

# **Redogörelsetext för nyheter och ändringar i Huvudöverenskommelse om lön och allmänna anställningsvillkor samt rekommendation om lokalt kollektivavtal m.m. – HÖK 25 inklusive Bilaga M med OFRs förbundsområde Lärare**

## **Inledning**

Sveriges Kommuner och Regioner och Sobona – Kommunala företagens arbetsgivarorganisation – träffade genom medling den 13 maj 2025 Huvudöverenskommelse, HÖK 25 med OFRs förbundsområde Lärare (Sveriges Lärare). Avtalet berör ca 220 000 anställda och omfattar perioden 2025-04-01 – 2027-03-31.

Denna redogörelse omfattar nyheter och ändringar i HÖK 25 inklusive förhandlingsprotokoll (se sid. 2-11) och bilaga M (se sid. 11). Ändringar i Allmänna bestämmelser (AB 25) och dess övriga bilagor beskrivs i separat cirkulär och redogörelsetext (Cirkulär 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.

Förhandlingarna med Sveriges Lärare har pågått sedan 20 december 2024 till 13 maj 2025 då HÖK 25 tecknades genom medling. För Sveriges Lärare har bl.a. frågor om arbetsmiljö och arbetsbelastning i allmänhet, och en balans mellan undervisning och tid för planering (för samtliga lärarkategorier) i synnerhet varit viktiga frågor. Arbetsgivarens tjänsteplanering har än en gång lyfts fram under förhandlingarna och resonemang har förts om hur samtalen mellan lokala parter äger rum för att möjliggöra transparens i planering av såväl verksamhet som kompetensutvecklingsinsatser.

Med anledning av den pågående utredningen om bland annat lärares och förskollärares arbetstid (SOU 2025:26) ser parterna behov av att fortsätta samtal och förhandlingar under den kommande avtalsperioden. Parterna har därför enats om att förlänga den gemensamma översynen som rör arbetsorganisation och arbetstid med syfte att under avtalsperioden också kunna omhänderta nödvändiga villkorsändringar i relation till de lagregleringar som väntas följa.

Parterna har enats om förändringar och nyheter i avtalet som framgår nedan och av cirkulär 25:10 (Allmänna bestämmelser, AB bilaga 2 till HÖK 25).

## **Förhandlingsprotokoll**

### **§ 1 Innehåll**

Innehåller sedvanlig uppräkningslista av överenskommelsens alla delar.

**b)** Allmänna bestämmelser (AB) gäller i lydelse från 2025-04-01. Bilaga L utgår efter att ha inarbetats i AB § 18.

### **§ 2 Partsgemensamt ansvarstagande för skolan**

Skrivningen redogör för bakgrunden och parternas intentioner med det tecknade avtalet.

## § 7 Giltighet och uppsägning

Avtalet gäller för perioden 2025-04-01 – 2027-03-31. Avtalet är inte uppsägningsbart i förtid. Avtalet förlängs med 12 kalendermånader i sänder om det inte sägs upp inom föreskriven tid.

## 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 (dialogmodell 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 4 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 Löneöversyner

*Ny anmärkning 4 i punkt 7, Garanterat utfall*

### Bakgrund

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 löneöversyner.

Enligt löneavtalet utgörs underlaget för beräkning av garanterat utfall, av lönesumman av arbetstagarorganisationens samtliga medlemmar som vid löneöversynstillfället 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 uppnåtts konstateras istället i efterhand när cheferna gjort sina bedömningar av de medarbetare som ingår i löneöversyner.

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 löneöversyner 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.

### Ny anmärkning om beräkning av garanterat utfall

Löneavtalets punkt 7 har tillförts en ny anmärkning 4 om beräkning av garanterat utfall. Anmärkningen innebär att de av arbetstagarorganisationens

medlemmar som fått en ny anställning och ny lön inom sex månader före *löneöversynstidpunkten* undantas i beräkningarna av garanterat utfall.

Löneöversynstidpunkten är den tidpunkt som anges i löneavtalets § 2, p.5 (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.

#### *Ny punkt 8 – 9, Löneöversyn 2025 och Löneöversyn 2026*

Det garanterade utfallet följer normen för det s.k. märke som har fastställts av parterna inom industrin. Det gäller såväl nivå som fördelning mellan åren i avtalsperioden. Löneavtalets garanterade utfall utgörs därmed av 3,4 procent för 2025 och 3,0 procent för 2026.

#### *Ny punkt 10, Chefens roll*

Punkten belyser chefens betydelse i den lokala lönebildningsprocessen. Chefers förutsättningar och roll som arbetsgivarens företrädare är särskilt viktiga i ett löneavtal som bygger på individuell och differentierad lönesättning.

### **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 AB**

*Punkt 6 utgår, Övertid*

Innehållet i punkten återfinns numera i AB § 20 Övertid.

*Tidigare punkter 7-11 har ny numrering.*

*Punkt 8 utgår, Uppsägningstider för arbetsgivare som är medlem i Sobona*

*Punkt 9 utgår, För vissa arbetsgivare anslutna till Sobona*

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).

### **Övriga anteckningar**

*Punkt 3, Lärares kompetensutveckling*

Skrivningen, som bl.a. pekar på vikten av att beakta de möjligheter som Kompetens- och omställningsavtalet (KOM-KR) erbjuder, har kompletterats för att också omfatta det nationella professionsprogrammet för lärare och förskollärare som träder i kraft den 1 september 2025. Mer information om

professionsprogrammet finns på Skolverkets hemsida: [Nationellt professionsprogram - Skolverket](#)

## **Centrala protokollsanteckningar, bilaga 4**

Bilagan gäller endast mellan centrala parter på nationell nivå.

### **Anteckningar till löneavtal**

*Punkt 2 uppdaterad, 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.

### **Anteckningar till AB**

*Punkt 2 c förändrad, 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 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.

### *Medbestämmandelagen*

#### *Punkt 3*

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

#### *Punkt 4*

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

#### *Punkt 5 stryks, Avsiktsförklaring gällande arbetstid*

Partsarbetet var kopplat till Avsiktsförklaringen gällande arbetstid och är avslutat.

*Ny punkt 5, 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 slutförd senast den 31 juli 2026 såvida parterna inte enas om annat. Arbetet enligt överenskommelsen görs på central nivå.

#### *Punkt 6 stryks, Partsgemensam översyn av bilaga L*

Punkten stryks då arbetet är avslutat.

#### *Ny punkt 6, 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.

### *Ny punkt 7, 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.

## **Övriga anteckningar**

### *Punkt 5, Strategisk kompetensförsörjning skola*

Endast språklig ändring gjord.

### *Punkt 6, Partsgemensam översyn av avtalets villkor och bilagor gällande arbetsorganisation och arbetstider*

I HÖK 24 enades centrala parter om en gemensam översyn av avtalets villkor och bilagor som rör arbetsorganisation och arbetstider. Denna översyn återupptas under HÖK 25 och förhandlingar kommer att föras 2026 när resultatet av föreslagen lagstiftning gällande lärare och förskollärares arbetstider blir kända. Parterna har med anledning av detta också tecknat en särskild principöverenskommelse enligt punkten 10 nedan.

Inom ramen för översynen ska centrala parter också formulera en gemensam syn på de förutsättningar som krävs för en väl fungerande arbetstidsförläggning och som ska kunna fungera som stöd i det lokala arbetet. Detta arbete ska enligt parternas särskilda principöverenskommelse vara avslutat senast 31 december 2025 (se cirkulär 25:05 bilaga 9).

Arbetet med översynen ska i sin helhet vara slutfört senast den 31 december 2026.

*Punkt 8 utvecklas, Avsiktsförklaring om kompetensförsörjning av välfärden*

Parterna har enats om en fortsättning av avsiktsförklaring om kompetensförsörjning i välfärden med delvis annat innehåll till följd av en höjd ambition mellan parterna att få till en trepartsdialog med regeringen rörande EU-relaterade arbetsmarknadsfrågor.

*Ny punkt 9, Kompetensutveckling*

En ny protokollsanteckning har införts där centrala parter konstaterar det delade ansvaret för, och vikten av, kompetensutveckling. Skrivningen innebär inga nya formkrav för hur samtal ska gå till eller hur dessa ska dokumenteras. Många arbetsgivare hanterar redan idag frågan om enskild medarbetares kompetensutveckling inom ramen för befintliga strukturer för utvecklingssamtal, där individuella utvecklingsplaner är vanligt förekommande. Liknande bestämmelse finns sedan tidigare i avtal med OFRs förbundsområden Hälso- och sjukvård och Läkare samt med AkademikerAlliansen.

*Ny punkt 10, Principöverenskommelse om arbetstid m.m. för lärare*

Med anledning av pågående utredning om lärares och förskollärares arbetstid (SOU 2025:26) ser parterna behov av att fortsätta samtal och förhandlingar under den kommande avtalsperioden i syfte att omhänderta nödvändiga villkorsändringar i relation till de lagregleringar som väntas följa. I samband med HÖK 25 träffas därför en principöverenskommelse angående avlösande avtal om arbetstid m.m. för lärare.

*Ny punkt 11, Partsgemensamt arbete om att stärka den svenska modellen 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.

## **Centrala parter syn på förutsättningar för en väl fungerande individuell lönesättning, bilaga 5**

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

*Tidigare avsnitt, Löneutveckling för äldre arbetstagare, utgår*

Rubrik samt innehåll utgår och ersätts med nedan.

*Nytt avsnitt, 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 7 och bilaga 7 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.

## **Redogörelsetext för Bilaga M till AB i lydelse 2025-04-01**

### **Arbetstid**

#### *Punkt 6*

Redaktionella ändringar med anledning av att tidigare villkor löpt ut 2024-06-30.

Med anledning av ändringar avseende dygnsvila i AB §13 mom. 9 gällande avvikelser vid nationella val och folkomröstningar införs motsvarande ändring i bilaga M.

#### *Förtroendearbetstid*

#### *Punkt 6 e)*

Redaktionell ändring med anledning av villkor som trätt i kraft 2024-07-01

### **Ferielön**

#### *Semesterfrågor*

#### *Punkt 14 a)*

Ferielönstillägget räknas upp med märket.