

Redogörelsetext för nyheter och ändringar i Huvudöverenskommelse om lön och allmänna anställningsvillkor samt rekommendation om lokalt kollektivavtal m.m. – HÖK 25 och Med stud 25 med OFRs förbundsområde Läkare

Inledning

Sveriges Kommuner och Regioner och Sobona – Kommunala företagens arbetsgivarorganisation – träffade den 12 juni 2025 Huvudöverenskommelse HÖK 25 med OFRs förbundsområde Läkare (Sveriges läkarförbund). Samtidigt träffades också överenskommelse om avtalet Med stud 25.

Denna redogörelse omfattar nyheter och ändringar i HÖK 25, inklusive förhandlingsprotokoll och protokollsanteckningar, samt avtalet Med stud 25. Vissa ändringar av redaktionell karaktär beskrivs inte.

Ändringar i Allmänna bestämmelser (AB 25) beskrivs i separat cirkulär och redogörelsetext (cirkulär 25:10).

Avtalen omfattar perioden 2025-04-01 – 2027-03-31, och kan inte sägas upp i förtid. Huvudöverenskommelsens Löneavtal reglerar ett garanterat utfall om 3,4 procent i löneöversynen 2025, och 3,0 procent i löneöversynen 2026.

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.

Om förhandlingarna med Läkarförbundet

Avtalsförhandlingarna med OFR:s förbundsområde Läkare har pågått från 20 december 2024 då Sveriges Läkarförbund sade upp gällande huvudöverenskommelse och Med stud avtalet, till 12 juni 2025 då HÖK 25 tecknades efter medling. Förhandlingarna omfattade HÖK inklusive AB, Specialbestämmelser för läkare samt Med stud avtalet.

Förhandlingarna mellan parterna har rört utmaningar att klara kompetensförsörjningen till hälso- och sjukvården och den betydelse som läkare innan specialistbevis har för den framtida kompetensförsörjningen. Viktiga frågor har också rört läkares övertid, veckovila, ersättning för bundenhet under beredskap, beräkning av garanterat utfall i löneavtalet och möjligheterna till lönekarriär inom yrket över tid.

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

Förhandlingsprotokoll

§ 1 Innehåll m.m.

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.

§ 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 parternas 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 parternas *Avsiktsförklaring gällande löneavtalet* (se bilaga 4 till detta 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

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 5 i punkt 8, 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 löneöversynen.

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 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.

Ny anmärkning om beräkning av garanterat utfall

Löneavtalets punkt 8 har tillförts en ny anmärkning 5 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. 6 (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 9 och 10, Garanterat utfall per löneöversyn och år

Det garanterade utfallet följer normen för det s.k. märket som har fastställts av parterna inom industrin.

Enligt punkt 9 är det garanterade utfallet för arbetstagarorganisationen 3,4 procent i löneöversynen 2025 och enligt punkt 10 3,0 procent i löneöversynen 2026.

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.

Specialbestämmelser för läkare, bilaga 3

Läkares specialbestämmelser tillför bestämmelser till AB och ersätter i vissa fall bestämmelser i AB.

De nya reglerna i AB § 1 om krav gällande tecknandet av lokala kollektivavtal gäller även lokala kollektivavtal som träffas med stöd av Läkares specialbestämmelser.

Arbetstid (§ 13)

Tillägg Punkt 6, Vissa riktlinjer för arbete under obekväm tid

Tillägg Punkt 8, Arbete under obekväm tid

En att-sats tillförs sist i punkt 6 respektive sist i punkt 8. Att-satserna i punkt 6 utgör riktlinjer för arbete under obekväm tid medan att-satserna i punkt 8 utgör regleringar vid arbete under obekväm tid som ska följas om arbetsgivaren enligt punkt 7 beslutat att förlägga ordinarie arbetstid utöver måndag-fredag kl. 07-21.

I samband med att AB:s skärpta regler om dygnsvila trädde i kraft för läkare den 1 februari 2024 upphörde den sista att-satsen i punkt 6 respektive punkt 8 att gälla. Att-satserna hade funnits i läkares specialbestämmelser sedan ca 30 år. Anledningen till att dessa att-satser upphörde att gälla var bland annat att de angav längden en halv dags ledighet för efterföljande ledighet dagen efter fullgjort jourpass respektive efter arbete nattetid. Längden en halv dags ledighet stämde inte överens med de skärpta dygnsviloreglerna, då en halv dag inte utgör 11 timmars dygnsvila eller en sådan längre vila som kan krävas efter ett pass enligt undantagen i AB.

Hänvisningen till AB i de nya att-satserna är dels för att klargöra att begreppet vila och kompensande vila enligt AB kan vara jourkompledighet och dels för att hänvisa till att reglerna i AB gäller. Dessa två att-satser innebär inte reglering av någon annan rätt till vila än den som följer av reglerna i AB eller ATL. Ska

vila förläggas enligt reglerna i AB kan det ske i schemat, genom en överenskommelse om jourkompledighet eller genom en kombination där viss del av vilan sammanfaller med jourkompledighet och viss del är icke schemalagd tid.

Tillägg till Punkt 9, Avvikelser från arbetstidslagen (ATL)

Punkten tillförs en reglering i ny punkt 9 c). Den nya regleringen tydliggör en avvikelse från 14 § ATL som innebär att veckovila kan förläggas under varje period om 14 dagar istället för under varje period om 7 dagar.

På samma sätt som veckovila kan förläggas i slutet av en sjudagarsperiod och i början av nästa sjudagarsperiod kan veckovila vid tillämpning av punkt 9 c) förläggas i slutet av en fjortondagarsperiod och i början av nästa fjortondagarsperiod. Det är den mest långtgående förläggningen enligt punkten. Att möjligheten finns innebär inte att sådan förläggning ska vara det normala eftersom arbetstagaren då kan ha ordinarie arbetstid/jour/beredskap 22 dagar i sträck utan veckovila (om fyra veckovilor à 36 timmar har förlagts i anslutning till varandra).

Regleringen innebär inte något avsteg från ATL gällande antal veckovilor eller sammanhängande längd för en veckovila. Arbetstagaren ska således tillförsäkras minst 36 timmar veckovila i genomsnitt per sjudagarsperiod i schemat.

Både den nya punkt 9 c) och punkt 11 i specialbestämmelserna reglerar veckovila/fridagar vid förläggning av arbetstid. (Om en oförutsedd händelse inträffat som innebär att den veckovila som lagts ut i schema blivit inskränkt till mindre än 24 timmar tillämpas ABs regler.)

Både den nya punkt 9 c) och punkt 11 i specialbestämmelserna är centralt avtalade avsteg från ATL, vilket innebär att lokalt avtal enligt AB § 13 mom. 10 e) inte behöver träffas för att tillämpa en beräkningsperiod för veckovila på upp till 14 dagar.

Under förhandlingarna har parterna diskuterat om den nya punkt 9 c) ska ersätta punkt 11 i Specialbestämmelserna. Anledningen är att en tillämpning enligt ordalydelsen i punkt 11 skulle kunna innebära att läkares veckovila förläggs nästa beräkningsperiod, vilket kan vara mycket långt fram i tiden. Beräkningsperioden kan vara 16 veckor enligt AB § 13 mom. 7 g) och upp till ett år om lokalt kollektivavtal tecknats enligt AB § 13 mom. 10.

Parterna har dock enats om att punkt 11 i specialbestämmelserna ska vara kvar. I andra stycket i punkt 11 finns en ersättningsregel. Den innebär att om läkaren inte har fått veckovila förlagd enligt punkt 11 första stycket ska kontant ersättning utbetalas vid anställningens avslut.

Avsikten är dock att stärka läkares skydd och att förläggning av veckovila ska rymmas inom tillämpningen av den nya punkten 9 c). Det finns ingen reglering om kontant ersättning kopplad till punkten 9 c). Om veckovila inte har förlagts enligt punkt 9 c) men inom ramen för punkt 11 första stycket utges inte kontant ersättning vid anställningens avslut enligt andra stycket i punkt 11.

Ersättning för jour och beredskap (§ 22)

Punkt 14-18

Punkt 14-18 ersätter vissa moment i AB § 22 Jour och beredskap.

I AB 25 ändras strukturen i § 22 så att jour respektive beredskap delats upp i två avsnitt med tillhörande moment. Förutom att strukturen har ändrats har också momentens placering och numrering ändrats. Som en följd av detta ändras den inledande uppräkningsen av vilka moment i AB § 22 som punkt 14-18 i specialbestämmelserna ersätter.

Punkt 14

Faktorerna för bundenhet under beredskap har höjts med 0,01 under helg (från 0,22 till 0,23) respektive med 0,06 under annan tid (från 0,11 till 0,17).

Se även redogörelsetext till Övriga anteckningar punkt 4, bilaga 4, HÖK.

Punkt 16

Gränsen för när ytterligare kontant ersättning ges för bundenhet beredskap sänks från 130 till 125 timmar bundenhet per kalendermånad.

Underbilaga 1 till Specialbestämmelser för läkare

Ny rubrik, Övertid för läkare i utbildningsanställning

Underbilaga 1 tillförs en ny reglering som innebär att arbetsgivare och läkare i utbildningsanställning inte kan träffa enskild överenskommelse om att läkaren inte ska ha rätt till kompensation för övertidsarbete enligt AB § 20 mom. 7 a). (Momentet har fått ny numrering i AB 25, utgjorde tidigare mom. 8 a))

Läkare i utbildningsanställning är AT-, BT- och ST-läkare. Att sådan överenskommelse inte kan träffas med ST-läkare är avgränsat till första gången läkaren gör en specialiseringstjänstgöring. Efter uppnådd första basspecialitet kan sådan överenskommelse träffas med läkare som gör ytterligare specialiseringstjänstgöring hos samma eller annan arbetsgivare.

Regleringen gäller från 2026-04-01. Om utbildningsanställningen påbörjas/tillträds efter detta datum kan anställningsavtalet inte innehålla en enskild överenskommelse med stöd av AB § 20 mom. 7 a). Detta gäller även om själva anställningsavtalet tecknas innan detta datum. Påbörjas/tillträds anställningen innan 2026-04-01 kan sådan överenskommelse träffas för utbildningsanställningen.

Centrala och lokala protokollsanteckningar, bilaga 4

Centrala och lokala protokollsanteckningar, bilaga 4, innehåller avtalstext som binder såväl lokala som centrala parter.

Anteckningar till Löneavtal

Utvecklad Punkt 4, Årlig uppföljning av villkor och dialog om lönepolitiska grunder vid tidsbegränsade anställningar

Punkten har fått ny rubrik eftersom den nu även innefattar en årlig dialog om arbetsgivarens lönepolitiska grunder för de grupper av läkare som räknas upp i punkten. Dessa grupper är fortfarande läkare innan specialistbevis med tidsbegränsad anställning (AT-läkare, BT-läkare, underläkare och anställda enligt Med stud avtalet).

Förändringen innebär inget krav på vad arbetsgivaren ska ha för lönepolitik gällande dessa grupper. Inte heller att lönepolitiken ska vara olika eller densamma för de olika grupperna. Utvecklingen av punkten innebär att lokala parter vid lämpligt tillfälle under året ska ha/föra en dialog om arbetsgivarens lönepolitiska grunder för dessa grupper. Det är inte en dialog om lönesättning på individnivå som avses utan en ökad transparens om arbetsgivarens lönepolitik och lönesättning. Syftet är att arbetsgivarens lönepolitik och hantering vid nyanställning ska vara tydlig för lokal facklig organisation och för den som anställs.

Lokala parter har ett gemensamt ansvar för att dialogen kommer till stånd. Vad som är lämpligt tillfälle är inte centralt reglerat. Lämpligt tillfälle kan t ex vara inför nytt kalenderår eller efter löneöversynen genomförts.

Anteckningar till AB

Punkt 7, För vissa arbetsgivare anslutna till Sobona gäller, utgår

Tidigare punkten 7 avseende semesteravvikelse för akutsjukhus som är medlemmar i Sobona har strukits ut. Regleringen har flyttats till AB § 27 mom. 21 a).

Tidigare Punkt 8, Sjuklön m.m., ny numrering

Numreringen har följdändrats till punkt 7 i och med att tidigare punkt 7 utgår.

Punkt 9, Uppsägningstider för arbetsgivare som är medlem i Sobona, utgår

Punkt 10, För vissa arbetsgivare anslutna till Sobona gäller, utgår

Punkter angående uppsägningstider för akutsjukhus anslutna till Sobona samt Sobonas övriga medlemmar har strukits ut. Punkter angående uppsägningstider för akutsjukhus anslutna till Sobona samt Sobonas övriga medlemmar har strukits ut. Regleringen har flyttats in i AB § 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

Utvecklad Punkt 4 Ersättning för beredskap i Specialbestämmelser för läkare

Punkten har omformulerats med anledning av höjda ersättningar för bundenhet beredskap i punkt 14 och 16 Specialbestämmelserna.

Parterna konstaterar att höjningarna inte är avsedda att läggas på de högre ersättningsnivåer som kan finnas i lokala avtal och som redan överstiger de nivåer som finns i Specialbestämmelserna. Parternas avsikt har varit att se över det centrala avtalets ersättning, inte att skapa krav på kompensation där det redan finns högre ersättningsnivåer i lokala avtal.

Centrala protokollsanteckningar, bilaga 5

Bilagan gäller endast mellan centrala parter på nationell nivå.

Anteckningar till löneavtal

Uppdaterad Punkt 4, 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 5, Partsgemensamt arbete om läkare tidigt i karriären, stryks

Punkten stryks. Partsarbetet var kopplat till etapp 1 av Avsiktsförklaringen gällande löneavtalet och är avslutat.

Anteckningar till AB

Punkt 5, Avsiktsförklaring gällande arbetstid, stryks

Punkten stryks då arbetet är avslutat.

Punkt 6, Partsgemensam översyn av bilaga L, stryks

Punkten stryks då arbetet är avslutat.

Ny punkt 5, Principöverenskommelse om 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.

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.

Ny punkt 8, Övertid och övertidsersättning för läkare

Parterna har enats om ett partsgemensamt arbete för att särskilt fokusera på läkares övertid och ersättning för övertid. Bakgrunden till arbetet är att parterna identifierat en problembild gällande övertiden.

Arbetet syftar till att se över hur bortskrivning av övertid hanteras idag samt hur tydligheten kan öka i vilka fall överenskommelse kan träffa.

Arbetet syftar vidare till att skapa tydlighet om den dialog som ska föregå en enskild överenskommelse samt till att tydliggöra hur en sådan enskild överenskommelse kan utformas avseende giltighetstid, värdet som överenskommelsen omhändertar och uppföljning.

Arbetet kan innehålla en kartläggning av övertidsarbete, registrering av övertid samt lokala avvikelser och enskilda överenskommelser enligt AB § 20 mom. 7. Kartläggningen kan innehålla en jämförelse av olika typer av befintliga enskilda överenskommelser.

Parterna ska också undersöka konsekvenser om möjligheten till enskilda överenskommelser begränsas.

Arbetet ska vara slutfört senast 31 december 2026. Arbetet är ett tillägg till principöverenskommelsen om översyn av särskilda ersättningar som ska vara slutfört senast 30 april 2026 (se ovan angående ny punkt 6).

Övriga anteckningar

Förändring punkt 1 c, 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.

Utvecklad Punkt 6, 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.

Punkt 7, Samsyn om hantering av kompensationsledighet, stryks

Punkten stryks då arbetet är avslutat.

Ny punkt 7, 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 Valfärdens partsråd (VPR) och ska pågå under avtalsperioden.

Ny punkt 8, Satsning i syfte att öka genomströmning av AT-läkare

Parterna har enats om att SKR ska genomföra en fokuserad satsning för att öka genomströmningen av AT-läkare. Denna satsning sker mot bakgrund av övergången till den nya läkarutbildningen. Arbetet sker i dialog med Sveriges läkarförbund. Punkten är avtalad för avtalsperioden.

Centrala parter syn på förutsättningar för en väl fungerande individuell lönesättning, bilaga 6

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 ny Huvudöverenskommelse HÖK 25 och rekommendation till lokala parter om att träffa ny LOK 25.

Med stud 25

Allmänt

Med stud 25 är ett avtal fristående från Huvudöverenskommelsen. Det gäller för studerande som vikarierar, provtjänstgörande läkare och läkare som fullgör praktisk tjänstgöring. Dessa läkare omfattas inte av AB och Specialbestämmelserna, förutom där detta särskilt anges i Med stud.

Förhandlingsprotokoll

§ 3 Giltighet och uppsägning

Avtalet omfattar perioden 2025-04-01 – 2027-04-01, och kan inte sägas upp i förtid.

Villkor Med stud 25

Avtalets villkor är oförändrade.