordsarbetare bidrar till löneutrymmet enligt Löneavtalets § 2. Lönehöjning för ackordsarbetande avräknas utrymmet.

Visstidsanställdas lönesättning

7. Löneavtalets § 1, Grundläggande principer för lönesättning, omfattar alla medarbetare. Samma lönepolitiska grunder gäller för de anställda oberoende av anställnings- eller avlöningsform.

Anteckningar till AB

Arbetstid

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

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

Anmärkning

Bestämmelsen om 34 timmar och 20 minuter per vecka vid ständig natt ska omfatta alla arbetstagare som arbetar ständig natt. För dessa arbetstagare gäller bestämmelsen fr.o.m. 2022-04-01 om inte annat överenskomms mellan lokala parter.

Arbetstagare som har arbetstid förlagd till såväl dag- som nattjänstgöring, s.k. rotationstjänstgöring, ska ha en genomsnittlig veckoarbetstid av 36 timmar och 20 minuter inom beräkningsperioden. Detta gäller under förutsättning av att nattpassen under beräkningsperioden utgör minst 20 procent av den totala arbetstiden.

2. Inom kommunal omsorg och prehospital akutsjukvård (ambulans) 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 kompetensutveckling 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.

3. Arbetstagare som har ordinarie arbetstid förlagd till vardag såväl som sön- och/eller helgdag tillförsäkras ett antal fridagar som motsvarar 45 under en 20-veckorsperiod. Fridagarna kan förläggas till beräkningsperioden och motsvarar då 2,25 dagar i genomsnitt per vecka. Möjlighet att avstå enstaka fridag finns för arbetstagare som så önskar.

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

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

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

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

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

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

Med anledning av ärende från EU-kommissionen om arbetstider

6 a. 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

För regionsektorn och f.d. Privoföretag anslutna till Sobona gäller

7. För laboratoriebiträde, röntgenbiträde, obduktionstekniker, överskötare, 1:e skötare, skötare, socioterapeut, 1:e socioterapeut, undersköterska, sjukvårdsbiträde, mottagningsbiträde, barnskötare, baderska, badbiträde, fotvårdsspecialist, ambulanssjukvårdare, arbetsterapibiträde, elevassistent, vårdare i behandlingsarbete, barnhemsbiträde, vårdare, vårdbiträde, vårdbiträde öppen vård, förrådsbiträde, 1:e kock, kokerska, kock, kallskänka, serveringsbiträde, köksbiträde, överstäderska, städerska, sömmerska, sömnadsbiträde, tvättmaskin-skötare, tvättbiträde vars ordinarie arbetstid är förlagd till vardag såväl som sön och helgdag eller till vardag och helgdag ska arbetstiden för heltidsanställd arbetstagare utgöra i genomsnitt 37 timmar per vecka.

Övertid

8. För personal inom kommunernas industriella verk och allmänna arbeten m.m. anställda som yrkesarbetare, park- och trädgårdsarbetare, förrådsarbetare,

anläggningsarbetare, bil- och maskinförare, renhållningsarbetare eller elmontör ska, om inte annat lokalt överenskommits, följande gälla:

Om övertidsarbete, som inte kommer omedelbart efter den ordinarie arbetstiden eller omedelbart efter på denna följande måltidsrast av normal längd, inställs eller inte uppgår till 2 timmar utges lön för 3 timmar, när arbetstagare inkallas till tidpunkt efter kl. 24.00 och senast kl. 05.00, och lön för 2 timmar, när arbetstagaren inkallas till annan tidpunkt. Arbetstagare som inkallas till övertidsarbete under tid då de fullgör jour eller beredskap, är inte berättigade till minimisättning vid övertidsarbete.

Obekväm arbetstid

9. Till vårdbiträde i kommun och till vårdpersonal i region inom psykiatri och hemsjukvård utges tillägg för obekväm arbetstid och övertidsarbete.

Jour och beredskap

10. 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.

Semester

11. Arbetstagare som är månadsavlönad och har semesterlagens semesterår får semesterlönetillägg med 1 100 kronor per semesterdag för högst 25 av årets betalda semesterdagar. Detta gäller för heltidsanställd arbetstagare. Beloppet minskas med hänsyn till sysselsättningsgrad och partiell ledighet.

För vissa arbetsgivare anslutna till Sobona gäller

12. Enskilda överenskommelser mellan arbetsgivare och arbetstagare får inte innebära att arbetstagarens rättigheter enligt § 27 inskränks.

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

Sjuklön m.m.

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

Övriga anteckningar

Heltidsresan

1. SKR:s och Kommunals partsgemensamma arbete för att heltidsarbete ska bli norm (Heltidsresan) fortsätter.

Målsättningen är att tillsvidareanställning på heltid ska vara det normala vid nyanställning, att deltidsanställda medarbetare ska arbeta fler timmar och att heltidsarbete ska bli norm.

Alla arbetsgivare bör göra en analys av olika parametrar som påverkar organisation och bemanning. Resultatet ska samverkas med arbetstagarorganisationen. Syftet med arbetet är att skapa en hållbar heltidsorganisation och en förutsägbar arbetstidsförläggning. Vidare bör alla arbetsgivare i samverkan med lokal arbetstagarorganisation arbeta aktivt med friskfaktorer.

Centrala parter ska stödja lokala parter och möjliggöra arenor för erfarenhetsutbyte. Arbetet ska ske med utgångspunkt från verksamhetens behov och resurser. Centrala parter ska arbeta ska vara slutfört 2028-03-31, med option att förlänga det partsgemensamma arbetet till och med 2030-03-31.

Förstörda persedlar

2. Arbetstagare äger rätt till ersättning för under arbetet av vårdtagare/omsorgstagare/patient förstörda persedlar och tillhörigheter.

Tjänstedräkt m.m.

För regionsektorn gäller

3. Har arbetstagare ålagts att bära arbetsrockar (motsvarande) i arbetet ska arbetstagare även fortsättningsvis få dessa tillhandahållna av arbetsgivaren. Dessa utlämnas med nyttjanderätt under arbetet. Tvätt och erforderlig efterbehandling ombesörjs och bekostas av arbetsgivaren.

Distansarbete

4. 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.

Personlig assistent, ledsagare och avlösare

5. Vid provanställning av personlig assistent, ledsagare och avlösare gäller inte § 4 mom. 2. Istället gäller provanställning enligt 6 § LAS.

6. Personlig assistent, ledsagare och avlösare anställd med stöd av lag om stöd och service till vissa funktionshindrade (LSS), undantas från reglerna i 22 § LAS.

7. Företrädesrätt enligt 25 § LAS gäller inte anställning där den enskilde funktionshindrade anmodat annan personlig assistent, ledsagare eller avlösare.

Feriearbetande skolungdom

8. Lokala företrädare för Svenska Kommunalarbetsförbundet ska underrättas för det fall kommunen eller regionen avser att vidta sysselsättningsåtgärder för feriearbetande skolungdom.

Sammanläggning av anställningar

9. 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

10. Om inte annat överenskomms 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 mellanskillnaden mellan den gamla och den nya lönen. Tillägget utbetalas de första 6 månaderna.

Om den nya anställningen innebär lägre sysselsättningsgrad reduceras tillägget enligt följande

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

a = ursprunglig lön vid heltid

b = ny lön vid heltid

c = ny sysselsättningsgrad

d = tillägg

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

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

Musikerförbundet

11. Detta avtal gäller jämväl Musikerförbundet med undantag av Löneavtal, bilaga 1 till HÖK 25, § 3 punkt 2 anmärkning 1–3.

Pensionsavgifter

12. 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.

Träffas lokalt kollektivavtal om löneväxling mellan Svenska Kommunalarbetsförbundet (Kommunal) och arbetsgivaren är det lokala kollektivavtalet giltigt först efter godkännande av förbundet centralt.

13. Till följd av avvecklingen av PA-KL:s pensioneringsperiod 63–65 år och pensionsåldern 63 år har bildats ett utrymme.

a) För en arbetstagare, med anställning hos arbetsgivaren sedan den 31 december 2003 eller tidigare som är reglerad i LOK med Svenska Kommunalarbetsförbundet, gäller följande pensionsavgifter. Arbetstagaren behåller pensionsavgiften så länge han eller hon har en fortlöpande anställning enligt LOK med Kommunal.

- Om KAP-KL gäller för arbetstagaren och han eller hon är född år 1946 eller tidigare, avsätts – utöver vad som följer av KAP-KL § 11 mom. 1 anmärkning 1 – en årlig pensionsavgift beräknad i procent av avgiftsunderlaget enligt KAP-KL § 12. Procentsatsen är 1,0 procent.

- Om PFA 98 eller PFA 01 gäller för arbetstagaren och han eller hon är född år 1975 eller tidigare, avsätts – utöver vad som följer av PB § 8 i tillämpligt PFA – en årlig pensionsavgift beräknad i procent av avgifts-underlaget enligt PB § 11 i tillämpligt PFA. Procentsatsen är 1,0 procent.
- b)** För en arbetstagare som inte omfattas av a) gäller följande pensionsavgifter.
 - Om KAP-KL gäller för arbetstagaren och han eller hon är född år 1946 eller tidigare, avsätts – utöver vad som följer av KAP-KL § 11 mom. 1 anmärkning 1 – en årlig pensionsavgift beräknad i procent av avgifts-underlaget enligt KAP-KL § 12. Procentsatsen är 0,5 procent.
 - Om PFA 98 eller PFA 01 gäller för arbetstagaren, avsätts – utöver vad som följer av PB § 8 i tillämpligt PFA – en årlig pensionsavgift beräknad i procent av avgiftsunderlaget enligt PB § 11 i tillämpligt PFA. Procent-satsen är 0,5 procent.

Krislägesavtal

14. 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.

Bestämmelser för räddningstjänstpersonal med huvudsaklig tjänstgöring i utryckningsstyrka

15. För heltidsanställd arbetstagare inom räddningstjänsten utges ett tillägg om 2 136 kronor per månad fr.o.m. 2025-04-01 och 2 200 kronor per månad, fr.o.m. 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.

16. 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.

Jämställdhet

2. I diskrimineringslagen åläggs arbetsgivare och arbetstagare att verka för att utjämna och förhindra skillnader i löner och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt.

För att en utveckling i denna riktning ska vara möjlig på en övergripande nationell nivå krävs ett långsiktigt och målmedvetet arbete. Dessutom fordras en samsyn på arbetsmarknaden framför allt inom och mellan de fackliga organisationerna.

Lönepolitik

3. Det är angeläget att arbetsgivaren arbetar fram grundläggande och långsiktiga lönepolitiska riktlinjer för lönesättningen. Dessa övergripande riktlinjer bör vara enhetliga för arbetsgivarens olika verksamheter.

Lägsta lön 2026-2027

4. Centrala parter är överens om att värdet av höjningen av lägsta lön för 2026 och 2027 ska ingå i på HÖK 24 följande centrala avtal. Lägsta lön för året 2026 och 2027 är därmed fastställda.

Principöverenskommelse gällande nytt löneavtal

5. Löneavtalet har sedan större förändringar gjordes i slutet av 1990-talet utvecklats till det avtal vi har idag. Parterna konstaterar att ett nytt löneavtal behövs i syfte att bättre möta sektorns kompetens- och utvecklingsbehov. Därför har parterna enats om att ta fram ett nytt löneavtal i enlighet med, mellan

parterna tecknade, principöverenskommelse; Principöverenskommelse om ett nytt löneavtal till Huvudöverenskommelse med Svenska Kommunalarbetareförbundet HÖK 25.

Anteckningar till AB

Arbets tid

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

Med anledning av 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.

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

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

Arbets tidsråd

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 Arbets tidsråd. Det ska bestå av nio representanter, varav sju från arbetstagarorganisationerna och två från arbetsgivarorganisationerna SKR/Sobona. Fokus för rådet är arbets tidsfrågor i dygnet-runt-verksamhet inom kommun- och regionsektorn.

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 dygnsvilloreglerna i AB.

Arbetstidsrådet ska också utse en nämnd, som på begäran av centrala parter eller av Arbetstidsrådet, prövar övergripande och principiella frågor och tolkningar av de förändrade arbetstidsbestämmelser som gäller i HÖK, bilagan AB, § 13 fr.o.m. 2023-10-01. Arbetstidsrådet ska eftersträva enighet om när prövning ska begäras av nämnden. Prövning i nämnden kan dock också begäras av rådets respektive parter.

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 AB § 27, på lokal överenskommelse som kan ha träffats med stöd av bestämmelserna i 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 Svenska Kommunalarbetareförbundets lokalavdelningar (Kommunal) om inte den centrala arbetstagarorganisationen skriftligen meddelar arbetsgivaren annat.

Principöverenskommelse om individuella tidkonton

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

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

Principöverenskommelse om översyn av särskilda ersättningar

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

Förhandling om ändringar i AB m.m.

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

Räddningstjänstpersonal m.fl.

2. Räddningstjänstpersonal samt skorstensfejare som deltar i utbildning vid MSB:s (Myndigheten för samhällsskydd och beredskap) skolor erhåller fri kost och logi som tillhandahålles av utbildningsenheten.

Utbildningen bedrivs som internatutbildning av MSB.

MSB debiterar arbetsgivaren (kommunen) för kurskostnaden.

Arbetstagare som deltar i utbildning vid MSB:s skolor erhåller även fria hemresor med billigaste färdstätt var 14:e dag under hela utbildningstiden. Om res tiden överstiger 6 timmar vid enkel resa, får flyg användas.

Sveriges Kommuner och Regioner rekommenderar kommunerna att tillämpa ovanstående förmånsregler under avtalsperioden.

3. Som en del i arbetsgivarens systematiska arbetsmiljöarbete är det naturligt att det finns rutiner om ”reaktivering” för utryckningspersonal vid återinträde i

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

Partsgemensamma arbeten för kompetensförsörjning inom räddningstjänst

6. Kompetensförsörjning inom räddningstjänsten har länge varit en utmaning. Demografiska förändringar med låga födseltal och åldrande befolkning samt den omställning som krävs utifrån det förändrade omvärldsläget kommer att öka denna problematik ytterligare.

MSB har i ett regeringsuppdrag kommit fram till att kommunal räddningstjänst vid höjd beredskap minst behöver fördubbla antalet uttryckande personal. Staten har vidtagit åtgärder för att lösa del av personalförstärkningen som behövs vid höjd beredskap genom den återaktiverade civilplikten. För att möta det nya läget krävs dock även att den fredstida förmågan stärks.

Mot bakgrund av detta ser parterna inom räddningstjänsten ett behov av att arbeta med att skapa tydliga möjligheter till att stärka kompetensen och hitta fler vägar in i räddningstjänsten.

Detta för att utöka den frestida kapaciteten och på så sätt stå ännu starkare för att klara de utmaningar som räddningstjänsten kan komma att ställas inför i framtiden.

Parterna har därför enats om två partsgemensamma arbeten som ska ge underlag till lösningar som kan bidra till att bredda kompetensförsörjningen genom att erbjuda fler vägar in i räddningstjänsten samt genom att öka möjligheterna för medarbetare i utryckningsstyrka att ställa om till nya arbetsuppgifter inom räddningstjänsten.

De partsgemensamma arbetena är:

- a.** Parterna ska utreda möjligheterna att ta fram nationella kompetensstandarder för utryckande personal.

Parterna enas om att utreda ett förslag om hur ett arbete med att ta fram nationella kompetensstandarder/yrkesprofiler kan genomföras. Utredningen ska ta sin utgångspunkt i Myndigheten för yrkeshögskolans vägledning kring branschvalidering och den partsgemensamma branschvalideringsmodell som förvaltas av Kompetenskansliet och utgå ifrån SeQF (Sveriges referensram för kvalifikationer) i utformningen.

Arbetet ska genomföras av parterna i samverkan med representanter från verksamheterna både på arbetsgivar- och arbetstagarsidan. Parterna är eniga om vikten av att i arbetet involvera andra viktiga aktörer så som MSB.

Utredningen ska vara klar senast 31 december 2025. Om parterna är överens om ett genomförande påbörjas arbetet under 2026.

- b.** Parterna ska utreda vilka avtalsregleringar som skulle kunna underlätta för att medarbetare i utryckningstjänst ska kunna ställa om till 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 skapa fler incitament för arbetstagare i utryckningsstyrka att välja omställning inom räddningstjänsten.

Partsgemensamt arbete om att stärka den svenska modellen och kollektivavtalens legitimitet

7. Det finns flera utmaningar vad gäller kollektivavtalen och i förlängningen den svenska arbetsmarknadsmodellen. Avtalen som tecknas av såväl centrala

som lokala parter förutsätter samverkan på alla nivåer. Parterna är överens om ett gemensamt initiativ i syfte att stärka den svenska modellen och kollektivavtalens legitimitet. Uppdraget utförs av Velfärdens partsråd (VPR) och ska pågå under avtalsperioden.

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

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

8. Den tillfälliga överenskommelsen prolangeras 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.

Centrala parter syn på förutsättningar för en väl fungerande individuell lönesättning

Denna bilaga anknyter till Löneavtalet och lönebildningsprocessen. En förutsättning för att lokala parter ska enas om lokal förhandlingsordning 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 arbetstagares lön ska bestämmas utifrån sakliga grunder såsom arbetsuppgifternas svårighetsgrad, kompetens, yrkeskunnande och övriga krav som är förenade med arbetsuppgifterna, samt arbetstagarens skicklighet och resultat i förhållande till verksamhetsmålen.

En förutsättning för att lönesättningen 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 löneöversynsprocess.

- Hur dialogen/informationen kring den av arbetsgivaren fastställda övergripande lönepolitiken ska genomföras.
- Att medarbetarna ges möjlighet till delaktighet i dialogen kring utformningen av de verksamhetsbaserade lönekriterierna t.ex. genom att utnyttja nuvarande samverkanssystems möjligheter till dialog på arbetsplatserna.
- Kriterier behöver tydliggöras i de olika verksamheterna så att de är väl kända för arbetstagaren. Kriterierna ska vid behov uppdateras och bör vara viktade på arbetsplatsnivå.

- Lönen på individnivå avgörs på den nivå i organisationen där det är möjligt att bedöma den enskilda arbetstagarens arbetsresultat. Samtal förs med arbetstagaren om uppställda mål, resultat och med koppling till lön.
- Vid nyanställning ska arbetstagarens tidigare utbildning och erfarenheter beaktas i lönesättningshänseende. Lönen ska sättas utifrån arbetsgivarens befintliga lönestruktur.
- 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.
- Vid analys av arbetsgivarens lönestruktur är det viktigt att grupper med liten lönespridning uppmärksammas och att lönespridningens betydelse för goda resultat beaktas.
- Det är naturligt att i lönebildningsprocessen uppmärksamma också arbetstagare som är frånvarande på grund av sjuk- eller föräldraledighet.
- I den lokala förhandlingsordningen kan avtal om ingångslöner och/eller befattningslöner inom respektive yrke träffas.
- Övergripande utgångspunkt ska även vara att lagstiftning om diskriminering beaktas.

När lokal förhandlingsordning träffats

Lokala parter ska genomföra samtal om arbetsgivarens planerade åtgärder vid varje löneöversyn. Ett samtal som är väl förberett av arbetsgivaren ökar graden av tydlighet och därmed tilltron till arbetsgivaren som lönesättare. Exempel på inslag i samtalet kan vara arbetsgivarens syn på lönestrukturfrågorna, dvs. önskade lönerelationer mellan grupper såväl som lönespridningen inom en grupp. Ett aktivt deltagande av de lokala parterna bidrar verksamt till att önskvärd tydlighet uppnås.

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.

Löneöversyn sker utifrån den lokala förhandlingsordningen antingen genom att arbetsgivaren lämnar förslag i dialog om ny lön till berörd arbetstagare, eller genom förhandling. Oavsett modell ska 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.

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.

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.

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

Arbetsgivaren bör arbeta strategiskt med att åstadkomma en önskvärd lönestruktur. Detta möjliggör en löneutveckling som premierar kompetens, yrkeskunnande, specialistkunskap, resultat och bidrag till verksamhetens mål sett över tid. Arbetsgivarens syn på de övergripande lönestrukturfrågorna blir därmed en viktig del i diskussionen.

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.

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.

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

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 löne-

ökning 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.

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, 6 och 6 a undantagna – §§ 2 och 3 samt
2. de bestämmelser i övrigt som parterna nedan träffar överenskommelse om ska ingå i kollektivavtalet.

§ 2 Giltighet och uppsägning

Kollektivavtalet avlöser gällande kollektivavtal – LOK 24– och gäller t.o.m. 2027-03-31 med en ömsesidig uppsägningstid av 3 kalendermånader. Har avtalet inte sagts upp inom föreskriven tid förlängs dess giltighet för en tid av 12 kalendermånader i sänder med en ömsesidig uppsägningstid av 3 kalendermånader. Uppsägning ska vara skriftlig och åtföljd av förslag till nytt kollektivavtal i frågor som avses i HÖK 25.

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

§ 3 Övrigt

Förhandlingen förklaras avslutad.

..... den2025

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, 6 och 6 a undantagna – §§ 2 och 3.

§ 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.