

AVTAL

Utbildning

I lydelse 2025-04-01



Innehåll

Förord	5
Definitioner	6
Förkortningar.....	7
Förhandlingsprotokoll	8
HÖK T med AkademikerAlliansen	8
HÖK 25 med Kommunal.....	11
HÖK 25 med OFRs förbundsområde Lärare.....	14
HÖK 25 med OFRs förbundsområde Allmän kommunal verksamhet (AKV)	17
Löneavtal	20
AkademikerAlliansen	20
Kommunal	23
Särskilda lönebestämmelser gällande löneöversyn 2026.....	28
OFRs förbundsområde Lärare	31
OFRs förbundsområde Allmän kommunal verksamhet	35
Centrala parters syn på förutsättningar för en väl fungerande individuell lönesättning.....	40
Allmänna Bestämmelser (AB 25) i lydelse 2025-04-01	41
Inledande bestämmelser.....	41
§ 1 Inledning	41
§ 2 Tillämpningsområde	42
Anställningen.....	43
§ 3 Intyg om arbetsförmåga	43
§ 4 Anställningsform.....	43
§ 5 Sysselsättningsgrad	45
Under anställningen	47
§ 6 Allmänna åligganden	47

§ 7 Utbildning m.m.	47
§ 8 Bisysslor.....	48
§ 9 Hälsoundersökningar.....	48
§ 10 Avstängning m.m.	49
§ 11 Disciplinpåföljd.....	50
§ 12 Omreglering på grund av sjukersättning.....	51
Arbetstid.....	53
§ 13 Arbetstid.....	53
§ 14 Flexibel arbetstid.....	58
Lönebestämmelser och särskilda ersättningar	61
§ 15 Avlöningsförmåner	61
§ 16 Löneform.....	61
§ 17 Beräkning av lön i vissa fall.....	62
§ 18 Lägrverksamhet och tillfälligt utflyttad verksamhet med övernattnig	64
§ 19 Samordning	65
§ 20 Övertid m.m.	66
§ 21 Obekväm arbetstid	68
§ 22 Jour och beredskap.....	73
§ 23 Förskjuten arbetstid.....	77
§ 24 Färdtid	78
Ledighetsförmåner	80
§ 25 Allmänna ledighetsbestämmelser.....	80
§ 26 Ledighet för studier	80
§ 27 Semester	80
§ 28 Sjukdom m.m.	88
§ 29 Föräldraledighet	92
§ 30 Viss tjänstgöring inom totalförsvaret.....	93

§ 31 Offentliga uppdrag	94
§ 32 Enskilda angelägenheter.....	94
Avslut av anställningen.....	96
§ 33 Uppsägningstid m.m.	96
§ 34 Beräkning av anställningsförmåner under uppsägningstid	97
§ 35 Turordning och företrädesrätt	98
Övriga förmåner och bestämmelser	101
§ 36 Personalbostad.....	101
§ 37 Ersättning från tredje man m.m.....	101
§ 38 Flyttningersättning.....	102
§ 39 Avtalsförsäkringar m.m.....	103
Bilagor till AB 25	104
Bilaga M	104
Bilaga U	112
Centrala och lokala protokollsanteckningar	131
AkademikerAlliansen	131
Kommunal	141
OFRs förbundsområde Lärare	152
OFR:s förbundsområde Allmän kommunal verksamhet	158
Centrala protokollsanteckningar.....	169
AkademikerAlliansen	169
Kommunal	176
OFRs förbundsområde Lärare	184
OFRs förbundsområde Allmän kommunal verksamhet	191
Partsspecifika bilagor	198
Förtroendeskapande arbete, underbilaga till Centrala protokollsanteckningar, bilaga 4, Övriga anteckningar, punkt 7	198

Centrala parters syn på förutsättningar för en ändamålsenlig arbetsorganisation	201
Lokalt kollektivavtal om lön och allmänna anställningsvillkor m.m. – LOK.....	203
Övriga allmänna villkorsavtal	204
Korrigerig av preliminär lön m.m.....	204
Traktamentsavtal – TRAKT T.....	214
Överenskommelse om nytt bilersättningsavtal – BIA	226
Förhandlingsordningsavtal	230
Övriga gällande avtal som ej ingår i trycket.....	245

Förord

Sobona tecknar sammanlagt närmare ett femtiotal kollektivavtal för att täcka in alla verksamheter och situationer som de kommunala företagen befinner sig i. Alla avtal omfattar inte alla arbetsgivare, men det kan ändå vara en utmaning att ha koll på allt som gäller. För att göra det lite lättare har vi här samlat de avtal som alla arbetsgivare inom bransch Utbildning behöver hantera i vardagen.

Utöver de avtal vi samlat här finns även andra avtal som t ex pensions- och försäkringsavtal och samverkansavtal som gäller i branschen, men dessa är här exkluderade då de antingen har en mer permanent hantering som exempelvis pensionsavtalen eller inte kräver användning som exempelvis samverkansavtalet. Längst bak i detta tryck finns en sammanfattning över dessa ”övriga avtal”.

Som alltid med trycksaker blir de med tid utdaterade. Avtalen på Sobonas webbplats är dock alltid uppdaterade så gå gärna in där och kolla också då och då. Har du några funderingar kring villkoren så tveka inte att höra av dig till oss på Sobona. De möjliga kontaktvägarna hittar du på www.sobona.se.

John Nilsson

Förhandlingschef

Sobona

Stockholm, augusti 2025

Definitioner

ARBETSGIVARORGANISATION	Sobona – Kommunala företagens arbetsgivarorganisation
ARBETSGIVARE	Företag/organisation som tillhör Sobona
CENTRAL ARBETSTAGARORGANISATION	Facklig riksorganisation
LOKAL ARBETSTAGARORGANISATION	Lokal arbetstagarorganisation tillhörande central organisation
CENTRAL PART	Sobona samt facklig riksorganisation
LOKAL PART	Arbetsgivare och arbetstagarorganisation. För Vision och Ledarna avser ”Lokal part” arbetstagarorganisation vid företaget
CENTRAL FÖRHANDLING	Förhandling mellan centrala parter
LOKAL FÖRHANDLING	Förhandling mellan lokala parter
KOLLEKTIVAVTAL	Kollektivavtal som tecknas av central arbetstagarpart, eller av lokal arbetstagarpart med fullmakt från den centrala arbetstagarparten
LOKALT KOLLEKTIVAVTAL	Lokalt kollektivavtal, som kan tecknas mellan lokala parter, i frågor reglerade i detta avtal.
ENSKILD ÖVERENSKOMMELSE	Överenskommelse som kan tecknas med arbetstagarpart om frågor reglerade i detta avtal. Då avtal eller överenskommelse inte träffas och reglerna styrs av avtal, lag, förordning eller föreskrift.

Förkortningar

AB	Allmänna bestämmelser
AGS–KL	Avtalsgruppsjukförsäkring för anställda hos kommuner och regioner, församlingar m.fl.
ATL	Arbetstidslag
FörL	Föräldraledighetslag
HÖK	Huvudöverenskommelse om lön och allmänna anställningsvillkor m.m.
LAS	Lag om anställningsskydd
LFF	Lag om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen
LOK	Lokalt kollektivavtal om lön och allmänna anställningsvillkor m.m.
MBL	Lag om medbestämmande i arbetslivet
SjLL	Lag om sjuklön
SemL	Semesterlag
SFB	Socialförsäkringsbalk
TFA–KL	Trygghetsförsäkring vid arbetsskada för anställda hos kommuner och regioner, församlingar m.fl.
TGL–KL	Tjänstegrupplivförsäkring för arbetstagare hos kommuner och regioner, församlingar m.fl.

Huvudöverenskommelse om lön och allmänna anställningsvillkor samt rekommendation om lokalt kollektivavtal m.m. – HÖK T

Parter

Sveriges Kommuner och Regioner och Sobona – Kommunala företagens arbetsgivarorganisation å ena sidan, samt

AkademikerAlliansen och till AkademikerAlliansen anslutna riksorganisationer å den andra.

§ 1 Innehåll m.m.

Tillsvidareavtalet skapar förutsättningar för ett långsiktigt arbete med lön och anställningsvillkor. Tillsvidareavtalets konstruktion möjliggör en fortlöpande dialog mellan centrala parter om avtalets innehåll, tillämpning och utveckling i en fördjupad samverkan.

I och med att centrala förhandlingar om avtalet sker under fredsplikt ges förutsättningar för ett kontinuerligt arbete med den lokala lönebildningen och löneöversynsprocessen.

För att på lokal nivå skapa förutsättningar för kontinuitet och ett långsiktigt utvecklingsarbete behöver avtalet vara väl känt hos lokala parter.

Lokala parter rekommenderas att vid behov konsultera centrala parter om avtalets tolkning och tillämpning.

Mellan parterna finns gällande tillsvidareavtal ÖLA 01 tecknat 2001-06-15. Med stöd av detta avtals § 2, Ändringar och tillägg, träffar parterna överenskommelse om HÖK T i lydelse fr.o.m. 2025-04-01.

Anmärkning

Tillsvidareavtalet HÖK T utgör tillsvidareavtalet ÖLA 01 med ändringar och tillägg.

Till HÖK T i lydelse fr.o.m. 2025-04-01 hör bestämmelser enligt följande bilagor 1–6 a.

- a)** Löneavtal (bilaga 1),
- 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). 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. O-tillägg, semesterlönetillägg samt lägsta semesterlön räknas upp fr.o.m. 2025-04-01 respektive 2026-04-01.

Ändringar görs också i följande underbilagor.

D, anställning i personalpool,

U, uppehållsanställning,

c) Centrala och lokala protokollsanteckningar (bilaga 3),

d) Centrala protokollsanteckningar (bilaga 4),

e) Centrala parterers syn på förutsättningar för en väl fungerande individuell lönesättning (bilaga 5) och Centrala parterers syn på förutsättningar för en väl fungerande arbetstidsförläggning (bilaga 5 a),

f) LOK (bilaga 6 och 6 a).

§ 2 Ändringar och tillägg

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

§ 3 Fredsplikt

Förhandlingar under avtalsperioden enligt denna överenskommelse ska föras under fredsplikt.

§ 4 Rekommendation om LOK m.m.

Parterna rekommenderar berörda arbetsgivare som utgör region, kommun eller kommunalförbund och berörda arbetstagarorganisationer att träffa kollektivavtal – LOK i lydelse fr.o.m. 2025-04-01 – med den utformning och det innehåll som framgår av bilaga 6.

Anmärkning

Ovanstående rekommendation avser endast de arbetsgivare och arbetstagarorganisationer som inte omfattats av tidigare rekommendation om att teckna LOK 01.

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

§ 5 Giltighet och uppsägning

Såvida inte särskilt anges gäller HÖK T tills vidare med en ömsesidig uppsägningstid av 5 kalendermånader. Avtalet kan enbart sägas upp med verkan från 1 april varje år. Uppsägning ska vara skriftlig och åtföljd av förslag till nytt kollektivavtal.

§ 6 Avslutning

Förhandlingarna förklaras avslutade.

Vid protokollet

Carola Lundberg

Justeras

För Sveriges Kommuner och Regioner

Ulf Olsson

För Sobona - Kommunala företagens arbetsgivarorganisation

Ulf Olsson

För AkademikerAlliansen och till AkademikerAlliansen anslutna riksorganisationer

Mats Eriksson

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). 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. O-tillägg, semesterlönetillägg samt lägsta semesterlön räknas upp fr.o.m. 2025-04-01 respektive 2026-04-01.

Ändringar görs också i följande underbilagor.

D, anställning i personalpool,

J, viss jourtjänstgörande personal,

R, arbetstider m.m. inom räddningstjänsten,

U, uppehållsanställning,

c) Centrala och lokala protokollsanteckningar (bilaga 3),

d) Centrala protokollsanteckningar (bilaga 4),

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

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

Johan Thörn

Justeras

För **Sveriges Kommuner och Regioner**

Ulf Olsson

För **Sobona – Kommunala företagens arbetsgivarorganisation**

Ulf Olsson

För **Svenska Kommunalarbetsförbundet**

Johan Ingelskog

Huvudöverenskommelse om lön och allmänna anställningsvillkor samt rekommendation om lokalt kollektivavtal m.m. – HÖK 25

Parter

Sveriges Kommuner och Regioner och Sobona – Kommunala företagens arbetsgivarorganisation å ena sidan, samt

OFRs förbundsområde Lärare jämte i förbundsområdet ingående organisationer å den andra.

§ 1 Innehåll m.m.

Parterna träffar detta kollektivavtal Huvudöverenskommelse om lön och allmänna anställningsvillkor m.m. – HÖK 25 – för arbetstagare för vilka gäller Allmänna bestämmelser – AB.

Till avtalet hör även bestämmelser enligt följande bilagor 1–7.

a) Löneavtal (bilaga 1),

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). 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. O-tillägg, semesterlönetillägg samt lägsta semesterlön räknas upp fr.o.m. 2025-04-01 respektive 2026-04-01.

Ändringar görs också i följande underbilagor.

D, anställning i personalpool,

M, arbetstider m.m. för lärare,

U, uppehållsanställning,

c) Centrala och lokala protokollsanteckningar (bilaga 3),

d) Centrala protokollsanteckningar (bilaga 4) med underbilaga (bilaga 4a),

- e) Centrala parterers syn på förutsättningar för en väl fungerande individuell lönesättning (bilaga 5),
- f) Centrala parterers syn på förutsättningar för en ändamålsenlig arbetsorganisation (bilaga 6),
- g) LOK 25 (bilaga 7 och 7a)

§ 2 Partsgemensamt ansvarstagande för skolan

Svensk skola har fortsatt ett stort behov av stärkt kompetensförsörjning. Kompetensutmaningen skiljer sig åt mellan huvudmännen, inte minst på grund av olikheterna i elevantal och organisationers storlek. Ömsesidig lyhördhet, ett gott samarbete och samverkande lösningar på alla nivåer är en nödvändig grund för att skapa helhetsperspektiv, tillit och en långsiktighet i skolans planeringsförutsättningar. De samlade ambitionerna behöver bidra till utveckling och ge önskade resultat – ökad måluppfyllelse, positiv löneutveckling och en god arbetsmiljö som grund för ett läraryrke som behåller och attraherar skickliga behöriga lärare.

Det finns fortsatt goda förutsättningar för parternas samverkan i viktiga frågor som rör svensk skola. Med anledning av de många utredningar som pågår inom skolans område krävs dock en bredare samverkan som också inkluderar dialog med lagstiftaren, detta för att skapa ett helhetsperspektiv och långsiktiga lösningar för skolans planeringsförutsättningar.

Parterna är därför överens om att samtal med regeringen blir viktiga för att i förhandling kunna omhänderta nödvändiga villkorsändringar i relation till de lagregleringar som väntas följa på utredningen om lärares och förskollärares arbetstid (SOU 2025:26) samt införandet av Professionsprogrammet.

§ 3 Ändringar och tillägg

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

§ 4 Förhandlingar rörande ändringar i anställningsvillkoren

Mot bakgrund av att anställningsvillkoren till stora delar är gemensamma med samtliga arbetstagarorganisationer kommer avtalsförhandlingar genomföras mellan Sveriges Kommuner och Regioner, Sobona och Sveriges Lärare vid samma tidpunkt som med övriga motparter.

§ 5 Fredsplikt

Förhandlingar under avtalsperioden enligt denna överenskommelse ska föras under fredsplikt.

§ 6 Rekommendation om LOK 25 m.m.

Parterna rekommenderar berörda arbetsgivare som utgör region, kommun eller kommunalförbund och berörda arbetstagarorganisationer att träffa kollektivavtal – LOK 25 – med den utformning och det innehåll som framgår av bilaga 7.

För övriga arbetsgivare anslutna till Sobona och berörda arbetstagarorganisationer träffas härmed det lokala kollektivavtalet – LOK 25 – enligt bilaga 7a.

§ 7 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.

§ 8 Avslutning

Förhandlingarna förklaras avslutade.

Vid protokollet

Pia Murphy

Justeras

För **Sveriges Kommuner och Regioner**

Ulf Olsson

För **Sobona – Kommunala företagens arbetsgivarorganisation**

Ulf Olsson

För **OFRs förbundsområde Lärare** jämte i förbundsområdet ingående organisationer

Moa Andersson

Huvudöverenskommelse om lön och allmänna anställningsvillkor samt rekommendation om lokalt kollektivavtal m.m. – HÖK 25

Parter

Sveriges Kommuner och Regioner och Sobona – Kommunala företagens arbetsgivarorganisation å ena sidan, samt

OFRs förbundsområde Allmän kommunal verksamhet jämte i förbundsområdet ingående organisationer å den andra.

§ 1 Innehåll m.m.

Parterna träffar detta kollektivavtal Huvudöverenskommelse om lön och allmänna anställningsvillkor m.m. – HÖK 25 – för arbetstagare för vilka gäller Allmänna bestämmelser – AB 25 – fr.o.m. 2025-04-01. Till avtalet hör även bestämmelser enligt följande bilagor 1–6 a.

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

b) Allmänna bestämmelser – AB 25 fr.o.m. 2025-04-01 – med ändringar i §§ 1, 4, 5, 13, 14, 18, 20, 21, 22, 23, 27, 29, 33 (bilaga 2). 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. O-tillägg, semesterlönetillägg samt lägsta semesterlön räknas upp fr.o.m. 2025-04-01 respektive 2026-04-01.

Ändringar görs också i följande underbilagor.

D, anställning i personalpool,

U, uppehållsanställning,

c) Centrala och lokala protokollsanteckningar (bilaga 3),

d) Centrala protokollsanteckningar (bilaga 4),

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

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

§ 2 Ändringar och tillägg

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

§ 3 Fredsplikt

Förhandlingar under avtalsperioden enligt denna överenskommelse ska föras under fredsplikt.

§ 4 Rekommendation om LOK 25 m.m.

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

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

§ 5 Giltighet och uppsägning

Såvida inte särskilt anges gäller HÖK 25 för perioden 2025-04-01–2027-03-31 med en ömsesidig uppsägningstid av 3 kalendermånader. Har avtalet inte sagts upp inom föreskriven tid, förlängs dess giltighet för en tid av 12 kalendermånader i sänder med en ömsesidig uppsägningstid av 3 kalendermånader. Uppsägning ska vara skriftlig och åtföljd av förslag till nytt kollektivavtal.

§ 6 Avslutning

Förhandlingarna förklaras avslutade.

Vid protokollet

Klas Bergström

Justeras

För **Sveriges Kommuner och Regioner**

Ulf Olsson

För Sobona – Kommunala företagens arbetsgivarorganisation

Ulf Olsson

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

Eva-Lotta Nilsson

Markus Furuberg

Vision

Akademikerförbundet SSR

Löneavtal – AkademikerAlliansen

§ 1 Grundläggande principer för lönesättningen

Arbetsgivarna har enligt detta avtal fortsatt stort ansvar för lönebildningen.

Lönebildning och lönesättning ska bidra till att arbetsgivaren når målen för verksamheten. Lönen ska stimulera till förbättringar av verksamhetens effektivitet, produktivitet och kvalitet. Därför ska lönen vara individuell och differentierad och avspegla uppnådda mål och resultat. Även förutsättningarna för att rekrytera och behålla personal påverkar löne- och anställningsvillkoren.

Syftet är att skapa en process där arbetstagarens resultat och löneutveckling knyts samman så att det positiva sambandet mellan lön, motivation och resultat uppnås. Det är därför av stor vikt att dialog förs mellan chef och medarbetare om mål, förväntningar, krav, uppnådda resultat och lön.

Det är särskilt viktigt att lönen för chefer på alla nivåer tydligt avspeglar hur satta mål uppfylls och de resultat som vederbörande uppnår. Chefer är arbetsgivarens företrädare och har ett stort ansvar för att uppsatta mål nås och att uppföljning av resultat sker.

§ 2 Löneöversyner

Inför löneöversyn

1. Överläggningar med arbetstagarorganisationen ska genomföras om arbetsgivarens planerade åtgärder vid varje löneöversyn. Vid överläggningen ska arbetsgivaren redovisa motiven för de planerade åtgärderna. Dessa ska grundas på arbetsgivarens lönepolitik.

Det ligger i respektive parts ansvar att medverka genom egna förberedelser och aktivt deltagande. De lokala parterna ska eftersträva att finna samarbetsformer som stödjer ett aktivt arbete med de lönepolitiska frågorna.

I bilaga 5 till HÖK T 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 i överläggningen.

Anmärkningar

1. Resultatet av överläggningarna ska inte ha kollektivavtals ställning.
2. Löneöversyn ska genomföras som förhandling om lokal part så begär.

Chefens roll

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

Löneöversyn

3. Löneöversyn sker genom att arbetsgivaren, efter avslutad överläggning enligt punkt 1, lämnar förslag i dialog om ny lön till berörd arbetstagarare. Förslagen utformas med beaktande av en ökad lönespridnings betydelse för goda resultat och ska ha sin grund i väl kända kriterier. De grundläggande principerna för lönesättning som framgår av § 1 ska beaktas liksom överläggningarna enligt ovan.

Avstämning

4. Arbetsgivaren ska till arbetstagarorganisationen meddela sitt samlade förslag till ny lön på individnivå. Förslaget avstäms mellan arbetsgivare och arbetstagarorganisation. Speciell uppmärksamhet ska dock ägnas gjorda erfarenheter av den genomförda löneöversynsprocessen i syfte att lägga grund för nästa.

Anmärkningar

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

Resultat av löneöversyn

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

Löneöversynstidpunkt

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

Lokal förhandlingsordning

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

§ 3 Övriga överenskommelser om lön

Förhandlingar om lön upptas då part så begär.

Överenskommelse om lön får träffas med enskild arbetstagare.

Central förhandling kan påkallas i fall som framgår av § 6.

§ 4 Fredsplikt

Förhandlingar som avses i §§ 2 och 3 ska föras under fredsplikt.

§ 5 Klassificering

Klassificering sker i enlighet med bilaga 3 till Överenskommelse om lönestatistik.

För att säkerställa kvaliteten i de centrala partsgemensamma statistikunderlagen krävs en kontinuerlig lokal översyn av de anställdas kod enligt klassificeringssystemet Arbetsidentifikation, AID. Ansvaret åligger lokala parter.

§ 6 Förhandlingsordning

Central förhandling

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

Anmärkning

Med ökad lönespridning enligt § 2 punkt 2 avses lönespridningen i hela kommunen/regionen.

Skiljenämnd

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.

§ 7 Tidplan för kommande löneöversyn

Med syfte att utbetalning kan ske i så nära anslutning till löneöversynstidpunkten som möjligt, ska parterna i samband med innevarande års löneöversyn identifiera ett lämpligt tillfälle där arbetsgivaren presenterar och samråder med arbetstagarorganisationen om en preliminär tidplan. Detta vad gäller den nästkommande löneöversynens förberedelser, genomförande, avstämning eller avslut.

Anmärkning

Resultatet ska inte ha kollektivavtals ställning.

Löneavtal – Kommunal

§ 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 parternas 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 arbetstagarers 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 parternas 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 parterna 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 parter 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 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 § 6 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 parters 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.

Löneavtal – Lärarna

§ 1 Grundläggande principer för lönesättningen

Arbetsgivarna har enligt detta avtal fortsatt stort ansvar för lönebildningen.

Lönebildning och lönesättning ska bidra till att arbetsgivaren når målen för verksamheten. Lönen ska stimulera till förbättringar av verksamhetens effektivitet, produktivitet och kvalitet. Därför ska lönen vara individuell och differentierad och avspegla uppnådda mål och resultat. Även förutsättningarna för att rekrytera och behålla personal påverkar löne- och anställningsvillkoren.

Syftet är att skapa en process där arbetstagarens resultat och löneutveckling knyts samman så att det positiva sambandet mellan lön, motivation och resultat uppnås. Det är därför av stor vikt att dialog förs mellan chef och medarbetare om mål, förväntningar, krav, uppnådda resultat och lön.

Det är särskilt viktigt att lönen för chefer på alla nivåer tydligt avspeglar hur satta mål uppfylls och de resultat som vederbörande uppnår. Chefer är arbetsgivarens företrädare och har ett stort ansvar för att uppsatta mål nås och att uppföljning av resultat sker.

§ 2 Löneöversyner

Inför löneöversyn

1. Överläggningar med arbetstagarorganisationen ska genomföras om arbetsgivarens planerade åtgärder vid varje löneöversyn. Vid överläggningen ska arbetsgivaren redovisa motiven för de planerade åtgärderna. Dessa ska grundas på arbetsgivarens lönepolitik.

Det ligger i respektive parts ansvar att medverka genom egna förberedelser och aktivt deltagande. De lokala parterna ska eftersträva att finna samarbetsformer som stödjer ett aktivt arbete med de lönepolitiska frågorna.

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 i överläggningen.

Anmärkningar

1. Resultatet av överläggningarna ska inte ha kollektivavtals ställning.
2. Löneöversyn ska genomföras som förhandling om lokal part så begär.

Löneöversyn

2. Löneöversyn sker genom att arbetsgivaren, efter avslutad överläggning enligt punkt 1, lämnar förslag i dialog om ny lön till berörd arbetstagare. Förslagen utformas med beaktande av en ökad lönespridnings betydelse för goda resultat och ska ha sin grund i väl kända kriterier. De grundläggande principerna för lönesättning som framgår av § 1 ska beaktas liksom överläggningarna enligt ovan.

Avstämning

3. Arbetsgivaren ska till arbetstagarorganisationen meddela sitt samlade förslag till ny lön på individnivå. Förslaget avstäms mellan arbetsgivare och arbetstagarorganisation. Speciell uppmärksamhet ska dock ägnas gjorda erfarenheter av den genomförda löneöversynsprocessen i syfte att lägga grund för nästa.

Anmärkningar

- 1.** Avstämningen sker senast två veckor efter meddelat förslag. Överenskommelse kan träffas om annan tidsfrist.
- 2.** Resultatet av avstämningen ska inte ha kollektivavtals ställning.

Resultat av löneöversyn

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

Löneöversynstidpunkt

5. Resultat av löneöversyn gäller fr.o.m. 1 april respektive år, såvida inte annat överenskoms.

Anmärkning

För arbetsgivare, medlemmar i Sobona som tillämpat KFS Branschavtal Utbildning sker löneöversyn per 1 oktober, om annat inte överenskommit lokalt.

Lokal förhandlingsordning

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

Garanterat utfall

7. Arbetstagarorganisationen garanteras ett utfall i procent av sin lönesumma vid varje löneöversyn. Lönesumman utgörs av summan av de fasta kontanta

lönerna för medlemmar som vid löneöversynstillfället är tillsvidareanställda med månadslön.

Överenskommelse kan träffas om annan beräkningstidpunkt och annan beräkning av garanterat utfall.

Anmärkningar

1. Del av det garanterade utfallet kan, efter överenskommelse mellan de lokala parterna användas till andra åtgärder
2. Överenskomna belopp i centralt eller lokalt kollektivavtal proportioneras med hänsyn till arbetstagarens sysselsättningsgrad samt i förekommande fall med tillämplig uppehållslönefaktor enligt vid varje tidpunkt gällande Bilaga U till Allmänna bestämmelser.
3. Bestämmelserna om garanterat utfall gäller inte hos den arbetsgivare där arbetstagarorganisationen har färre än 5 medlemmar. I Stockholms, Göteborgs, Malmö och Gotlands stad/kommun samt i region gäller färre än 10 medlemmar.
4. Medlemmar som träffat avtal om anställning och ny lön inom sex månader före löneöversynstidpunkten ingår inte i lönesumman för beräkning av garanterat utfall. En förutsättning är att det uttryckligen framgår av anställningsavtalet.

Löneöversyn 2025

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

Löneöversyn 2026

9. Det garanterade utfallet för arbetstagarorganisationen utgörs av 3,0 %.

Chefens roll

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

§ 3 Övriga överenskommelser om lön

Förhandlingar om lön upptas då part så begär.

Överenskommelse om lön får träffas med enskild arbetstagarare.

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. Ansvarret åligger lokala parter.

§ 6 Förhandlingsordning

1. Lokal arbetstagarorganisation får senast 2 veckor från avstämningstidpunkten enligt § 2 punkt 4 påkalla lokal förhandling om huruvida garanterat utfall uppnåtts.

Anmärkning

Överenskommelse kan träffas om annan tidsfrist enligt punkt 1 ovan.

2. Central part får påkalla central förhandling enbart i nedanstående frågor, senast en månad efter det att den lokala förhandlingen avslutas

a) i frågor som avses i § 6 punkt 1 om huruvida garanterat utfall uppnåtts

b) i frågor som avses i § 2 punkt 1 om huruvida garanterat utfall uppnåtts samt fördelning av garanterat utfall i de fall löneöversynen genomförts som förhandling.

Skiljenämnd

3. Enas inte de centrala parterna ska frågan bindande avgöras av särskild skiljenämnd, om central part begär prövning av frågan genom skriftlig framställan inom en månad från den dag, då den centrala förhandlingen anses avslutad.

§ 7 Tidplan för kommande löneöversyn

Med syfte att utbetalning kan ske i så nära anslutning till löneöversynstidpunkten som möjligt, ska parterna i samband med innevarande års löneöversyn identifiera ett lämpligt tillfälle där arbetsgivaren presenterar och samråder med arbetstagarorganisationen om en preliminär tidplan. Detta vad gäller den nästkommande löneöversynens förberedelser, genomförande, avstämning eller avslut.

Anmärkning

Resultatet ska inte ha kollektivavtals ställning.

Löneavtal – OFRs förbundsområde Allmän kommunal verksamhet

§ 1 Grundläggande principer för lönesättningen

Arbetsgivarna har enligt detta avtal fortsatt stort ansvar för lönebildningen.

Lönebildning och lönesättning ska bidra till att arbetsgivaren når målen för verksamheten. Lönen ska stimulera till förbättringar av verksamhetens effektivitet, produktivitet och kvalitet. Därför ska lönen vara individuell och differentierad och avspegla uppnådda mål och resultat. Även förutsättningarna för att rekrytera och behålla personal påverkar löne- och anställningsvillkoren.

Syftet är att skapa en process där arbetstagarens resultat och löneutveckling knyts samman så att det positiva sambandet mellan lön, motivation och resultat uppnås. Det är därför av stor vikt att dialog förs mellan chef och medarbetare om mål, förväntningar, krav, uppnådda resultat och lön.

Det är särskilt viktigt att lönen för chefer på alla nivåer tydligt avspeglar hur satta mål uppfylls och de resultat som vederbörande uppnår. Chefer är arbetsgivarens företrädare och har ett stort ansvar för att uppsatta mål nås och att uppföljning av resultat sker.

§ 2 Löneöversyner

Inför löneöversyn

1. Överläggningar med arbetstagarorganisationen ska genomföras om arbetsgivarens planerade åtgärder vid varje löneöversyn. Vid överläggningen ska arbetsgivaren redovisa motiven för de planerade åtgärderna. Dessa ska grundas på arbetsgivarens lönepolitik.

Det ligger i respektive parts ansvar att medverka genom egna förberedelser och aktivt deltagande. De lokala parterna ska eftersträva att finna samarbetsformer som stödjer ett aktivt arbete där verksamhetsmål och budgetprocess knyts samman med de lönepolitiska frågorna.

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

Anmärkningar

1. Resultatet av överläggningarna ska inte ha kollektivavtals ställning.

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

Chefens roll

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

Löneöversyn

3. Löneöversyn sker genom att arbetsgivaren, efter avslutad överläggning enligt punkt 1, lämnar förslag i dialog om ny lön till berörd arbetstagare. Förslagen utformas med beaktande av en ökad lönespridnings betydelse för goda resultat och ska ha sin grund i väl kända kriterier. De grundläggande principerna för lönesättning som framgår av § 1 ska beaktas liksom överläggningarna enligt ovan.

Avstämning

4. Arbetsgivaren ska till arbetstagarorganisationen meddela sitt samlade förslag till ny lön på individnivå. Förslaget avstäms mellan arbetsgivare och arbetstagarorganisation. Speciell uppmärksamhet ska dock ägnas gjorda erfarenheter av den genomförda löneöversynsprocessen i syfte att lägga grund för nästa.

Anmärkningar

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

Resultat av löneöversyn

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

Löneöversynstidpunkt

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

Lokal förhandlingsordning

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

Garanterat utfall

8. Arbetstagarorganisationen garanteras ett utfall i procent av sin lönesumma vid löneöversyn 2025. Lönesumman utgörs av summan av de fasta kontanta lönerna för medlemmar som vid löneöversynstillfället är tillsvidareanställda med månadslön.

Överenskommelse kan träffas om annan beräkningstidpunkt och annan beräkning av garanterat utfall.

Anmärkningar

1. Del av det garanterade utfallet kan, efter överenskommelse mellan de lokala parterna, användas till andra åtgärder.
2. Överenskomna belopp i centralt eller lokalt kollektivavtal proportioneras med hänsyn till arbetstagarens sysselsättningsgrad samt i förekommande fall med tillämplig uppehållslönefaktor enligt vid varje tidpunkt gällande Bilaga U till Allmänna bestämmelser.
3. Bestämmelserna om garanterat utfall gäller inte hos den arbetsgivare där arbetstagarorganisationen har färre än fem medlemmar. I Stockholms, Göteborgs, Malmö och Gotlands stad/kommun samt i region gäller färre än tio medlemmar.
4. Medlemmar som träffat avtal om anställning och ny lön inom sex månader före löneöversynstidpunkten ingår inte i lönesumman för beräkning av garanterat utfall. En förutsättning är att det uttryckligen framgår av anställningsavtalet.

Löneöversyn 2025

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

För arbetsledande personal gäller ett icke definierat garanterat utfall.

Löneöversyn 2026

10. Det garanterade utfallet för arbetstagarorganisationen utgörs av 3,0 %.

För arbetsledande personal gäller ett icke definierat garanterat utfall.

§ 3 Övriga överenskommelser om lön

Förhandlingar om lön upptas då part så begär.

Överenskommelse om lön får träffas med enskild arbetstagare.

Central förhandling kan påkallas i fall som framgår av § 6.

§ 4 Fredsplikt

Förhandlingar som avses i §§ 2 och 3 ska föras under fredsplikt.

§ 5 Klassificering

Klassificering sker i enlighet med bilaga 3 till Överenskommelse om löne-statistik.

För att säkerställa kvaliteten i de centrala partsgemensamma statistikunderlagen krävs en kontinuerlig lokal översyn av de anställdas kod enligt klassificerings-systemet Arbetsidentifikation, AID. Ansvaret åligger lokala parter.

§ 6 Förhandlingsordning

1. Lokal arbetstagarorganisation får senast 2 veckor från avstämningstidpunkten enligt § 2 punkt 4 påkalla lokal förhandling om huruvida garanterat utfall uppnåtts.

Anmärkning

Överenskommelse kan träffas om annan tidsfrist enligt punkt 1 ovan.

2. Central part får påkalla central förhandling enbart i nedanstående frågor, senast en månad efter det att den lokala förhandlingen avslutats

a) i frågor som avses i § 6 punkt 1 om huruvida garanterat utfall uppnåtts,

b) i frågor som avses i § 2 punkt 1 om huruvida garanterat utfall uppnåtts samt fördelning av garanterat utfall i de fall löneöversynen genomförts som förhandling.

Skiljenämnd

3. Enas inte de centrala parterna ska frågan bindande avgöras av särskild skiljenämnd, om central part begär prövning av frågan genom skriftlig framställan inom en månad från den dag, då den centrala förhandlingen anses avslutad.

§ 7 Tidplan för kommande löneöversyn

Med syfte att utbetalning kan ske i så nära anslutning till löneöversynstidpunkten som möjligt, ska parterna i samband med innevarande års löneöversyn identifiera ett lämpligt tillfälle där arbetsgivaren presenterar och samråder med arbetstagarorganisationen om en preliminär tidplan. Detta vad

gäller den nästkommande löneöversynens förberedelser, genomförande, avstämning eller avslut.

Anmärkning

Resultatet ska inte ha kollektivavtals ställning.

Centrala parters syn på förutsättningar för en väl fungerande individuell lönesättning

Bilaga 5 är inte med i detta tryck men finns tillgänglig i inloggat läge i respektive HÖK på www.sobona.se.

Allmänna Bestämmelser (AB 25) i lydelse 2025-04-01

Kap. 1 Inledande bestämmelser

§ 1 Inledning

Anställningsvillkoren i detta avtal ska stimulera till förbättringar av verksamhetens effektivitet, produktivitet och kvalitet samt genom flexibla lösningar bidra till att nå verksamhetsmålen.

För att möta verksamhetens behov och klara kompetensförsörjningen är det viktigt att tillämpningen av villkoren skapar förutsättningar för ett friskt arbetsliv och en god arbetsmiljö. Därmed ökar också förutsättningarna för ett längre arbetsliv. Arbetsgivare bör också verka för att redan anställda arbetstagare i högre uträkning ska arbeta heltid och att anställning på heltid ska vara det normala vid nyanställning.

Anställningsvillkoren kan, där så anges, anpassas till lokala förutsättningar och genom förtroendefull dialog skapa utrymme för individuella lösningar där kompetens tillvaratas och utvecklas. Delaktighet och inflytande i de egna anställningsvillkoren och arbetstidens förläggning skapar goda förutsättningar för engagemang, arbetsglädje och ansvarstagande i verksamheten.

Avtalet och dess möjligheter till lokal anpassning, skapar förutsättningar för att behålla och rekrytera personal. Avvikelse kan göras, där så anges, genom lokala kollektivavtal eller överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetstagare.

Innan ett lokalt kollektivavtal träffas ska en analys göras i syfte att klargöra hur ett sådant avtal påverkar verksamheten, ekonomin, möjligheterna att bemanna och arbetstagares arbetsmiljö.

Vid träffande av kollektivavtal ska följande beaktas:

- Ange vilken bestämmelse/moment i HÖK/AB som den lokala avvikelserna stödjer sig på
- Syftet med avvikelserna och vad den innebär
- Vilken/vilka verksamheter, yrkesgrupp och/eller arbetstagare som omfattas
- Avtalets giltighetstid och uppsägningstid
- Ange vad som gäller vid uppsägning eller omreglering av avtalet

- Om avtalet innehåller värden behöver det beskrivas om, och i så fall hur, dessa värden ska räknas upp över tid samt hur eventuell återväxling ska hanteras/beräknas
- Ange om uppföljning ska ske och i så fall hur.

§ 2 Tillämpningsområde

Om inte annat följer av lag, förordning eller statlig myndighetsföreskrift, ska dessa allmänna bestämmelser som fortsättningsvis kallas avtalet och de till avtalet hörande särskilda bestämmelser/specialbestämmelser, tillämpas på arbetstagare för vilken annat avtal inte gäller.

Om de särskilda bestämmelserna/specialbestämmelserna avviker från avtalet ska dessa tillämpas.

Arbetsgivare och förvaltningschef eller annan arbetstagare med motsvarande funktion kan träffa överenskommelse om avvikelse helt eller delvis från detta avtal.

Kap. 2 Anställningen

§ 3 Intyg om arbetsförmåga

En arbetsgivare kan begära att en arbetssökande ska lämna läkarintyg om arbetsförmågan i anslutning till anställningen. Arbetsgivaren kan anvisa läkare som utfärdar intyget. Kostnaden för intyget ersätts av arbetsgivaren.

§ 4 Anställningsform

Mom. 1 Arbetstagare anställs enligt grunderna för lagen om anställningsskydd (LAS).

Mom. 2 6 § LAS, provanställning, ersätts av följande bestämmelser.

Provanställning kan komma i fråga under sammanlagt högst 6 kalendermånader om det föreligger ett provobehov. Beslut om provanställning ska föregås av en prövning i det enskilda fallet, vilket innebär att generell tillämpning av provanställning inte är möjlig. Provanställningen kan, utan särskilda skäl, avbrytas före provotidens utgång med en månads ömsesidig uppsägningstid.

Vill inte arbetsgivaren eller arbetstagaren att anställningen ska fortsätta efter det att provotiden har löpt ut, ska besked om detta lämnas snarast, dock senast 2 veckor före provotidens utgång.

Anmärkningar

1. Arbetsgivaren ska underrätta berörd arbetstagarorganisation om anställningsavtalet inom en månad efter anställningens ingående.
2. Om arbetstagaren under provotiden varit frånvarande i sådan betydande omfattning att arbetsgivarens behov av att pröva arbetstagaren inte har kunnat tillgodoses på grund av sådan frånvaro får arbetsgivaren och arbetstagaren komma överens om att förlänga provotiden. Provotiden får förlängas som mest med en period som motsvarar frånvaron. Inför förlängning av provanställningen ska arbetsgivaren genomföra överläggning med berörd arbetstagarorganisation.
3. För det fall arbetsgivaren lämnar besked senare än vad som anges i sista stycket, ska arbetsgivaren utge ersättning till arbetstagaren med ett belopp som motsvarar daglön för 14 kalenderdagar. I detta inkluderas daglön för återstående kalenderdagar i anställningen.

Mom. 3 Utöver vad som anges i 5 § LAS, tidsbegränsad anställning, gäller följande.

a) Med vikarie avses en arbetstagare som anställs för att arbeta i stället för en annan arbetstagare som är ledig från anställningen (s.k. egentligt vikariat).

Som vikarie anses också den, som anställs efter att en arbetstagare slutat för att helt eller delvis utföra denna arbetstagares arbetsuppgifter intill dess efterträdare börjat sitt arbete. Det förutsätts att sådant vikariat inte bestäms till längre tid än som med hänsyn till omständigheterna i fallet normalt krävs tills efterträdaren börjat arbeta.

En vikarie kan vara anställd parallellt med ordinarie arbetstagare under som längst 2 veckor i syfte att möjliggöra överlämning och introduktion om inte lokala parter enas om annat.

- b)** Efter överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetstagare kan en arbetstagare som uppbär hel ålderspension i någon form anställas för begränsad tid.
- c)** Arbetsgivare och förvaltningschef eller annan arbetstagare med motsvarande funktion kan träffa överenskommelse om tidsbegränsad anställning.
- d)** För arbete i projektform, projektanställning, kan anställning ingås för en tidsperiod om upp till 4 år. En projektanställning övergår inte till en tillsvidareanställning enligt § 4 mom. 4.

Anmärkningar

1. Projekt som kan föranleda projektanställning förutsätter en tydlig avgränsning i tid samt extern finansiering och/eller finansiering genom avskilda budgetmedel hos arbetsgivaren.
2. En ny projektanställning kan ingås tidigast 365 dagar efter att en tidigare projektanställning avslutats.

Vad i detta moment anges ska inte innebära inskränkning i den rätt att tidsbegränsa anställning som följer av 5 § LAS.

Mom. 4 Bestämmelsen i 5 a § LAS om tidsbegränsad anställning tillförs följande.

Om en arbetstagare efter avslutad projektanställning erhåller en särskild visstidsanställning eller en vikariatsanställning ska tiden i projektanställning tillgodoräknas som anställningstid för konvertering enligt 5 a § LAS.

Ett vikariat övergår till en tillsvidareanställning när en arbetstagare har varit anställd hos arbetsgivaren i vikariat mer än 18 månader.

Anmärkningar

1. Bestämmelsens tillämpning förutsätter att det inte föreligger hinder enligt speciallagstiftning (krav på behörighet, legitimation eller dylikt).

2. Oavsett om en arbetstagare har kvalificerat sig för tillsvidareanställning med stöd av 5 a § LAS eller detta moment kan arbetstagaren avstå från sin rätt till tillsvidareanställning med giltig verkan för perioder om högst 6 månader.
3. 18 månader motsvarar 548 anställningsdagar.
4. Anställningstid som har intjänats enligt kollektivavtalet RiB tillgodoräknas inte tidsmässigt vid tillämpning av 5 och 5 a §§ lagen om anställningsskydd.

Möjlighet till lokal avvikelse

Mom. 5 Arbetsgivare och arbetstagarorganisation kan träffa kollektivavtal om avvikelse från 5 § LAS i andra fall än som anges i mom. 3.

Kollektivavtal kan även träffas om avvikelse från övriga bestämmelser i denna bestämmelse.

Mom. 6 Arbetsgivare och arbetstagarorganisation kan träffa kollektivavtal om avvikelse från 28 § LAS om skyldighet att underrätta lokal arbetstagarorganisation om tidsbegränsad anställning.

§ 5 Sysselsättningsgrad

Mom. 1 Arbetsgivare bör verka för att anställning på heltid ska vara det normala vid nyanställning.

Mom. 2 För arbetstagare som är deltidsanställd och som har anmält intresse om höjd sysselsättningsgrad gäller följande.

- a) När arbetstiden höjs ska heltidsarbete eftersträvas.
- b) Vid behov av arbetskraft ska det, innan nyanställning sker, prövas om arbetstagare som är anställda på arbetsstället ska erbjudas höjd sysselsättningsgrad.

Anmärkningar

1. Överenskommelse kan träffas om den närmare tillämpningen av mom. 1 b).
 2. Om en sådan överenskommelse inte träffas avses med arbetsställe inom region, vårdavdelning, vårdcentral eller motsvarande och inom kommun eller annan arbetsgivare den organisatoriska enhet eller enheter som leds av en arbetsledare som beslutar om anställning.
 3. Detta moment gäller inte om deltidsanställning är en följd av delpension, för arbetstagare som uppbär sjukersättning eller om arbetstagaren uppnått den ålder som reglerar rätten att kvarstå i anställning enligt lagen om anställningsskydd (LAS).
- c) Arbetsgivaren ska skriftligen meddela erbjudande om höjd sysselsättningsgrad. Skriftligt svar ska ha inkommit från arbetstagaren inom 14 kalenderdagar. Har sådant besked inte lämnats föreligger inte rätt till höjd sysselsättningsgrad.

d) Om en arbetstagare tackar nej till erbjudande om höjd sysselsättningsgrad kan ny anmälan göras tidigast efter 6 månader.

Möjlighet till lokal avvikelse

Mom. 3 Arbetsgivare och arbetstagarorganisation kan träffa kollektivavtal om avvikelse från denna bestämmelse.

Kap. 3 Under anställningen

§ 6 Allmänna åligganden

Mom. 1 Arbetstagare ska utföra de arbetsuppgifter som framgår av för arbetstagaren gällande anställningsavtal och de åligganden i övrigt, som är förenade med anställningen. Om behov finns är arbetstagare dessutom skyldig att vikariera för annan arbetstagare hos arbetsgivaren och därvid helt eller delvis utföra även egna arbetsuppgifter, att byta schema eller förskjuta arbetstiden, att arbeta utöver fastställd arbetstid samt att fullgöra jour och beredskap.

Vid stadigvarande förflyttning av arbetstagare ska beaktas, att vägande skäl ska finnas för att förflytta arbetstagaren mot hennes eller hans önskan.

Anmärkningar

1. Om arbetstagare har giltiga skäl att inte byta schema eller förskjuta arbetstiden, att inte utföra arbete utöver ordinarie arbetstid eller fullgöra jour eller beredskap ska hänsyn tas till det.
2. Arbetstagare är inte skyldig att både fullt ut utföra de egna arbetsuppgifterna och samtidigt utföra annat arbete hos arbetsgivaren längre tid än 6 månader per kalenderår eller i en följd.

Mom. 2 Arbetstagare är skyldig att följa överenskomna ändringar i detta avtal med tillhörande särskilda bestämmelser/specialbestämmelser.

Mom. 3 En arbetstagare kan vid krisläge anvisas att arbeta under förutsättningarna som anges i Krislägesavtalet då detta aktiverats.

Anmärkningar

1. Om arbetstagare i ett visst fall har giltiga skäl att inte arbeta enligt Krislägesavtalet ska hänsyn tas till det.
2. Om arbetstagare beordras att utföra arbete på annan ort än där man normalt arbetar ska arbetsgivaren överlägga med berörd lokal arbetstagarorganisation.

§ 7 Utbildning m.m.

En arbetstagare som i sin anställning deltar i utbildning, kurser, konferenser och liknande behåller lönen. Om utbildningen pågår högst 7 kalenderdagar får arbetstagaren dessutom behålla vad som skulle utgetts i tillägg för obekvämt arbetstid om arbetstagaren utfört sina ordinarie arbetsuppgifter.

Kompensation för overtidsarbete enligt § 20 utges inte i fall som avses i denna bestämmelse. Dock får arbetstagaren för varje genomförd utbildningstimme på tid som inte är ordinarie arbetstid, kompensation med en timme för varje utbildningstimme. För tid som inte kan kompenseras med ledighet utges i stället

ersättning för genomförd utbildningstimme med timlön. För månadsavlönad ersätts tiden med 1/165 av arbetstagarens månadslön. Utbetald ersättning är semesterlönegrundande.

§ 8 Bisysslor

Mom. 1 Arbetstagare som har en bisyssla ska anmäla denna och lämna de uppgifter, som arbetsgivaren anser behövs för bedömning av bisysslan. Arbetsgivaren ska medvetandegöra arbetstagaren om skyldigheten att anmäla bisysslan och lämna uppgifter.

Arbetsgivaren kan förbjuda bisysslan om arbetsgivaren finner att den kan

- a) inverka hindrande för arbetsuppgifterna,
- b) innebära verksamhet som konkurrerar med arbetsgivarens.

Anmärkning

Förtroendeskadlig bisyssla för arbetstagaren inom kommun, region eller kommunalförbund regleras i 7 § lagen om offentlig anställning (LOA).

För arbetstagare anställd hos annan arbetsgivare än kommun, region eller kommunalförbund gäller även att bisyssla kan förbjudas av arbetsgivaren om den kan

- c) påverka arbetstagarens handläggning av ärenden i sitt arbete hos arbetsgivaren.

Mom. 2 Förtroendeuppdrag inom fackliga, politiska eller ideella organisationer räknas inte som bisyssla enligt detta avtal.

§ 9 Hälsoundersökningar

Periodiska hälsoundersökningar

Mom. 1 Om en arbetstagare har arbetsuppgifter där brister i arbetstagarens hälsotillstånd medför risk för människors liv, personliga säkerhet eller hälsa eller för betydande skador på miljö eller egendom, är arbetstagaren efter särskild uppmaning av arbetsgivaren skyldig att regelbundet genomgå hälsoundersökningar som är nödvändiga för bedömning av om arbetstagaren har sådana brister i sitt hälsotillstånd.

Anmärkning

Arbetsgivaren ska upprätta en förteckning över de anställningar/arbetsuppgifter som är av sådan natur som anges ovan. Arbetsgivaren ska även informera arbetstagar-

organisation, som begär det, när ändringar eller tillägg sker i redan upprättad förteckning.

Övriga hälsoundersökningar

Mom. 2 Övriga hälsoundersökningar ska genomföras i nära samförstånd med arbetstagaren.

§ 10 Avstängning m.m.

Förseelser m.m.

Mom. 1 En arbetstagare kan på grund av förseelse tillfälligt tas ur arbete av arbetsgivaren. För denna tid ska arbetstagaren avstå samtliga avlöningsförmåner, om inte arbetsgivaren av särskilda skäl medger att viss del av lönen får behållas.

Mom. 2 Är en arbetstagare på sannolika skäl misstänkt för eller bevisligen skyldig till svårare fel eller försummelse i arbetet, brott som kan medföra fängelse eller svårare förseelse utom anställningen har arbetsgivaren rätt att i avvaktan på slutligt ställningstagande avstänga arbetstagaren från arbete.

Avstängning kan även ske om det i övrigt finns vägande skäl.

Avstängning får ske för högst 30 kalenderdagar i sänder. Har utredning om förseelse upptagits av polis- eller åklagarmyndighet, gäller dock avstängningen längst intill dess beslut i åtalsfrågan meddelats eller domen vunnit laga kraft.

Mom. 3 Under avstängning behåller arbetstagaren lön.

Vid avstängning på grund av vägande skäl enligt mom. 2 andra stycket behåller arbetstagaren avlöningsförmånerna som arbetstagaren enligt gällande förläggning av ordinarie arbetstid skulle ha fått.

Arbetsgivaren kan besluta om avstängning med innehållna avlöningsförmåner enligt mom. 2 första stycket, om arbetsgivaren finner att särskilda skäl föreligger.

Om avstängningen inte åtföljts av annan disciplinär åtgärd än varning eller, om åtal väckts och arbetstagaren frikänns eller åtalet läggs ned ska arbetstagaren återfå innehållna avlöningsförmåner med avdrag för den arbetsinkomst som arbetstagaren eventuellt har haft under avstängningstiden.

Medicinska skäl

Mom. 4 Arbetsgivare kan meddela en arbetstagare förbud att arbeta för att förhindra att smitta sprids. Under ett sådant förbud behåller arbetstagaren avlöningsförmånerna.

Mom. 5 En arbetstagare kan meddelas förbud att arbeta i avvaktan på resultat av beordrad läkarundersökning enligt § 9 mom. 1, lag, förordning eller statlig myndighetsföreskrift. Under ett sådant förbud får arbetstagaren sjuklön enligt § 28 mom. 9.

Arbetstagarens kostnad för beordrad läkarundersökning ersätts av arbetsgivaren till den del kostnaderna inte ersätts eller bort ersättas av Försäkringskassan.

Om läkarundersökningen visar att arbetstagaren inte har haft nedsatt arbetsförmåga på grund av sjukdom ska innehållna avlöningsförmåner utges.

Mom. 6 En arbetstagare kan avstängas från arbete för högst 30 kalenderdagar i sänder om arbetstagaren

a) vägrar genomgå läkarundersökning enligt § 9 mom. 1, lag, förordning eller statlig myndighetsföreskrift, eller

b) vägrar att följa läkares föreskrift om vård.

Under en sådan avstängning ska arbetstagaren avstå samtliga avlöningsförmåner.

Mom. 7 Inför beslut om avstängning eller förbud att arbeta enligt mom. 2–6 ska arbetsgivaren genomföra överläggning med berörd lokal arbetstagarorganisation.

Arbetsgivaren kan fatta och verkställa beslut innan överläggningsskyldigheten fullgjorts om synnerliga skäl föranleder det.

Anmärkning

Denna bestämmelse ersätter 11, 12 och 14 §§ MBL.

§ 11 Disciplinpåföljd

Mom. 1 En arbetstagare som i arbetet gjort sig skyldig till fel eller försummelse kan meddelas disciplinpåföljd i form av skriftlig varning.

Disciplinpåföljd får dock inte meddelas en arbetstagare för att arbetstagaren har deltagit i strejk eller jämförlig stridsåtgärd.

Mom. 2 Har arbetsgivaren anmält felet eller försummelsen enligt mom. 1 till polis- eller åklagarmyndighet, får arbetsgivaren inte inleda eller fortsätta disciplinärt förfarande med anledning av den förseelsen.

Mom. 3 Innan fråga om disciplinpåföljd avgörs ska berörd arbetstagare ges tillfälle att yttra sig och lokal arbetstagarorganisation underrättas om den tilltänkta åtgärden. Organisationen har rätt till överläggning i frågan. Överläggning ska påkallas senast 7 kalenderdagar efter det att underrättelsen mottagits.

Anmärkning

Denna bestämmelse ersätter 11, 12 och 14 §§ MBL.

Mom. 4 Den skriftliga varningen ska meddelas på sådant sätt att tvekan inte kan uppstå om anledningen till åtgärden.

§ 12 Omreglering på grund av sjukersättning

Mom. 1 Arbetstagare som beviljas sjukersättning från Försäkringskassan är skyldig att informera arbetsgivaren om sådant beslut.

Arbetsgivare, som vill att anställningsvillkoren ska omregleras till lägre sysselsättningsgrad med oförändrade eller andra arbetsuppgifter på grund av att arbetstagaren har rätt till partiell sjukersättning enligt socialförsäkringsbalken (SFB), ska skriftligen ge arbetstagaren besked om detta minst en månad i förväg. Samtidigt ska arbetstagarens lokala arbetstagarorganisation underrättas om beskedet av arbetsgivaren.

Anmärkningar

1. Omregleringen ska göras utifrån verksamhetens krav och arbetstagarens arbetsförmåga. Den lokala arbetstagarorganisationen har rätt till överläggning med arbetsgivaren om beskedet.
2. En arbetstagare, vars anställningsvillkor omreglerats enligt momentet och vars sjukersättning helt upphör genom att arbetsförmågan inte längre är nedsatt, ska ges tillfälle att på nytt få sina anställningsvillkor omreglerade om arbetsgivaren prövar att så är möjligt.
3. Denna bestämmelse ersätter 11, 12 och 14 §§ MBL.

Mom. 2 Vid omreglering av anställningsvillkoren enligt mom. 1 bör eftersträvas att sysselsättningsgraden fastställs genom formeln

$$a \times (1 - b) = c$$

a = den tidigare sysselsättningsgraden,

b = omfattningen av den partiella sjukersättningen (exempelvis 0,50 vid halv sjukersättning) och

c = den nya sysselsättningsgraden.

Mom. 3 En arbetstagare med fast kontant lön som fått sina anställningsvillkor omreglerade enligt mom. 1 och 2 får lön enligt § 16 mom. 1 som månadslön.

Mom. 4 Om arbetsgivaren och en arbetstagare, som fått besked enligt mom. 1, inte träffar en överenskommelse om omreglering av anställningsvillkoren före den tidpunkt för omreglering som beskedet anger, ska för både arbetsgivaren och arbetstagaren gälla en uppsägningstid av en månad oavsett vad lagen om anställningsskydd (LAS) eller § 33 mom. 1 och 2 föreskriver om uppsägningstider.

Anmärkning

Bestämmelser om att lämna arbetet vid hel sjukersättning enligt SFB finns i 4 b § i LAS.

Kap. 4 Arbetstid

§ 13 Arbetstid

Inledande bestämmelse

Mom. 1 Arbetstidslagen (ATL) gäller med följande och i särskilda bestämmelser/specialbestämmelser angivna tillägg.

Genomsnittlig arbetstid

Mom. 2 Den ordinarie arbetstiden för heltidsanställd ska vara i genomsnitt 40 timmar per helgfri vecka, om inte annat framgår av följande stycken. Då helgdag infaller på någon av dagarna måndag-lördag (s.k. lätthelgdag) minskas antalet ordinarie arbetstimmar med det antal timmar som annars skulle ha fullgjorts sådan dag.

Anmärkning

Om en arbetstagare har fullgjort arbetstid på annandag pingst och nationaldagen infaller på en lördag eller söndag ges en ledig arbetsdag under kalenderåret.

Arbetstagarens önskemål om förläggning av ledighet tillgodoses om de är förenliga med verksamhetens krav.

Ordinarie arbetstid som är förlagd till vardag såväl som sön- och helgdag eller till vardag och helgdag ska för heltidsanställd vara i genomsnitt 38 timmar 15 minuter per vecka under tillämplig beräkningsperiod. Vid förläggning som kontinuerligt treskiftsarbete ska dock den genomsnittliga arbetstiden per vecka vara 34 timmar 20 minuter och vid förläggning som intermittert treskiftsarbete 36 timmar 20 minuter.

Omfattar den ordinarie arbetstiden enligt föregående stycke inte samtliga lätthelgdagar, ska den fastställas i proportion till antalet sådana dagar med ordinarie arbetstid under kalenderåret.

Mom. 3 Med helgdag enligt mom. 2 likställs påsk-, pingst-, midsommar-, jul- och nyårsafton.

Mom. 4 Med undantag från bestämmelserna ovan kan olika lång ordinarie arbetstid fastställas under olika delar av året för att möjliggöra sommararbetstid under förutsättning att i mom. 2 angivna arbetstider genomsnittligt per kalenderår behålls.

Förläggning av arbetstid

Mom. 5 Förläggning av ordinarie arbetstid ska vid behov anges i schema som överenskomms med företrädare för arbetstagarorganisationen. Schemat ska meddelas arbetstagaren senast 14 dagar innan det börjar gälla. Av schemat ska förläggningen av ordinarie arbetstid och viloperioder framgå samt klockslag för när 24-timmarsperiod för dygnsberäkning inleds.

Vid oenighet om arbetstidsschema kan arbetstagarorganisationen begära överläggning. Begäran om överläggning ska ha inkommit till arbetsgivaren inom 10 dagar. Om så inte sker eller om överläggningen inte leder till enighet fastställer arbetsgivaren förläggningen av arbetstiden med iakttagande av denna bestämmelse.

Anmärkning

Denna bestämmelse ersätter 11, 12 och 14 §§ MBL.

Arbetsgivaren ska eftersträva att arbetstagaren före beräkningsperiodens början får kännedom om hur arbetstagaren kommer att vara schemalagd under hela beräkningsperioden.

Arbetsgivaren bör förlägga en sammanhållen arbetstid om det är möjligt utifrån verksamhetens behov.

Arbete och dygnsvila ska förläggas alternerande under varje period om 24 timmar så att arbete och vila regelbundet följer på varandra. Undantag kan endast ske enligt förutsättningarna nedan och ska föregås av en noggrann bedömning av behovet. Undantaget kan endast tillämpas vid kombination av arbete och jour. Arbetspass och jourpass kan endast förläggas i direkt anslutning till varandra i undantagsfall om det föreligger särskilda skäl i verksamheter med ansvar för liv, hälsa och säkerhet. Bedömningen av om det föreligger särskilda skäl ska tydligt motiveras och göras utifrån en intresseavvägning mellan arbetstagarens rätt till 11 timmars dygnsvila vilken följer av en skyddslagstiftning och verksamhetens behov av att säkra bemanningen. Den sammanlagda arbetstiden får då som högst uppgå till 20 timmar. Vid sådan förläggning ska den efterföljande vilan som lägst motsvara den sammanlagda arbetstiden.

Anmärkning

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

Arbetsgivaren ska begära MBL-förhandling inför ett beslut i verksamheten om införande eller förändring av förläggning som innebär att arbetstid förläggs så att arbetspass och jourpass ligger i direkt anslutning till varandra enligt ovan

eller vid 9 timmars planerad förläggning med kortare dygnsvila enligt mom. 8 a).

Mom. 6 Vid förläggning av ordinarie arbetstid kan upp till +/- 11 timmar föras mellan beräkningsperioder.

Anmärkningar

1. Tillämpning av denna bestämmelse förutsätter en beräkningsperiod om minst 4 veckor.
2. Bestämmelsen avser arbetstagare med ordinarie arbetstid förlagd vardag såväl som sön- och helgdag.
3. Det är av vikt att dialog förs mellan arbetsgivare och arbetstagare om arbetstidsförläggningen för att tillvarata såväl arbetstagarens som verksamhetens behov.

Avvikelser från ATL

Mom. 7 Oavsett vad som anges i ATL

a) får rast under nattarbete utbytas mot måltidsuppehåll. Därutöver får byte även göras på övrig tid fredag, lördag, söndag och helgdag,

Anmärkning

Vid byte av rast mot måltidsuppehåll övrig tid fredag, lördag, söndag och helgdag ska arbetsgivaren göra en konsekvensanalys av arbetsmiljön.

- b) anses studieledighet inte som arbetad tid,
- c) vid uttag av kompensationsledighet för övertidsarbete ska motsvarande tid dras av från redan registrerad övertid. Avräkning av kompensationsledighet mot arbetad tid kan ske per kalenderår,
- d) anses förlängd arbetstid på grund av vikariat inte som mertid,
- e) anses förskjuten arbetstid eller byte av schema inte som mer- eller övertid,
- f) kan beräkning av ordinarie arbetstid, jourtid, övertid och mertid göras per kalendermånad,
- g) kan en beräkningsperiod omfatta högst 16 veckor,

Anmärkning

Ordinarie arbetstid får uppgå till högst 48 timmar per vecka i genomsnitt under en period av 4 veckor.

h) kan en arbetstagares sammanhängande veckovila vid tillfällig avvikelse uppgå till minst 24 timmar.

i) kan beredskap enligt kollektivavtalet RiB förläggas under en arbetstagares veckovila. Sker aktivt arbete under beredskapen som bryter vecko- eller dygnsvilan ska arbetstagaren ges kompenserande vila,

j) anses ett arbetspass vara ett nattpass om minst 3 timmar av den ordinarie arbetstiden är förlagda mellan kl. 22.00–06.00.

Dygnsvila

Mom. 8 Arbetstagaren har rätt till minst 11 timmars sammanhängande ledighet under varje period om 24 timmar (dygnsvila). Dygnsvilo-reglerna är ett skydd för arbetstagarens hälsa och säkerhet. Undantag kan därför endast ske enligt förutsättningarna nedan och ska föregås av en noggrann bedömning av behovet.

a) En arbetstagares dygnsvila kan i undantagsfall förkortas till som lägst 9 timmar vid förläggning av ordinarie arbetstid om det finns särskilda skäl i verksamheter med ansvar för liv, hälsa och säkerhet. Bedömningen av om det föreligger särskilda skäl ska tydligt motiveras och göras utifrån en intresseavvägning mellan arbetstagarens rätt till 11 timmars dygnsvila, vilken följer av en skyddslagstiftning, och verksamhetens behov av att säkra bemanningen. Om dygnsvilan inskränks har arbetstagaren rätt till kompenserande vila motsvarande den minskade dygnsvilan. Vilan ska förläggas i samband med den därpå följande dygnsvila och vara sammanhängande.

b) En arbetstagares dygnsvila kan tillfälligt förkortas vid en oförutsedd händelse som arbetsgivaren inte har kunnat förutse, påverka eller planera för. Om dygnsvilan inskränks har arbetstagaren rätt till kompenserande vila motsvarande den minskade dygnsvilan. Vilan ska förläggas i samband med den därpå följande dygnsvila och vara sammanhängande. Om det av objektiva skäl inte är möjligt ska den kompenserande vilan förläggas så snart som möjligt, dock senast inom 14 kalenderdagar. Om nästkommande förlagd vila redan motsvarar den tid som ska kompenseras anses compensationen fullgjord. Arbetsgivaren ska vid oförutsedd händelse meddela arbetstagaren när den kompenserande vilan kommer att förläggas.

Anmärkningar

1. Arbetsgivaren kan, av exempelvis arbetsmiljöskäl, besluta att förlägga kompenserande vila innan nästkommande arbetspass istället för den därpå följande dygnsvilan.
2. Om ytterligare en oförutsedd händelse inträffar innan arbetstagaren har fått kompenserande vila för tidigare oförutsedd händelse ska vila motsvarande minskad dygnsvila förläggas sammanhängande med den efterföljande dygnsvilan.
3. Om en oförutsedd händelse inträffar i direkt anslutning till två arbetsperioder som ligger i anslutning till varandra enligt mom. 5 har arbetstagaren rätt till kompenserande

vila för den oförutsedda händelsen. Vilan ska då vara dubbelt så lång som den tid det aktiva arbetet på grund av den oförutsedda händelsen varade.

Vid beredskap ska kompenserande vila för aktivt arbete som bryter dygnsvilan förläggas så snart som möjligt och vara sammanhängande, dock senast inom 14 kalenderdagar. Vid beredskap flera dygn i sträck ska kompenserande vila förläggas i samband med den därpå följande dygnsvilan efter beredskapsperiodens slut.

Om arbetsgivaren beslutar att förlägga kompenserande vila i enlighet med mom. 8 b) under ordinarie arbetstid görs inte löneavdrag.

Mom. 9 En arbetstagares dygnsvila kan tillfälligt förkortas vid förläggning av ordinarie arbetstid i samband med allmänna val och nationella folkomröstningar. Möjligheten till avvikelse omfattar enbart arbetstagare med arbetsuppgifter direkt kopplade till valet eller den nationella folkomröstningen som nödvändigtvis måste utföras i syfte att säkerställa att valet kan genomföras på ett effektivt och rättssäkert sätt. Avvikelsen kan tillämpas för planerad arbetstid som påbörjas tidigast kl. 06.00 på valdagen/dagen för den nationella folkomröstningen och avslutas senast kl. 06.00 dagen efter. Om dygnsvilan inskränks har arbetstagaren rätt till kompenserande vila motsvarande den minskade dygnsvilan. Vilan ska förläggas i samband med den därpå följande dygnsvilan och vara sammanhängande.

Om arbetsgivaren beslutar att förlägga kompenserande vila under ordinarie arbetstid görs inget löneavdrag.

Möjlighet till lokal avvikelse

Mom. 10 Arbetsgivare och arbetstagarorganisation kan träffa kollektivavtal om avvikelse från

- a) har upphört att gälla,
- b) 8 och 8 a §§ ATL om annat uttag av övertid och extra övertid samt annan beräkningsperiod för övertid,
- c) 10 och 10 a §§ andra stycket ATL om annat uttag av mertid och extra mertid,
- d) 13 § ATL om nattvila,
- e) 14 § ATL om veckovila,
- f) 15 § tredje stycket ATL om förläggning av raster och

Arbetsgivare och arbetstagarorganisation kan träffa kollektivavtal om längre beräkningsperiod än 16 veckor, dock högst ett år. Kollektivavtal får även träffas om avvikelse från anmärkningen till mom. 2 första stycket, mom. 6, anmärkningen till mom. 7 g) och mom. 7 a) samt mom. 7 h).

Det är inte möjligt att träffa lokalt kollektivavtal om avvikelse avseende dygnsvila och alternerande arbetstidsförläggning vare sig med stöd av mom. 5 och mom. 8 eller 13 § ATL samt EGs arbetstidsdirektiv 2003/88/EG. Lokal avvikelse är ogiltig i den delen.

Personalpool

Mom. 11 För arbetstagare i personalpool gäller de särskilda bestämmelser, som framgår av bilaga D. Arbetsgivare och arbetstagarorganisation kan träffa kollektivavtal om avvikelse från bilaga D.

§ 14 Flexibel arbetstid

Mom. 1 Arbetsgivaren beslutar om flexibel arbetstid ska tillämpas i organisationen, på vilka arbetsplatser och i vilken omfattning. Innan sådant beslut fattas genomförs överläggningar med berörda arbetstagarorganisationer.

Kollektivavtal träffas om följande.

Avstämningsperiodens längd, förläggning och omfattning av flexitid samt maximimått för flexitidssaldo som får överföras till närmast följande avstämningsperiod.

Mom. 2 Vid tillämpning av flexibel arbetstid gäller § 13.

Anmärkning

Arbetsgivaren ska säkerställa att arbetstagarens dygnsvila och veckovila inte inskränks samt att jourtid, overtid och mertid antecknas.

Definitioner och förutsättningar

Mom. 3 I samband med tillämpning av flexibel arbetstid gäller följande.

Normaltid innebär den avtalsenliga ordinarie arbetstidens längd och förläggning när flexibel arbetstid inte tillämpas. Den avtalsenliga genomsnittliga ordinarie arbetstiden per kalenderår är oförändrad vid tillämpning av flexibel arbetstid.

Anmärkning

Flexitidssystem medför inte att den totala ordinarie arbetstiden ökar eller minskar.

Fast tid är den tid mellan bestämda klockslag under arbetsdag, då arbetstagaren har att obligatoriskt fullgöra ordinarie arbetstid.

Flexetid är den tid mellan bestämda klockslag under arbetsdag, då arbetstagaren utöver fast tid kan fullgöra ordinarie arbetstid. Arbetstagaren kan inte använda flexmöjligheten om arbete beordras under flexetid vid det tillfället.

Totalramen är den yttre ram från flexetidens början till flexetidens slut då arbetstagaren kan utföra arbete under en arbetsdag.

Avstämningsperiod är den tidsrymd efter vilken fullgjord ordinarie arbetstid ska stämmas av mot den ordinarie arbetstid, som avtalsenligt skulle ha fullgjorts under samma tidsrymd.

Flexetidssaldo är det tillgodohavande (plussaldo) eller den tidsskuld (minussaldo) av ordinarie arbetstid, som arbetstagaren har vid avstämningsperiodens slut i förhållande till den ordinarie arbetstiden.

Flexetidssaldo som ryms inom fastställda ramar vid avstämningsperiodens slut, överförs till nästa avstämningsperiod.

Flexetidssaldo som vid avstämningsperiodens slut ligger utanför de ramar som fastställts i det lokala kollektivavtalet, ska avräknas timme mot timme vid avstämningsperiodens slut enligt följande om inte överenskommelse görs om annat.

Minussaldo som överstiger de maximimått avseende minussaldo som fastställts ger löneavdrag med 1/165 av månadslönen per timme. Plussaldo bortfaller och medför ingen ersättningsrätt.

Om minus- eller plussaldo uppkommit på grund av frånvaro med giltigt förfall respektive på grund av beordrat arbete på flexetid, ska minussaldo föranleda löneavdrag enligt huvudregeln i första stycket. Plussaldo ska däremot ersättas som ordinarie arbetstid i den mån inte viss arbetad tid berättigar till övertidskompensation enligt mom. 5.

Anmärkningar

1. För deltidsanställd arbetstagare uppräknas lön som om arbetstagaren är heltidsanställd med full ordinarie arbetstid och för timavlönad med aktuell timlön.
2. Löneavdrag och utbetalning för minus- respektive plussaldo som inte får överföras, ska hanteras vid avlöningstillfället närmast efter den månad, vid vars utgång sådant saldo konstateras.

Beräkning av ordinarie arbetstid vid frånvaro

Mom. 4 Vid uträkning av ordinarie arbetstid i flexitidssystem ska arbetstagaren under dag då arbetstagaren varit frånvarande med giltigt förfall anses ha fullgjort det antal ordinarie arbetstimmar som skulle ha gällt vid normalt看.

Övertidskompensation

Mom. 5 För arbetstagare med flexibel arbetstid gäller följande under förutsättning att villkoren för övertidskompensation i övrigt är uppfyllda.

a) Som övertidsarbete betraktas beordrat arbete på tid som ligger utanför totalramen (dagberäkning). Här utgör 2 timmar före och 2 timmar efter normaltiden enkel övertid.

b) För i förväg beordrat arbete under flexitid, som ligger utanför normalt看, utges ersättning med enkel övertidskompensation om arbetstagaren under avställningsperioden fullgjort arbete som totalt överstiger sammanlagd normalt看. Endast efter godkännande av behörig överordnad kan kompensation utges för övertidsarbete, som inte kunnat beordras på förhand.

Mom. 6 För arbetstagare med flexibel arbetstid utges tillägget för obekväm arbetstid, enligt § 21 mom. 1, endast för arbetstid som faller inom normaltiden.

Möjlighet till lokal avvikelse

Mom. 7 Arbetsgivare och arbetstagarorganisation kan träffa kollektivavtal om avvikelse från denna bestämmelse.

Kap. 5 Lönebestämmelser och särskilda ersättningar

§ 15 Avlöningsförmåner

Mom. 1 Arbetstagare får avlöningsförmåner enligt detta avtal.

Avlöningsförmåner är lön enligt §§ 16–17 och bilaga U, semesterlön, semesterersättning och lön under ledighet samt följande särskilda ersättningar nämligen kompensation för overtidsarbete, tillägg för obekväm arbetstid, jour- och beredskapsersättning, tillägg vid förskjuten arbetstid samt färdtidsersättning.

Mom. 2 Avlöningsförmåner utges från och med arbetstagarens första anställningsdag till och med arbetstagarens sista anställningsdag, oavsett om den dagen är arbetsdag eller fridag.

Mom. 3 Avlöningsförmåner beräknas per kalendermånad.

Mom. 4 Avlöningsförmåner utbetalas någon av de sista 5 dagarna i månaden, om inte andra utbetalningsdagar fastställts.

Anmärkningar

1. Om möjligt ska utbetalningsdagar för nästkommande kalenderår fastställas senast i december månad.
2. Om utbetalningsdag har fastställts till bestämt datum varje månad gäller följande.
 - a) Inträffar fastställd utbetalningsdag på sön- eller helgdag, ska avlöningsförmåner utbetalas andra vardagen före den fastställda utbetalningsdagen.
 - b) Inträffar fastställd utbetalningsdag på dag före sön- eller helgdag, ska avlöningsförmåner utbetalas första vardagen före den fastställda utbetalningsdagen.
3. Arbetstagarorganisation kan påkalla lokal förhandling om angivna utbetalningsdagar.

§ 16 Löneform

Månadslön

Mom. 1 Arbetstagare som anställs för en sammanhängande tid av minst 3 månader med arbetstid som omfattar minst 40 procent av den för motsvarande heltid gällande arbetstiden får lön för kalendermånad som fast kontant lön enligt överenskommelse.

Anmärkning

Arbetstagare med kortare anställningstid eller lägre sysselsättningsgrad kan få månadslön enligt detta moment.

Som fast kontant lön avses även eventuella fasta lönetillägg som utges för kalendermånad, om inte annat överenskoms mellan arbetsgivare och arbetstagare.

Timlön

Mom. 2 Annan arbetstagare får lön per timme enligt överenskommelse.

Möjlighet till lokal avvikelse

Mom. 3 Arbetsgivare och arbetstagarorganisation kan träffa kollektivavtal om andra löneformer.

§ 17 Beräkning av lön i vissa fall

Partiell ledighet under hel kalendermånad

Mom. 1 Vid partiell ledighet under hel kalendermånad beräknas månadslönen enligt följande formel

$$\frac{a - b}{a} \times c = d$$

a = genomsnittligt antal timmar per vecka, som för arbetstagaren är ordinarie arbetstid,

b = genomsnittligt antal timmar per vecka, som är partiell ledighet,

c = arbetstagarens månadslön och

d = arbetstagarens månadslön vid partiell ledighet under hel kalendermånad.

Ledighet under del av kalendermånad

Mom. 2 Lön som avser del av kalendermånad beräknas för en månadsavlönad arbetstagare för kalenderdag och utges med belopp, motsvarande månadslönen delad med antalet kalenderdagar i månaden.

Mom. 3 Vid beräkning av lön för kalendermånad ska sammanlagd ledighet utan rätt till lön under del av månad anses omfatta det antal kalenderdagar som svarar mot antalet arbetsdagar, vilka skulle ha fullgjorts under denna ledighet. Antalet kalenderdagar, med två decimaler, erhålls genom multiplikation av antalet arbetsdagar med

a) 1,40 för en arbetstagare, vars ordinarie arbetstid är förlagd till 5 dagar per vecka eller vid annan beräkningsperiod till genomsnittligt 5 dagar per vecka och

b) för annan arbetstagare den faktor, med 2 decimaler, som erhålls genom att antalet kalenderdagar i beräkningsperioden delas med antalet arbetsdagar i denna.

Motsvarande beräkningssätt ska tillämpas vid partiell ledighet utan rätt till lön under del av kalendermånad.

Anmärkningar

1. Skulle vid beräkning av faktor enligt b) uppkomma fler än 2 decimaler bortses från denna/dessa.
2. Vid ledighet enligt § 28 mom. 1 ska, för tid som ingår i en sjuklöneperiod under vilken arbetsgivaren har att svara för sjuklön enligt lagen om sjuklön (SjLL) eller då dagberäknad sjukpenning utges, omfattningen av sammanlagd sådan ledighet under del av månad beräknas enligt detta moment. Då kalenderdagsberäknad sjukpenning eller rehabiliteringspenning utges, ska sammanlagd sådan ledighet under del av månad anses omfatta samtliga kalenderdagar med sådan förmån.
3. Vid ledighet för tjänstgöring inom totalförsvaret enligt § 30 mom. 1 då dagpenning utges enligt förordningen om förmåner till totalförsvarspliktiga eller motsvarande bestämmelser ska sammanlagd sådan ledighet under del av månad anses omfatta samtliga kalenderdagar med dagpenning.
4. Vid ledighet del av enstaka dag ska löneavdrag göras med 1/165 av arbetstagarens månadslön för varje frånvarotimme med undantag för ledighet på grund av sjukdom eller tillfällig föräldrapenning. Är arbetstagaren deltidsanställd ska lönen först uppräknas till lön som om arbetstagaren är heltidsanställd med full ordinarie arbetstid.
5. För arbetstagare som omfattas av detta avtal och samtidigt har en anställning enligt kollektivavtalet RiB ska löneavdrag göras först från och med den andra timmen i samband med insatser som föranletts av larm.

Karensavdrag

Mom. 4 Karensavdrag görs på sjuklön för sjuklöneperioden och beräknas enligt följande:

a) För tillsvidareanställd arbetstagare samt arbetstagare med tidsbegränsad anställning och fastställd schemalagd tid under minst en hel kalendermånad beräknas karensavdraget enligt följande formel

kalenderdagslön x 1,4 x 80 %.

För de fall sjuklön även innefattar särskilda ersättningar ska dessa ingå i karensavdraget och beräknas endast på första dagen i sjuklöneperioden.

b) Karensavdrag för övriga arbetstagare beräknas på sjuklönen för de första 8 timmarna under första dagen i sjuklöneperioden. För de fall antal schemalagda timmar är färre än 8 görs karensavdrag på sjuklönen endast för dessa timmar.

När sjuklön även innefattar särskilda ersättningar ska dessa ingå i karensavdraget. Avdraget beräknas endast på första dagen i sjuklöneperioden och kan som högst uppgå till 8 timmar.

Anmärkning

Karensavdraget kan inte överstiga belopp för sjuklön under sjuklöneperioden.

Mom. 5 En arbetstagare som är anhållen, häktad eller frihetsberövad på kriminalvårdens område, ska för den tiden avstå samtliga avlöningsförmåner, om inte arbetsgivaren av särskilda skäl medger att viss del av lönen får behållas.

Mom. 6 En arbetstagare som avhåller sig från arbete utan att ha fått ledigt eller inte kan styrka giltigt förfall, ska för denna tid avstå samtliga avlöningsförmåner.

Möjlighet till lokal avvikelse

Mom. 7 Arbetsgivare och arbetstagarorganisation kan träffa kollektivavtal om att beräkna lön med löneavdrag per timme vid ledighet under del av månad i stället för att tillämpa kalenderdagsfaktor enligt mom. 3. Överenskommelse om timavdrag behöver inte omfatta alla ledighetsorsaker.

Anmärkning

Vid ledighet enligt § 28, ska § 17 mom. 4 a) eller b) tillämpas för beräkning av karensavdrag.

För varje timme ska löneavdrag för arbetstagaren göras enligt följande formel

$$\frac{a}{4,313 \times b}$$

a = fast kontant lön vid heltid

b = genomsnittlig veckoarbetstid vid heltid dock högst 38,25.

§ 18 Läggerverksamhet och tillfälligt utflyttad verksamhet med övernattning

Lägerverksamhet

Mom. 1 Med läggerverksamhet avses aktiviteter och resor inom förskoleverksamhet och skolbarnsomsorg, skola och daglig verksamhet för äldre och för personer med funktionsnedsättning.

Arbetsgivaren klargör grunder och villkor för verksamheten innan den påbörjas. Undantag från denna princip kan enbart ske om arbetsgivaren har särskilda skäl

för det. Exempel på sådant som ska klargöras är bland annat arbetstidens förläggning, vilken ersättning som ska utges och vad arbetstagaren har för ansvar.

Mom. 2 För varje tjänstgöringsdygn som påbörjats under vilket övernattningsäkt rum får arbetstagare ersättning med i ett för allt

fr.o.m. 2025-04-01	fr.o.m. 2026-04-01
443 kronor	456 kronor

I ersättningen ingår semesterlön och semesterersättning med belopp som förutsätts i semesterlagen.

Vid lägerverksamhet med övernattningsäkt gäller inte §§ 20, 22 och vad avser § 21 tid utöver normalt arbetstidsschema.

För fullgjort aktivt arbete utöver ordinarie arbetstid utges tidskompensation timme för timme.

Möjlighet till lokal avvikelse

Mom. 3 Arbetsgivare och arbetstagarorganisation kan träffa kollektivavtal avseende avvikelse från denna bestämmelse vid lägerverksamhet.

Arbetsgivare och arbetstagarorganisation kan träffa kollektivavtal om att tillämpa mom. 2 för tillfälligt utflyttad verksamhet med övernattningsäkt, utvidga vad som avses med tillfälligt utflyttad verksamhet, samt göra avvikelse från mom. 2.

Anmärkning

Med tillfälligt utflyttad verksamhet avses enbart sådan rehabilitering och/eller rekreation genom resor och/eller aktiviteter inom äldreomsorg, funktionshinderområdet, psykiatri och omsorgsverksamhet där verksamheten förutsätter en total förläggning av antingen arbetstid eller kombination av arbetstid och jour/beredskap.

§ 19 Samordning

Mom. 1 Utges en avlöningsförmån eller annan anställningsförmån i samband med ledighet ska den minskas (samordnas) med belopp motsvarande ersättning enligt a)–c) som avser samma period.

a) Ersättning enligt socialförsäkringslagstiftningen, annan lag, förordning eller liknande bestämmelser om ersättning som avser att täcka inkomstförlust.

- b) Försäkring som bekostats av arbetsgivaren.
- c) Arbetstagarens rätt mot tredje man vad avser ersättning för förlorad arbetsförtjänst.

Samordning ska göras även om ersättningen inte utbetalas på grund av arbetstagarens eget handlande eller försummelse.

Har en arbetstagare fått avlöningsförmån eller annan anställningsförmån från arbetsgivaren utan att samordning gjorts är arbetstagaren återbetalningsskyldig. Arbetsgivaren kan avstå från krav på återbetalning om särskilda skäl föreligger.

Arbetsgivaren kan besluta att ersättning/förmån ska helt eller delvis undantas från samordning.

Mom. 2 Samordning ska inte göras med

- a) ersättning som är avsedd att vara kostnadsersättning,
- b) arbetsskadelivränta enligt socialförsäkringsbalken (SFB) eller motsvarande i annan lag eller förordning,
- c) ersättning enligt AGS-KL eller TFA-KL.

Mom. 3 Arbetsgivaren kan samordna avlöningsförmån med särskild avtalspension eller motsvarande förmån enligt kommunala pensionsbestämmelser som utges på grund av annan anställning eller uppdrag.

Mom. 4 En arbetstagare är skyldig att anmäla sådan ersättning/förmån som påverkar samordning enligt mom. 1 till arbetsgivaren.

§ 20 Övertid m.m.

Mom. 1 En arbetstagare, som har en enligt detta avtal fastställd arbetstid och utför arbete på tid överstigande den fastställda tiden, har rätt till kompensation för övertidsarbete under förutsättning att övertidsarbete beordras på förhand. Endast efter godkännande av behörig överordnad kan kompensation utges för övertidsarbete, som inte kunnat beordras på förhand.

Förvaltningschef (motsvarande) har inte rätt till kompensation för övertidsarbete.

Då en arbetstagare med funktion som ställföreträdare med rätt till övertidskompensation arbetar i sin överordnades ställe, utges dock kompensation för övertidsarbete endast om den överordnade arbetstagaren har rätt till sådan kompensation.

Anmärkning

Meddelande om att utföra övertidsarbete ska såvitt möjligt lämnas senast 4 timmar före den ordinarie arbetstidens slut.

Mom. 2 För övertidsarbete enligt ovan under 2 timmar närmast före och efter ordinarie arbetstid, enkel övertid, utges kompensation för varje övertidstimme med 1 ½ timmes ledighet eller med ersättning enligt mom. 3. För övertidsarbete under annan tid, kvalificerad övertid, utges kompensation för varje övertidstimme med 2 timmars ledighet eller med ersättning enligt mom. 3.

Om övertidsarbete utförts både före och efter ordinarie arbetstid ska den tid som sammanlagt överstiger 2 timmar, inräknat eventuellt övertidsarbete på tid mellan ett i flera perioder uppdelat ordinarie arbetspass, vara kvalificerad övertid.

Vid beräkning av övertidsarbete under jour och beredskap ska påbörjad halvtimme anses som fullgjord halvtimme om arbetet avslutats eller påbörjas mellan 22.00–06.00.

Anmärkningar

1. Om övertidsarbete påbörjas vid flera tillfällen under samma 30-minutersperiod ska den totala tiden läggas samman innan avrundning sker.
2. Arbetstagare som, till följd av tidsomställningen vid övergång från sommartid till normaltids (vintertid), arbetar en extra timme under sitt ordinarie nattarbetspass ska ersättas med enkel övertid.

Mom. 3 Övertidskompensation utges per timme enligt följande.

Enkel övertid	180 %		
Kvalificerad övertid	240 %	av	$\frac{\text{månadslönen}}{165}$

Anmärkning

För en deltidsanställd arbetstagare ska månadslönen uppräknas till lön som om arbetstagaren är heltidsanställd med full ordinarie arbetstid.

Ersättning för övertidsarbete i form av ledighet kan sparas efter överenskommelse. Antal sparade timmar får uppgå till högst 200. För överstigande timmar utges ekonomisk ersättning nästkommande kalendermånad.

I ersättningen ingår semesterlön och semesterersättning med belopp som förutsätts i semesterlagen (SemL).

Mom. 4 Som övertidsarbete betraktas inte tid, som genom ändrad förläggning eller förskjutning av arbetstiden blir ordinarie arbetstid.

Flexibel arbetstid

Mom. 5 Vid flexibel arbetstid gäller § 14 mom. 5.

Personalpool

Mom. 6 För arbetstagare i personalpool gäller de särskilda bestämmelser, som framgår av bilaga D.

Möjlighet till lokal avvikelse

Mom. 7 Arbetsgivare och arbetstagarorganisation kan träffa kollektivavtal om undantag från rätt till kompensation för övertidsarbete. Överenskommelse kan också träffas mellan arbetsgivare och arbetstagare med stöd av reglering i HÖK.

a) Arbetsgivare och arbetstagare med fast kontant lön kan träffa överenskommelse om att arbetstagaren inte ska ha rätt till kompensation för övertidsarbete. I samband med sådan överenskommelse ska arbetsgivaren tydliggöra vilka grunder överenskommelsen bygger på. I sådant tydliggörande ingår en uppskattning av omfattningen av det eventuella övertidsarbetet. Andra omständigheter kan också behöva tydliggöras, exempelvis under vilka förutsättningar överenskommelsen kan sägas upp. Om förutsättningarna ändras bör en översyn ske av lönesättningen och övertidsrätten.

b) Arbetsgivare och arbetstagare kan även träffa överenskommelse om avvikelse från mom. 3 andra stycket avseende ersättning för övertidsarbete i form av ledighet.

§ 21 Obekväm arbetstid

Mom. 1 gäller fr.o.m. 2025-04-01

Mom. 1 Tillägg för obekväm arbetstid utges till en arbetstagare för fullgjord ordinarie arbetstid som förlagts enligt nedan. Tillägget utges inte vid övertidsarbete.

Dock ska en arbetstagare, som har ordinarie arbetstid förlagd till vardag såväl som sön- och/eller helgdag, få tillägg för arbete på obekväm arbetstid även när arbetet är mertids- eller övertidsarbete.

Anmärkning

Tillägget utges inte vid övertidsarbete under jour och beredskap.

Av nedanstående tabell framgår vilken tid som ska anses utgöra obekväm arbetstid samt det tillägg som utges för denna tid.

O-tilläggs tid	Kr/tim
	fr.o.m.
	2025-04-01
1. O-tilläggs tid A	126,90
– Tid från kl. 18.00 på dag före långfredagen till kl. 07.00 på dagen efter annandag påsk.	
– Tid från kl. 18.00 på dag före midsommarafton till kl. 07.00 på vardag närmast efter helgdagsaftonen.	
– Tid från kl. 18.00 på dag före julafton eller nyårsafton till kl. 07.00 på vardag utom lördag närmast efter helgdagsaftonen.	
Under tid från kl. 22.00–06.00 natt mot helgdag höjs O-tillägg A till	152,30
Anmärkning	
Med helgdag likställs påsk-, midsommar-, jul- och nyårsafton.	
2. O-tilläggs tid B (Dock inte i fall som avses med O-tilläggs tid A)	66,10
– Tid från kl. 00.00 till kl. 24.00 på lördag, söndag, helgdag eller dag som både föregås och efterföljs av söndag eller helgdag, varvid jul- och nyårsafton jämställs med helgdag.	
– Tid från kl. 16.00 till kl. 24.00 vardag närmast före trettondag jul, första maj, Kristi himmelfärdsdag, nationaldagen eller alla helgons dag.	

– Tid från kl. 00.00 till kl.
07.00 måndag eller vardag
närmast efter trettondag jul,
första maj, Kristi himmels-
färdsdag eller nationaldagen.

– Tid från kl. 17.00 till kl.
24.00 fredag som inte omfattas
av O-tilläggstid ovan.

Under tid från kl. 22.00–06.00
natt mot lördag, söndag och
helgdag höjs O-tillägg B till 76,00

3. O-tilläggstid C (Dock inte
i fall som avses med O-
tilläggstid A eller B) 56,70

– Tid från kl. 22.00 till kl.
24.00 måndag till torsdag samt
från kl. 00.00 till kl. 06.00
tisdag till fredag.

4. O-tilläggstid D (Dock inte
i fall som avses med O-
tilläggstid A eller B) 25,60

– Tid från kl. 19.00 till kl.
22.00 på vardag.

Efter överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren kan obekvämt arbetstid i stället ersättas med ledighet.

O-tilläggstid inom respektive kategori (A, B, C eller D) summeras per kalendermånad. Varje summa avrundas uppåt till närmaste hel- eller halvtimme.

O-tillägg utges inte för sammanräknad avrundad tid understigande en timme inom respektive kategori.

I ersättningen ingår semesterlön och semesterersättning med belopp som förutsätts i semesterlagen (SemL).

Mom. 1 gäller fr.o.m. 2026-04-01

Mom. 1 Tillägg för obekväm arbetstid utges till en arbetstagare för fullgjord ordinarie arbetstid som förlagts enligt nedan. Tillägget utges inte vid övertidsarbete.

Dock ska en arbetstagare, som har ordinarie arbetstid förlagd till vardag såväl som sön- och/eller helgdag, få tillägg för arbete på obekväm arbetstid även när arbetet är mertids- eller övertidsarbete.

Anmärkning

Tillägget utges inte vid övertidsarbete under jour och beredskap.

Av nedanstående tabell framgår vilken tid som ska anses utgöra obekväm arbetstid samt det tillägg som utges för denna tid.

O-tilläggstid	Kr/tim
	fr.o.m.
	2026-04-01
1. O-tilläggstid A	130,70
– Tid från kl. 18.00 på dag före långfredagen till kl. 07.00 på dagen efter annandag påsk.	
– Tid från kl. 18.00 på dag före midsommarafton till kl. 07.00 på vardag närmast efter helgdagsaftonen.	
– Tid från kl. 18.00 på dag före julafton eller nyårsafton till kl. 07.00 på vardag utom lördag närmast efter helgdagsaftonen.	
Under tid från kl. 22.00–06.00 natt mot helgdag höjs O-tillägg A till	156,90
Anmärkning	
Med helgdag likställs påsk-, midsommar-, jul- och nyårsafton.	
	68,10

2. O-tilläggstid B (Dock inte i fall som avses med O-tilläggstid A)

– Tid från kl. 00.00 till kl. 24.00 på lördag, söndag, helgdag eller dag som både föregås och efterföljs av söndag eller helgdag, varvid jul- och nyårsafton jämställs med helgdag.

– Tid från kl. 16.00 till kl. 24.00 vardag närmast före trettondag jul, första maj, Kristi himmelfärdsdag, nationaldagen eller alla helgons dag.

– Tid från kl. 00.00 till kl. 07.00 måndag eller vardag närmast efter trettondag jul, första maj, Kristi himmelfärdsdag eller nationaldagen.

– Tid från kl. 17.00 till kl. 24.00 fredag som inte omfattas av O-tilläggstid ovan.

Under tid från kl. 22.00–06.00 natt mot lördag, söndag och helgdag höjs O-tillägg B till

78,30

Anmärkningar

1. Under tid från kl. 22.00-06.00 natt mot lördag, söndag och helgdag höjs O-tillägg med 30 procent.
2. Höjningen med 30 procent är inte avsedd att läggas på de högre ersättningsnivåer som i vissa fall utges lokalt och som redan har ett värde som överstiger nivå enligt anmärkningen.

3. O-tilläggstid C (Dock inte i fall som avses med O-tilläggstid A eller B)

58,40

– Tid från kl. 22.00 till kl. 24.00 måndag till torsdag samt från kl. 00.00 till kl. 06.00 tisdag till fredag.

4. O-tilläggstid D (Dock inte i fall som avses med O-tilläggstid A eller B)	26,40
– Tid från kl. 19.00 till kl. 22.00 på vardag.	

Efter överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren kan obekvämt arbetstid i stället ersättas med ledighet.

O-tilläggstid inom respektive kategori (A, B, C eller D) summeras per kalendermånad. Varje summa avrundas uppåt till närmaste hel- eller halvtimme.

O-tillägg utges inte för sammanräknad avrundad tid understigande en timme inom respektive kategori.

I ersättningen ingår semesterlön och semesterersättning med belopp som förutsätts i semesterlagen (SemL).

Flexibel arbetstid

Mom. 2 Vid flexibel arbetstid gäller § 14 mom. 6.

Personalpool

Mom. 3 För arbetstagare i personalpool gäller de särskilda bestämmelser, som framgår av bilaga D.

Möjlighet till lokal avvikelser

Mom. 4 Om annan kontant ersättning utges på grund av arbetstidens förläggning ska tillägget minskas med denna eller bortfalla.

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

§ 22 Jour och beredskap

Mom. 1 Jour och beredskap bör förekomma endast i den omfattning, som är absolut nödvändig. Arbetsgivarens val mellan förläggning av ordinarie arbetstid, jour och beredskap ska göras med hänsyn till förväntat behov och frekvens av inställelse.

Stadigvarande utläggning av jour och beredskap bör upptas i schema eller liknande som överenskoms med företrädare för arbetstagarorganisation.

Vid oenighet om sådant schema kan arbetstagarorganisationen begära överläggning. Begäran om överläggning ska ha inkommit till arbetsgivaren inom 10 dagar. Om så inte sker eller om överläggningen inte leder till enighet fastställer arbetsgivaren förläggningen av jour och beredskap med iakttagandet av denna bestämmelse.

Anmärkning

Denna bestämmelse ersätter 11, 12 och 14 §§ MBL.

Jourtjänstgöring

Mom. 2 Med jour avses att arbetstagare utöver fastställd ordinarie arbetstid står till arbetsgivarens förfogande på arbetsstället för att vid behov omedelbart kunna utföra arbete.

Mom. 3 Ersättning för jour utges enligt följande.

	% av timlönen	Ledig tid
Där arbetstagaren har beordrats jour		
för tid, som uppgår till högst 50 timmar under kalendermånaden	30 %	17 min
för tid därutöver under kalendermånaden	59 %	35 min

Efter överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren kan jour i stället ersättas med ledighet enligt ovan.

Anmärkning

För en deltidsanställd arbetstagare ska månadslönen uppräknas till lön som om arbetstagaren är heltidsanställd med full ordinarie arbetstid.

I ersättningen ingår semesterlön och semesterersättning med belopp som förutsätts i semesterlagen (SemL).

För jour eller del därav, förlagd till tid som anges nedan, ska ersättning enligt ovan höjas med 110 procent.

a) Tid från kl. 19.00 på dag före långfredagen till kl. 06.00 på dagen efter annandag påsk.

- b) Tid från kl. 19.00 på dag före midsommarafton, julafton eller nyårsafton till kl. 06.00 på vardag närmast efter helgdagsaftonen.
- c) Tid från kl. 00.00 till kl. 24.00 på sön- eller helgdag, lördag eller på dag som både föregås och efterföljs av sön- eller helgdag, varvid jul- och nyårsafton jämsätts med helgdag.
- d) Tid från kl. 16.00 till kl. 24.00 vardag utom lördag närmast före trettondag jul, första maj, Kristi himmelfärdsdag, nationaldagen eller alla helgons dag.
- e) Tid från kl. 00.00 till kl. 06.00 vardag närmast efter sön- eller helgdag.
- f) Tid från kl. 19.00 till kl. 24.00 vardag närmast före lördag.

Beredskapstjänstgöring

Mom. 4 Med beredskap avses att arbetstagare utöver fastställd ordinarie arbetstid står till arbetsgivarens förfogande utanför arbetsstället, för att vid behov utan dröjsmål kunna utföra arbete. Verksamhetens behov styr vilka krav som ställs på arbetstagaren under beredskapen.

Anmärkning

Vid förläggning av beredskap ska regler om veckovila beaktas

Mom. 5 Ersättning för beredskap utges enligt följande

	% av timlönen	Ledig tid
Där arbetstagaren har beordrats beredskap		
för tid, som uppgår till högst 125 timmar under kalendermånaden	14 %	8 min
för tid därutöver under kalendermånaden	28 %	17 min

Efter överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren kan beredskap i stället ersättas med ledighet enligt ovan.

Anmärkning

För en deltidsanställd arbetstagare ska månadslönen uppräknas till lön som om arbetstagaren är heltidsanställd med full ordinarie arbetstid.

I ersättningen ingår semesterlön och semesterersättning med belopp som förutsätts i semesterlagen (SemL).

För beredskap eller del därav, förlagd till tid som anges nedan, ska ersättning enligt ovan höjas med 110 procent.

- a) Tid från kl. 19.00 på dag före långfredagen till kl. 06.00 på dagen efter annandag påsk.
- b) Tid från kl. 19.00 på dag före midsommarafton, julafton eller nyårsafton till kl. 06.00 på vardag närmast efter helgdagsaftonen.
- c) Tid från kl. 00.00 till kl. 24.00 på sön- eller helgdag, lördag eller på dag som både föregås och efterföljs av sön- eller helgdag, varvid jul- och nyårsafton jämföras med helgdag.
- d) Tid från kl. 16.00 till kl. 24.00 vardag utom lördag närmast före trettondag jul, första maj, Kristi himmelfärdsdag, nationaldagen eller alla helgons dag.
- e) Tid från kl. 00.00 till kl. 06.00 vardag närmast efter sön- eller helgdag.
- f) Tid från kl. 19.00 till kl. 24.00 vardag närmast före lördag.

Mom. 6 När beredskap bryts för aktivt arbete och arbetstagaren ska inställa sig på av arbetsgivaren anvisad arbetsplats ersätts restiden som aktivt arbete men utgör inte arbetad tid enligt ATL.

Vid sådant arbete under beordrad beredskap får arbetstagaren ersättning för resekostnader till och från arbetsställe enligt samma grunder som anges i bil-ersättningsavtalet (BIA).

Anmärkning

Ersättning utges endast för tid som är försvarlig med hänsyn till förutsättningarna.

Allmänt om jour och beredskap

Mom. 7 För jour och beredskap, som fullgörs mellan tidpunkten för den fast ställda arbetstidens början en arbetsdag och motsvarande tidpunkt nästkommande arbetsdag, utges ersättning för lägst 8 timmar, minskade med arbetstimmar, som fullgjorts under jour och beredskap.

Mom. 8 Om en arbetstagar, som inte är berättigad till kompensation för övertidsarbete, arbetar under jour eller beredskap får arbetstagaren behålla jour- eller beredskapsersättningen.

Mom. 9 Ersättning för jour och beredskap utges inte om sådan ersättning uttryckligen ingår i lönen eller om kompensation för jour och beredskap utges som ledighet, avkortad arbetstid eller på annat sätt.

Möjlighet till lokal avvikelse

Arbetsgivare och arbetstagarorganisation kan träffa kollektivavtal om längre beräkningsperiod för jouruttag än 4 veckor eller kalendermånad och högre jouruttag än 48 timmar per fyraveckorsperiod eller 50 timmar per kalendermånad.

§ 23 Förskjuten arbetstid

Mom. 1 Om en arbetstagarare, som arbetar enligt viss arbetstidsförläggning, beordras att arbeta enligt annan arbetstidsförläggning, blir den arbetstiden ordinarie arbetstid. Detsamma gäller om ordinarie arbetstid förskjuts genom tidigare- eller senareläggning av arbetstiden eller genom ändrad fridagsförläggning.

Anmärkning

Då tillsägelse om förskjutet arbetspass lämnas samma dygn som arbetspasset ska starta utges ersättning enligt § 20 för det nya passet. Det gäller även nattpass som startar samma dag som tillsägelse ges men hänförs till efterföljande dygn.

Tillsägelse om ändring av den ordinarie arbetstiden ska ske så snart som möjligt, dock senast dagen före den avsedda ändringen.

Mom. 2 Tillägg till lönen enligt nedan utges under 14 dagar från tillsägelsen för arbetad tid som enligt näst föregående schema skulle varit fritid.

Om ändringen av den ordinarie arbetstiden gäller för viss tid utges inte tillägget vid återgång till näst föregående schema.

Anmärkning

Tillägget utges inte samtidigt med övertidskompensation eller i fall som avses i § 13 mom. 4, om sommararbetstid.

	För dag som enligt näst föregående schema skulle varit fridag	För övrig tid
% av timlönen	64,4 %	32,3 %
Ledig tid	39 min	19 min

Efter överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagararen kan förskjuten arbetstid i stället ersättas med ledighet enligt ovan.

Anmärkning

För en deltidsanställd arbetstagare ska månadslönen uppräknas till lön som om arbetstagaren är heltidsanställd med full ordinarie arbetstid.

Under de 7 första kalenderdagarna höjs tillägget med 50 procent.

Tiden inom respektive ersättningsnivå sammanräknas per kalendermånad. Varje summa avrundas uppåt till närmaste hel- eller halvtimme.

I ersättningen ingår semesterlön och semesterersättning med belopp som förutsätts i semesterlagen (SemL).

Personalpool

Mom. 3 För arbetstagare i personalpool gäller de särskilda bestämmelser, som framgår av bilaga D.

Möjlighet till lokal avvikelse

Mom. 4 Arbetsgivare och arbetstagarorganisation kan träffa kollektivavtal om avvikelse från mom. 2.

§ 24 Färdtid

Mom. 1 Arbetstagare som under resa i arbetet utanför den vanliga verksamhetsorten färdas under tid, som inte är ordinarie arbetstid, får färdtidsersättning enligt mom. 2.

Väntetid som föranleds av tillfälligt uppehåll eller avbrott i färden (tågbyte eller annat byte av färdmedel) likställs med färdtid.

Färdtidsersättning utges endast för färdtid och i föregående stycke nämnd väntetid, som sammanlagt varar under minst 30 minuter.

Färd- och väntetid summeras per kalendervecka. Summan avrundas uppåt till närmaste hel- eller halvtimme.

Anmärkning

Med resa i arbetet avses en av förrättning direkt föranledd resa och med den vanliga verksamhetsorten avses detsamma som i traktamentsavtalet.

Mom. 2 Färdtidsersättning utges enligt följande.

	För de första 10 timmarna under en kalendervecka, för vilka ersättningen ska utges	För tid därutöver under kalenderveckan
% av timlönen	53 %	80 %

I ersättningen ingår semesterlön och semesterersättning med belopp som förutsätts i semesterlagen (SemL).

Mom. 3 Arbetstagare får inte färdtidsersättning för tid, då kompensation för övertidsarbete eller annan särskilt bestämd ersättning än traktamentsersättning utges.

Om arbetstagaren saknar bestämd ordinarie arbetstid, utges inte färdtidsersättning för tid mellan kl. 08.00 och kl. 17.00 måndag–fredag, om tiden inte infaller under helgdag, midsommar-, jul- eller nyårsafton.

Färdtidsersättning utges inte för sådan tid mellan kl. 22.00 och kl. 06.00 då arbetstagaren disponerar sovplats på färdmedlet.

Mom. 4 Färdtidsersättning utges endast för färdtid och väntetid som är försvarlig med hänsyn till den avsedda förrättningen, resekostnaden och kommunikationsmöjligheterna.

Kap. 6 Ledighetsförmåner

§ 25 Allmänna ledighetsbestämmelser

Mom. 1 Denna bestämmelse och §§ 26, 28–32 gäller ledighet och lön under ledighet.

Mom. 2 Vid ledighet under del av kalendermånad ska ledigheten omfatta samtliga kalenderdagar, som infaller under ledigheten.

Mom. 3 Redan påbörjad ledighet får inte bytas ut mot annan ledighet med mindre än att arbetsgivaren medger det.

Anmärkning

Arbetstagare har med stöd av lag och avtal i vissa fall rätt att byta påbörjad ledighet mot annan ledighet eller avbryta påbörjad ledighet och återgå i arbete.

Mom. 4 Lön under ledighet utges för den tid, då arbetstagaren annars skulle ha arbetat, och endast under de förutsättningar, som anges i §§ 26, 28–32. I övriga fall ska arbetstagare avstå samtliga avlöningsförmåner.

Mom. 5 Då arbetstagaren får lön under ledighet, och samtidigt har arbetsinkomst från annan arbetsgivare under samma tid, prövar arbetsgivaren om och i vilken omfattning lönen får behållas.

Mom. 6 Utöver de fall som regleras i lag, annan författning eller detta avtal kan arbetstagare få ledigt om det är förenligt med verksamhetens krav.

§ 26 Ledighet för studier

Vid ledighet för att genomgå utbildning kan arbetstagare av arbetsgivaren medges behålla lönen eller del därav.

Arbetsgivaren får ange särskilda villkor för att arbetstagaren ska få och behålla lön som beviljats för ledighet.

§ 27 Semester

Inledande bestämmelser

Mom. 1 Semesterförmåner utges enligt gällande lag om inte annat anges nedan.

Mom. 2 Arbetstagare med fast kontant lön får semesterledighet under intjänandeåret, som sammanfaller med semesteråret, vilket är löpande kalenderår.

Rätt till semesterledighet och semesterlön

Mom. 3 Utöver det som lagen anger ska från rätt till semesterledighet undantas arbetstagare som anställs för högst 3 månader och som under semesteråret inte haft tidigare anställning hos arbetsgivaren.

Mom. 4 Om semesterledighet som avses i mom. 9 på arbetsgivarens begäran förläggs till tidpunkt före eller efter juni–augusti får en arbetstagare, som fått högst 14 semesterdagar förlagda under juni–augusti, 2 betalda semesterdagar extra under semesteråret samt ett engångsbelopp om 5000 kronor. En arbetstagare som fått 15–19 semesterdagar förlagda under juni–augusti får en betald semesterdag extra under semesteråret samt ett engångsbelopp om 3000 kronor.

Anmärkningar

1. Ovanstående bestämmelse gäller under förutsättning att arbetstagaren har rätt till minst 20 betalda semesterdagar under semesteråret.
2. Kompensation ska inte utges om dagantalet 14 respektive 19 inte uppnåtts på grund av sådan minskning som följer av anmärkning till mom. 7 eller genom att arbetstiden nedsatts enligt § 13 mom. 2 första stycket. Motsvarande ska gälla för en arbetstagare med arbetstid enligt § 13 mom. 2 första stycket som fått semester med midsommarafton eller nationaldagen om den infaller måndag eller fredag i direkt anslutning till semesterledigheten.

Efter lokal förhandling kan arbetstagaren erbjudas annan kompensation än vad som anges i första stycket.

Anmärkning

Förhandling om annan kompensation kan endast föras som lokal förhandling.

Mom. 5 Till och med det intjänandeår under vilket arbetstagaren fyller 39 år kvalificerar sig arbetstagaren för 25 semesterdagar.

Fr.o.m. det intjänandeår under vilket arbetstagaren fyller	kvalificerar sig arbetstagaren för
40 år	31 semesterdagar
50 år	32 semesterdagar

Efter överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren kan arbetstagare få kontant ersättning med semesterlön i stället för sådan betald semesterdag som överstiger vad som följer enligt lag. Sådan överenskommelse får dock inte avse sparade dagar.

Mom. 6 En arbetstagare med fast kontant lön får semesterdagar med semesterlön i proportion till hur stor del av intjänandeåret som arbetstagaren har haft anställning hos arbetsgivaren och inte varit frånvarande av annan anledning än betald semesterledighet eller ledighet som enligt mom. 14 är semesterlönegrundande.

Anmärkning

Om arbetstagaren är ledig och har fått behålla mindre än 40 procent av lönen för heltidsanställning, ska arbetstagarens lön uppräknas med 12 procent och inkluderar då semesterförmåner om inte semesterförmåner för detta har utgetts på annat sätt. För en arbetstagare som enligt mom. 5 har rätt till 31 eller 32 semesterdagar ska procentsatsen vara 14,88 respektive 15,36. Med lön jämförs här s.k. studiebidrag från arbetsgivaren.

Om 4 och 5 §§ semesterlagen (SemL) ger rätt till högre antal semesterdagar än som anges i föregående stycke ska resterande semesterdagar vara obetald semesterledighet.

Beräkning av semesterledighet

Mom. 7 För en arbetstagare med ordinarie arbetstid förlagd till samtliga vardagar måndag–fredag ska varje under semestertiden infallande ordinarie arbetsdag betraktas som en semesterdag. För övriga arbetstagare ska antalet semesterdagar, som ska anses ingå i semesterledigheten, beräknas enligt följande formel

$$\frac{5}{a} \times b = c$$

a = antalet ordinarie arbetsdagar som arbetstagaren enligt fastställt arbetsschema genomsnittligt ska arbeta per vecka,

b = antalet ordinarie arbetsdagar som ingår i semesterledigheten och

c = antalet semesterdagar som ska beräknas ingå i semesterledigheten.

Om brutet tal uppstår vid sammanläggning av delposterna enligt c för semesteråret ska avrundning ske till närmast lägre dagantal.

Anmärkning

För arbetstagare med ordinarie arbetstid förlagd även till s.k. lätthelgdag gäller följande. Om helgdag, midsommarafton, julafton eller nyårsafton är ordinarie arbetsdag och infaller på måndag–fredag under semesterledighet som omfattar minst en vecka ska antalet semesterdagar som beräknas ingå i semesterledigheten minskas med en dag för varje sådan helgdag eller helgdagsafton.

Beräkning av semesterledighet del av dag

Mom. 8 Semesterledighet i timmar, enligt mom. 17, omfattar det antal ordinarie arbetstimmar som ingår i semesterledigheten.

Förläggning av semesterledighet

Mom. 9 I enlighet med 10 § SemL gäller följande.

a) Vid förläggning av semesterledighet som avses i 12 § SemL ska eftersträvas att arbetstagaren får en ledighetsperiod av minst 4 veckor under juni–augusti. Sådan semesterledighet får efter förhandlingar enligt 11 § lagen om medbestämmande i arbetslivet (MBL) förläggas även till maj och september eller del av dessa månader.

Om så lokalt överenskoms, arbetstagaren begär det eller särskilda skäl finns kan semesterledigheten förläggas till annan tid än maj–september.

b) När semesterlista upprättas ska följande gälla, om inte annat överenskoms.

Arbetstagaren ska senast vid tidpunkt, som lokalt överenskoms uttrycka önskemål om huvudsemesterns förläggning. Arbetsgivaren upprättar därefter förslag till semesterlista.

Arbetsgivarens förslag till semesterlista meddelas för berörda arbetstagare och översänds till den lokala arbetstagarorganisationen senast vid tidpunkt, som lokalt överenskoms.

Lokal arbetstagarorganisation kan senast inom 10 dagar efter detta påkalla förhandlingar enligt 12 § MBL om ändringar i förslaget. Om så inte sker anses förslaget godkänt.

Arbetstagaren ska underrättas om fastställd semester.

Anmärkning

Om lokal överenskommelse inte kan uppnås om ovan angivna tidpunkter gäller bestämmelserna i 11 § SemL om underrättelse till arbetstagaren.

Mom. 10 Infaller under semesterledighet dag då arbetstagaren är oförmögen till arbete eller dag som är semesterlönegrundande enligt mom. 14 ska sådan dag inte räknas som semesterdag om arbetstagaren begär det utan dröjsmål.

I sådant fall ska i stället för semesterlön utges lön i den omfattning och på de villkor som föreskrivs i §§ 19, 28–30, samordningsbestämmelser, sjukdom, föräldraledighet och civil- och värnplikt. Detsamma gäller för sådan ledighet

som avses i 17 b § första stycket 3 SemL, 7 § lagen om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen (LFF).

Mom. 11 Om annat inte överenskoms ska semesterledighet om möjligt förläggas så att den börjar dag efter fredag och slutar dag före fredag.

Anmärkning

En arbetstagare med ordinarie arbetstid enbart vardagar måndag–fredag och som får 25 semesterdagar i en följd får om semesterledigheten börjar med måndag och slutar med fredag en total ledighetsperiod av 37 kalenderdagar om lördag och söndag som omger semesterledigheten medräknas.

Detta moment syftar till att personal med annan arbetstidsförläggning får en ledighetsperiod av motsvarande längd. De fridagar som omger semesterledigheten är en motsvarighet till lördag–söndag enligt föregående stycke. Detsamma gäller vid uppdelning av semesterledigheten.

Mom. 12 Vid nattarbete kan det första arbetspasset efter semestern om minst en vecka infalla tidigast dagen efter semesterns slut. Detta kan dock ske vid högst ett tillfälle per semesterår.

Mom. 13 Arbetstagare är skyldig att, om synnerliga skäl finns, avbryta sin semester och återgå i arbete. Om arbetstagaren då vistas på annan ort, får arbetstagaren ersättning för de extra kostnader som avbrottet kan förorsaka och som prövas skäligen.

Anmärkning

Vid avbruten semester kompenseras arbetstagare för varje ordinarie arbetsdag under huvudsemestern med en semesterdag eller annan kompensation enligt överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. Sådan semester ska förläggas under semesteråret. Kompensation kan lämnas med högst 5 semesterdagar.

Beräkning av semesterlön

Mom. 14 Frånvaro från arbetet är semesterlönegrundande när det gäller

- a) ledighet av anledning och omfattning som anges i 17–17 b §§ SemL,
- b) ledighet med lön eller del av lön dock lägst lön motsvarande 40 procent av den för motsvarande heltidsanställd gällande lönen och
- c) ledighet för centralt fackligt förtroendemannauppdrag.

Mom. 15 Semesterlön för arbetstagare med fast kontant lön är löpande semesterlön och semesterdagstillägg.

Löpande semesterlön utges med den under den betalda semestertiden löpande lönen. Semesterdagstillägg utges i samband med semesterledigheten för varje uttagen betald semesterdag, beräknad enligt mom. 7, med belopp som beräknas på följande sätt

0,605 procent av fasta kontanta lönen.

Arbetstagare med fast kontant lön som understiger nedan angivet belopp, får dessutom semesterlönetillägg enligt följande.

Från och med 2025-04-01 utges semesterlönetillägg till en heltidsanställd arbetstagare med överenskommen fast kontant lön som understiger 23 491 kronor per månad. Från och med 2026-04-01 är beloppsgränsen 24 196 kronor.

Anmärkning

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

Semesterlönetillägg utges för varje betald semesterdag av årssemestern, dock till ett antal av högst 25, med belopp som beräknas på följande sätt

$5,21 \% \times (a - b)$

a = det belopp, enligt ovan, som den överenskomna fasta kontanta lönen ska understiga för att semesterlönetillägg ska utges och

b = den överenskomna fasta kontanta lönen.

Anmärkning

Vid partiell ledighet ska beloppet för semesterlönetillägg minskas med hänsyn till arbetstagarens arbetstid.

Semesterlönetillägg för uttagna betalda semesterdagar, beräknade enligt mom. 7, utges i samband med semesterledigheten. För de betalda semesterdagar av årssemestern som inte kunnat läggas ut under semesteråret utges semesterlönetillägg vid utbetalningstillfälle i samband med semesterårets slut.

Mom. 16 För annan arbetstagare än i mom. 15 ska utöver mom. 1, 3–5, 7–12, 13–14 och 17–20 följande gälla.

Semesterlön beräknat, enligt 16 b § SemL, utges för varje uttagen betald semesterdag med 12 procent av semesterlöneunderlaget delat med det antal betalda semesterdagar, dock inte sparade, som arbetstagaren har rätt till.

För en arbetstagare som enligt mom. 5 har rätt till 31 eller 32 semesterdagar ska procentsatsen vara 14,88 respektive 15,36.

Vid semesterledighet i timmar enligt mom. 17 beräknas semesterlön per timme genom att semesterlönen per dag delas med antalet semestertimmar (b) enligt formeln i mom. 17.

En arbetstagare med lön som under intjänandeåret i genomsnitt understigit nedan angivet belopp får i stället lägsta semesterlön.

Från 2025-04-01 får en arbetstagare med lön som, beräknad per timme i genomsnitt under intjänandeåret, understiger 142,40 kronor ersättning enligt följande. Från och med 2026-04-01 är beloppsgränsen 146,60 kronor.

Arbetstagare som under intjänandeåret	Ersättning för varje semesterlönegrundande timme		
	Grundbelopp Kr/timme		Tillägg i procent av arbetstagarens timlön
	Fr.o.m. 2025-04-01	Fr.o.m. 2026-04-01	
är under 40 år	17,10	17,60	–
fyller 40–49 år	17,10	17,60	2,88 %
fyller 50 år eller mer	17,10	17,60	3,36 %

För de betalda semesterdagar av årssemestern som inte kunnat läggas ut under semesteråret utges skillnaden mellan lägsta semesterlön och semesterlön beräknad enligt detta moment vid utbetalningstillfälle i samband med semesterårets slut.

Semesterledighet del av dag

Mom. 17 En arbetstagare som har rätt till betald semesterdag som överstiger vad som följer enligt lag får omvandla sådan dag till timmar eller spara som semestertimmar till ett senare semesterår.

Sparade semesterdagar som överstiger 25 får omvandlas till ledighet i timmar.

Semesterdagstillägg, enligt mom. 15, utbetalas när semesterdag tas i anspråk för eller sparas som ledighet i timmar.

Arbetstagarens önskemål om förläggning av ledighet tillgodoses om de är förenliga med verksamhetens krav.

En semesterdag omräknas till semestertimmar enligt följande

$$\frac{a}{5} = b$$

a = genomsnittligt antal arbetstimmar per vecka och

b = antal semestertimmar.

Anmärkning

Om det vid omräkning av semestertimmar uppkommer fler än två decimaler bortses från den/dessa.

Antalet sparade semestertimmar får inte överstiga 180.

Sparande av semesterledighet och semesterlön

Mom. 18 En arbetstagare som under ett semesterår har rätt till mer än 20 semesterdagar med lön, får spara överskjutande semesterdagar till ett senare semesterår.

Antalet sparade semesterdagar får inte sammanlagt överstiga 30.

Arbetstagare som vill ta ut högst 5 sparade semesterdagar utan sammanhang med semesterledigheten i övrigt bör meddela arbetsgivaren detta senast en vecka i förväg.

Mom. 19 Betald semesterdag, som inte kunnat läggas ut under semesteråret överförs till nästa semesterår som sparad semesterdag om inte annat överenskomms med arbetstagaren. Om antalet sparade semesterdagar därigenom skulle överstiga 30 utges i stället kontant ersättning med semesterlön för sådan semesterdag om inte annat överenskomms med arbetstagaren.

Återbetalning av semesterlön

Mom. 20 Har arbetstagare fått flera betalda semesterdagar än arbetstagaren har rätt till under året eller för hög sådan ersättning, som avses i mom. 5 sista stycket, ska arbetstagaren återbetala för mycket utbetald semesterlön.

Dödsbo är inte återbetalningsskyldigt.

Möjlighet till lokal avvikelse

Mom. 21

a) För kommun, region, kommunalförbund samt akutsjukhus som är anslutet till Sobona gäller

Arbetsgivare och arbetstagarorganisation kan träffa kollektivavtal om avvikelser från denna bestämmelse.

b) Utöver ovan angiven möjlighet till lokal avvikelse gäller för övriga arbetsgivare att arbetsgivare och arbetstagare kan träffa överenskommelse om avvikelser från denna bestämmelse. Överenskommelse kan sägas upp årligen av såväl arbetsgivare som arbetstagare.

Sådana kollektivavtal och överenskommelser får inte innebära att arbetstagarens rättigheter enligt SemL inskränks.

§ 28 Sjukdom m.m.

Ledighet

Mom. 1 En arbetstagare, som inte kan arbeta

- a)** till följd av sjukdom, olycksfall eller arbetsskada, får ledigt så länge arbetsförmågan kvarstår,
- b)** på grund av medicinsk behandling eller medicinsk rehabilitering, får ledigt då sjukpenning enligt socialförsäkringsbalken (SFB) utges eller
- c)** på grund av arbetslivsinriktad rehabilitering, får ledigt då rehabiliteringspenning enligt SFB utges.

Mom. 2 Behov av ledighet på grund av sjukdom, olycksfall eller arbetsskada utöver 7 kalenderdagar ska styrkas genom intyg av läkare eller tandläkare.

Arbetsgivaren får dock kräva sådant intyg även vid kortare ledighet eller för särskilda fall avstå att kräva intyg. Arbetstagaren svarar för kostnaden för sådant intyg.

Arbetsgivaren får föreskriva, att intyget ska vara utfärdat av anvisad läkare eller tandläkare. Arbetstagarens kostnad i detta fall ersätts av arbetsgivaren till den del kostnaden inte ersätts eller bort ersättas av Försäkringskassan eller av försäkring som arbetsgivaren bekostar.

Arbetsgivaren kan besluta att efterge kravet i 9 § lagen om sjuklön (SjLL) på att arbetstagare ska lämna försäkran vid sjukdom.

Anmälan

Mom. 3 Arbetstagaren ska, för att ha rätt till sjuklön enligt lagen om sjuklön (SjLL)/avtalet, snarast anmäla sjukdomen, olycksfallet eller arbetsskadan till

arbetsgivaren. Arbetstagaren ska även meddela arbetsgivaren datum då sjukfallet inträffade.

En arbetstagare, som inte har sjuklönerätt enligt SjLL, ska meddela arbetsgivaren datum för sjukanmälan till Försäkringskassan och uppgift om arbetstagaren får kalenderdagsberäknad sjukpenning.

Anmärkning

Om sjukdomen, olycksfallet eller arbetsskadan kan tänkas ge ersättning från annan än arbetsgivaren gäller det som anges i § 37 om ersättning från tredje man.

Mom. 4 Vid tillämpning av 7 § SjLL, sjuklöneperioden, ska utlagd jour och beredskap anses som ”arbete åt arbetsgivaren”.

Sjuklön

Mom. 5 Vid beräkning av sjuklön enligt SjLL gäller följande.

Till vad som enligt 6 § SjLL anges som ”lön och andra anställningsförmåner” ska enbart räknas följande anställningsförmåner, nämligen lön enligt §§ 16, 17 och bilaga U samt de särskilda ersättningarna, tillägg för obekväma arbetstid och jour- och beredskapsersättning, enligt §§ 21 och 22.

Vad som arbetstagaren gått miste om till följd av nedsättningen av arbetsförmågan under sjuklöneperioden enligt 7 § SjLL, beräknas när det gäller

- a) timlön; till vad arbetstagaren för perioden enligt då gällande förläggning av ordinarie arbetstid skulle ha fått,
- b) har upphört att gälla,
- c) har upphört att gälla,
- d) tillägg för obekväma arbetstid; till vad arbetstagaren för perioden enligt då gällande förläggning av ordinarie arbetstid skulle ha fått,
- e) jour- och beredskapsersättning; till vad arbetstagaren för perioden enligt då gällande jour- och beredskapslista skulle ha fått och
- f) ackordslön; till vad arbetstagaren för perioden genom att utföra sitt ordinarie arbete skulle ha fått, om arbetstagaren inte avhållit sig från arbete åt arbetsgivaren.

Mom. 6 Vid ledighet som avses i mom. 1 då sjukpenning eller rehabiliteringspenning enligt SFB utges, får arbetstagaren sjuklön med ett belopp som

motsvarar 10 procent av lönebortfallet, dock längst för tid till och med den 90:e kalenderdagen i sjukperioden.

Arbetstagare ska på begäran styrka att ersättning enligt SFB utges från Försäkringskassan.

Anmärkningar

1. Sjukperiod ska anses löpa och omfatta tid enligt SFB.
2. Sjuklön enligt momentet utges inte för de första 14 dagarna i sjukperioden.
3. För en arbetstagare med timlön, är lönebortfallet den lön som arbetstagaren enligt då gällande förläggning av ordinarie arbetstid skulle ha fått.

Mom. 7 En arbetstagare, vars fasta kontanta lön överstiger 83,33 procent av prisbasbeloppet enligt SFB, får sjuklön enligt detta moment dels vid ledighet som avses i mom. 1 a) då sjukpenning enligt SFB utges, dels vid ledighet som avses i mom. 1 b).

Sjuklönen utges med belopp som motsvarar skillnaden mellan 77,6 procent av lönebortfallet och högsta belopp för arbetstidsberäknad respektive kalenderdagsberäknad sjukpenning på normalnivån enligt SFB.

Utges sjukpenning på fortsättningsnivån enligt SFB utges sjuklön med belopp som motsvarar skillnaden mellan 72,75 procent av lönebortfallet och högsta belopp för sådan sjukpenning.

Arbetstagare ska på begäran styrka att ersättning enligt SFB utges från Försäkringskassan.

Mom. 8 Sjuklön enligt mom. 6 och 7 utges inte

- a) för tid som ingår i en sjuklöneperiod enligt SjLL,
- b) för tid då arbetstagaren undantas från sjukpenning eller rehabiliteringspenning enligt SFB och
- c) för tid då arbetstagaren uppbär aktivitetsersättning eller sjukersättning enligt SFB.

Har sjukpenningen eller rehabiliteringspenningen nedsatts eller indragits enligt SFB ska sjuklönen enligt mom. 6 och 7 minska i motsvarande grad.

Mom. 9 En arbetstagare får vid ledighet som avses i mom. 1 a) och b) sjuklön för sådan del av dagen som Försäkringskassan inte ersätter på grund av att bestämmelserna i 27 kap. 45 § SFB som medger att endast hel, tre fjärdedels,

halv eller en fjärdedels sjukpenning utges. Sjuklön utges för tid i sjukperioden dock under högst 180 kalenderdagar med belopp motsvarande

77,6 procent av lönebortfallet till och med dag 14 med undantag för den första arbetsdagen,

87,3 procent av lönebortfallet för tid därefter till och med dag 90, och

77,6 procent av lönebortfallet för tid därefter.

Anmärkning

För en arbetstagare med timlön, är lönebortfallet den lön som arbetstagaren enligt då gällande förläggning av ordinarie arbetstid skulle ha fått.

Besök inom hälso- och sjukvård med bibehållen lön

Mom. 10 Om det är nödvändigt att besöket sker på arbetstid har arbetstagaren rätt till ledighet med bibehållen lön för förstagsbesök hos läkare eller tandläkare vid akut sjukdom eller olycksfall.

Arbetsgivaren kan även i övrigt bevilja ledighet med lön för besök inom hälso- och sjukvård.

Anmärkning

Momentet ska inte tillämpas vid ledighet som avses i mom. 1 a) och b) för tid då sjuklön utges enligt SjLL/avtalet eller sjukpenning utges enligt SFB.

Arbetslivsinriktad rehabilitering

Mom. 11 En arbetstagare, vars fasta kontanta lön överstiger 83,33 procent av prisbasbeloppet enligt SFB, får rehabiliteringstillägg enligt detta moment vid ledighet enligt mom. 1 c).

Rehabiliteringstillägget utges med ett belopp som motsvarar skillnaden mellan 77,6 procent av lönebortfallet och högsta belopp för rehabiliteringspenning på normalnivån enligt SFB. I tillägget ingår semesterlön och semesterersättning med belopp som förutsätts i SemL.

Beräknas rehabiliteringspenning enligt bestämmelserna om sjukpenning på fortsättningsnivån utges rehabiliteringstillägg med belopp som motsvarar skillnaden mellan 72,75 procent av lönebortfallet och högsta belopp för sådan sjukpenning.

Har rehabiliteringspenningen nedsatts eller indragits enligt SFB ska rehabiliteringstillägget minskas i motsvarande grad.

§ 29 Föräldraledighet

Mom. 1 En arbetstagare som är ledig med föräldrapenning utöver grundnivå eller lägstnivå får föräldrapenningstillägg för ledighet som påbörjas efter en sammanhängande anställningstid på minst 180 kalenderdagar.

Arbetstagaren får föräldrapenningstillägget i sammanlagt 180 kalenderdagar per födsel och som längst till dess barnet är 24 månader. Föräldrapenningstillägget motsvarar 10 procent av lönebortfallet beräknat per kalenderdag.

I ersättningen ingår semesterlön och semesterersättning med belopp som förutsätts i semesterlagen (SemL).

Anmärkning

För barn födda under perioden 2012-07-01–2013-06-30 gäller AB i dess lydelse 2013-03-31.

Arbetstagare är på arbetsgivares begäran skyldig att styrka att denne uppbär föräldrapenning från Försäkringskassan.

Mom. 2 En arbetstagare som har en fast kontant lön som överstiger 83,33 procent av prisbasbeloppet enligt socialförsäkringsbalken (SFB) får föräldralön då föräldrapenning utöver grundnivå eller lägstnivå utges om arbetstagaren varit sammanhängande anställd hos offentlig arbetsgivare under minst 180 kalenderdagar före ledigheten.

Föräldralön utges under högst 270 kalenderdagar per födsel. Föräldralönen motsvarar skillnaden mellan 77,6 procent av lönebortfallet beräknat per kalenderdag och högsta belopp för föräldrapenning enligt SFB.

I ersättningen ingår semesterlön och semesterersättning med belopp som förutsätts i SemL.

Arbetstagare är på arbetsgivares begäran skyldig att styrka att denne uppbär föräldrapenning från Försäkringskassan.

Mom. 3 Har föräldrapenning nedsatts eller indragits ska förmån enligt mom. 1 och 2 minskas i motsvarande grad.

Mom. 4 Om det är nödvändigt att besöket sker på arbetstid har arbetstagaren i egenskap av blivande förälder rätt till ledighet för att besöka barnmorskemottagning vid högst 2 tillfällen. Under sådan ledighet utges ersättning motsvarande 100 procent av lönen.

Avvikelse från föräldraledighetslagen

Mom. 5

- a) En arbetstagare som vill utnyttja sin rätt att vara föräldraledig enligt föräldraledighetslagen (FörL) ska anmäla detta till arbetsgivaren minst 3 månader före ledighetens början. Anmälan kan göras senare om arbetstagaren har särskilda skäl.
- b) En arbetstagare som vill utnyttja sin rätt att vara föräldraledig under perioden juni till augusti ska anmäla sådan ledighet senast den 1 april. För att ett sådant krav ska gälla ska arbetsgivaren senast den 15 mars ha begärt detta. Anmälan kan göras senare om arbetstagaren har särskilda skäl.

Anmärkning

Har arbetsgivaren inte begärt att arbetstagaren ska anmäla sådan ledighet ska mom. 5 a) tillämpas.

Momentet gäller inte vid ledighet med tillfällig föräldrapenning.

Möjlighet till lokal avvikelse

Mom. 6 Arbetsgivare och arbetstagarorganisation kan träffa kollektivavtal om dels avvikelser från

- a) 13 § FörL och mom. 5 om anmälan om ledighet,
- b) 15 § FörL om tiden för arbetstagarens underrättelse om återgång till arbete,
- c) 15 § tredje stycket FörL om den tid arbetsgivaren har rätt att skjuta upp arbetstagarens återgång till arbete och
- d) 11 och 12 §§ FörL om den närmare tillämpningen av ledighetens förläggning och 16 § FörL om den närmare tillämpningen ifråga om förbudet mot missgynnandebehandling.

§ 30 Viss tjänstgöring inom totalförsvaret

Mom. 1 Arbetstagare som avser vara ledig från sin anställning för tjänstgöring inom totalförsvaret ska om möjligt anmäla detta till arbetsgivaren 3 månader före ledighetens början. Om detta inte kan ske, exempelvis till följd av annan tvingande reglering eller sent besked om tjänstgöring, ska anmälan göras utan dröjsmål. En arbetstagare ska på arbetsgivarens begäran styrka grunden för inlämnad ledighetsansökan.

Mom. 2 Arbetstagare vars fasta kontanta lön överstiger 83,33 % av prisbasbeloppet enligt SFB får ersättning enligt detta moment vid ledighet för tjänstgöring inom totalförsvaret under den tid då dagpenning utbetalas enligt SFB. Ersättning utges under högst 60 kalenderdagar per år. I ersättningen ingår semesterlön och semesterersättning med belopp som förutsätts i SemL.

Arbetstagare får ersättning med belopp som motsvarar skillnaden mellan 90 % av lönebortfallet och högsta belopp för dagpenning. Arbetstagare är på arbetsgivarens begäran skyldig att styrka att denne uppbär dagpenning från Försäkringskassan.

Anmärkning

Ledighet med dagpenning enligt ovan kan omfatta:

- a) Totalförsvarspliktiga som genomför annan tjänstgöring än grundutbildning, till exempel repetitionsutbildning.
- b) Hemvärnssoldat vid viss tjänstgöring såsom utbildning i krigsbefattning, ledningsövning för totalförsvaret, deltagande i samövning med krigsförband, medverkan i uppgifter för att upprätthålla Sveriges försvarsberedskap.
- c) Tjänstgöring inom frivilliga försvarsorganisationer vid höjd beredskap.

§ 31 Offentliga uppdrag

Mom. 1 Arbetstagare får ledigt för att utföra offentliga förtroendemannauppdrag eller uppdrag av vikt för kommunen.

Mom. 2 Under ledighet för förtroendemannauppdrag åt kommunen kan arbetstagare få behålla lön eller del därav, då full ersättning för förlorad lön inte utges. Under ledighet för annat uppdrag av vikt för arbetsgivaren, ska arbetstagaren behålla så stor del av lönen som motsvarar skillnaden mellan lönen och den ersättning som utges för uppdraget.

§ 32 Enskilda angelägenheter

Under ledighet för enskilda angelägenheter får arbetstagaren behålla avlöningsförmåner under en arbetsdag.

Rätt till ledighet för enskild angelägenhet gäller vid följande tillfällen:

- a) nära anhörigs svårare sjukdom
- b) nära anhörigs bortgång
- c) nära anhörigs begravning
- d) bouppteckning

Vid nära anhörigs bortgång samt begravning kan, vid behov, ledighet med bibehållna avlöningsförmåner även beviljas för resa under som mest två arbetsdagar.

Med nära anhörig avses exempelvis make, maka, sammanboende under äktenskapsliknande förhållanden och partner i registrerat partnerskap, barn, föräldrar, syskon, svärföräldrar, barnbarn samt mor- och farföräldrar.

Anmärkning

Vid barns svårare sjukdom utges förmån enligt momentet endast om arbetstagare inte har rätt till ersättning enligt socialförsäkringsbalken (SFB).

Kap. 7 Avslut av anställningen

§ 33 Uppsägningstid m.m.

Tillsvidareanställning

Mom. 1

För kommun, region, kommunalförbund samt akutsjukhus som är anslutet till Sobona gäller

a) För en arbetstagare som är anställd tills vidare vid uppsägningstidpunkten och som har en sammanhängande anställning sedan minst 12 månader enligt detta avtal är uppsägningstiden oavsett vad 11 § lagen om anställningsskydd (LAS) föreskriver

- vid uppsägning från arbetsgivarens sida 6 månader,
- vid uppsägning från arbetstagarens sida 3 månader.

Arbetsgivaren kan i samband med att anställningen ingås besluta att nämnda uppsägningstider ska gälla för en arbetstagare med kortare anställningstid.

Mom. 2 För en arbetstagare som fyllt 61 år och som varit anställd hos arbetsgivaren under minst 10 år vid uppsägningstidpunkten är uppsägningstiden ett år. En förutsättning är att arbetstagaren sägs upp på grund av arbetsbrist och har en sammanhängande anställning sedan minst 12 månader enligt detta avtal.

Mom. 3 För en arbetstagare som på grund av ålder inte längre har rätt att kvarstå i anställning enligt lagen om anställningsskydd (LAS) gäller en ömsesidig uppsägningstid om en månad.

Mom. 4 När arbetstagare som är ledig med graviditetspenning på heltid blir uppsagd på grund av arbetsbrist, börjar uppsägningstiden löpa när arbetstagaren

För övriga arbetsgivare gäller

b) För en arbetstagare som är anställd tills vidare vid uppsägningstidpunkten gäller uppsägningstider enligt 11 § LAS.

Arbetsgivare och arbetstagare kan träffa överenskommelse om andra uppsägningstider. Sådan överenskommelse får inte innebära att arbetstagarens rättigheter enligt LAS inskränks.

Arbetsgivare som är medlem i Sobona kan besluta att a) ska gälla för verksamheten.

återgår i arbete eller då arbetstagaren enligt ansökan om föräldraledighet skulle ha återgått i arbete.

Anmärkningar

1. En förutsättning för att mom. 4 ska gälla är att arbetstagaren senast vid inledningen av ledighet med graviditetspenning har ansökt om föräldraledighet.
2. Om arbetstagaren sägs upp på grund av arbetsbrist under dennes föräldraledighet, gäller 11 § andra stycket LAS.

Tidsbegränsad anställning

Mom. 5 Vid projektanställning enligt § 4 mom. 3 d) är uppsägningstiden vid uppsägning från arbetsgivarens sida 3 månader och vid uppsägning från arbetstagarens sida en månad. För övriga tidsbegränsade anställningar som är avsedda att pågå längre tid än 3 månader är uppsägningstiden för såväl arbetstagaren som arbetsgivaren en månad. Detta gäller om inte arbetsgivaren och arbetstagaren har kommit överens om annat.

Anmärkning

Momentet gäller inte tidsbegränsad anställning som ingåtts med stöd av § 4 mom. 3 c).

Mom. 6 Uppsägning ska vara skriftlig.

Mom. 7 Efter framställning från arbetstagaren kan arbetsgivaren medge förkortning av uppsägningstiden.

Mom. 8 En arbetstagare, som lämnar sin anställning utan att följa gällande uppsägningstid, mister inestående avlöningsförmåner, dock högst med ett belopp som motsvarar lönen för 14 kalenderdagar.

Mom. 9 Oavsett vad som föreskrivs i 15, 30, 30 a och 31 §§ LAS om anställningens upphörande gäller inte någon skyldighet att ge besked, under rättelse och varsel för anställning enligt § 4 mom. 2 provanställning, mom. 3 b) tidsbegränsad anställning på grund av hel ålderspension och c) som förvaltningschef eller motsvarande funktion och inte heller för vikariat som vid vikariatets början bedöms vara högst 14 kalenderdagar.

§ 34 Beräkning av anställningsförmåner under uppsägningstid

Mom. 1 Om arbete inte kan erbjudas arbetstagare under uppsägningstiden ska följande gälla vid beräkning av anställningsförmåner.

Till vad som i 12 § lagen om anställningsskydd (LAS) anges som "lön och andra anställningsförmåner" räknas samtliga i berört lönekollektivavtal eller på annat

sätt fastställda anställningsvillkor upptagna löne- och andra anställningsförmåner med undantag för

- a) ersättning för övertidsarbete, färdtidsersättning, tillägg vid förskjuten arbetstid och
- b) sådana ersättningar som har karaktären av kostnadsersättning, som exempelvis traktamente och resekostnadsersättning.

Anmärkning

Som ”lön och andra anställningsförmåner” räknas även höjda avlöningsförmåner, bortsett från de undantagna, som retroaktivt kan komma att fastställas genom förhandlingsöverenskommelse under uppsägningstiden.

Mom. 2 Vid tillämpning av mom. 1 ska

- a) tillägg för obekväm arbetstid beräknas till vad som arbetstagaren enligt gällande arbetstidsförläggning skulle ha fått,
- b) jour- och beredskapsersättning beräknas till vad som arbetstagaren enligt gällande jour- eller beredskapslista skulle ha fått och
- c) ackordslön beräknas till vad som arbetstagaren genom att utföra sitt ordinarie arbete skulle ha fått.

Anmärkning

Arbetsgivare och arbetstagarorganisation kan träffa kollektivavtal om avvikelser från detta moment c) för annan löneform än ackordslön enligt § 16 mom. 3, möjlighet till lokal avvikelse.

§ 35 Turordning och företrädesrätt

Mom. 1 22 och 29 §§ lagen om anställningsskydd (LAS) gäller med följande angivna avvikelser och tillägg.

Gemensam turordning fastställs för varje driftsenhet för sig. Inom driftsenheten fastställs turordningen för grupp av arbetstagare inom samma förvaltningsområde som har befattningar med i huvudsak jämförbara arbetsuppgifter oavsett facklig tillhörighet.

Anmärkningar

1. Med i huvudsak jämförbara arbetsuppgifter avses befattningar vars innehåll och kompetenskrav är sådana att dess innehavare kan utföra de arbetsuppgifter som ingår i de befattningar som jämförs. Arbetstagares yrkes-/befattnings-benämning är inte avgörande vid denna bedömning.

2. Arbetstagare med befattningen lärare anses ha i huvudsak jämförbara arbetsuppgifter.
3. Anställningstid som har intjänats enligt kollektivavtalet RiB tillgodoräknas inte tidsmässigt vid tillämpning av 22 § LAS.

Arbetstagarorganisation kan begära sammanläggning av driftsenheter inom förvaltningsområdet på samma ort där arbetsbristen aktualiserats.

Sådan sammanläggning kan avse högst 3 driftsenheter.

Begär arbetstagarorganisation sammanläggning av driftsenheter ska sådan göras. Har samtliga berörda arbetstagarorganisationer inte enats om och, inom 10 kalenderdagar räknat från dagen för första förhandlingstillfället enligt mom. 2, meddelat arbetsgivaren vilka driftsenheter som ska läggas samman beslutar arbetsgivaren vilka driftsenheter som ska läggas samman.

Anmärkning

För det fall det efter sammanläggning av driftsenheter som beslutats av arbetsgivaren identifieras turordningskrets som endast består av en person ska på begäran av berörd facklig organisation, men enbart för den befattning som utgör enmanskretsen, sammanläggning ske av samtliga driftsenheter inom förvaltningen på orten.

För det fall det identifieras en turordningskrets som enbart består av en person och det enbart finns en driftsenhet inom förvaltningen på orten så kan berörd facklig organisation, men enbart för den befattning som utgör enmanskretsen, begära sammanläggning av upp till tre driftsenheter inom förvaltningen i arbetsgivarens hela verksamhet.

Arbetsgivare och arbetstagarorganisation kan gemensamt påkalla central parts-gemensam konsultation för vägledning avseende tillämpningen av detta moment.

Mom. 2 22 § LAS andra stycket angående möjlighet till undantag av arbetstagare vid turordning gäller inte.

Mom. 3 Förhandlingsskyldighet enligt 29 § LAS föreligger endast mot berörd arbetstagarorganisation. Med berörd organisation avses sådan organisation vars medlem omfattas av arbetsgivarens förslag till turordning.

Mom. 4 25 och 27 §§ LAS gäller med följande angivna tillägg.

a) Har arbetstagare anställts enligt § 4 mom. 2, mom. 3 b) och c), för provanställning, tidsbegränsad anställning på grund av hel ålderspension eller som förvaltningschef eller motsvarande funktion, ger sådan anställning inte företräde till återanställning. Anställningstid som har intjänats enligt kollektivavtalet RiB tillgodoräknas inte tidsmässigt vid tillämpning av 25 § LAS.

b) Företrädesrätt till återanställning gäller inte vikariat som är kortare än 14 kalenderdagar.

Anmärkning

Efter 14 kalenderdagar ska vikariatet erbjudas arbetstagare som har företrädesrätt till återanställning.

c) Företrädesrätt till återanställning gäller inte arbete, som behöver disponeras för omplacering eller tas i anspråk enligt § 6, förflyttning eller § 5 mom. 2 b), höjd sysselsättningsgrad.

d) För att företrädesrätt till återanställning ska aktualiseras krävs att arbetstagare anmäler anspråk på företrädesrätt. Sådan anmälan ska vara skriftlig och ha inkommit till arbetsgivaren senast en månad efter det att anställningen upphört. Har sådan anmälan inte gjorts föreligger inte företrädesrätt till återanställning.

e) För regioner gäller:

Företrädesrätt till återanställning gäller, oavsett avtalsområde, på samma ort och inom samma förvaltningsområde där arbetstagaren senast var verksam. Företrädesrätten gäller till lediga befattningar vars kvalifikationskrav i huvudsak motsvarar kraven i arbetstagarens senaste anställning hos arbetsgivaren.

För övriga arbetsgivare gäller:

Företrädesrätt till återanställning gäller, oavsett avtalsområde, i arbetsgivarens verksamhet och inom samma förvaltningsområdet där arbetstagaren senast var verksam. Företrädesrätten gäller till lediga befattningar vars kvalifikationskrav i huvudsak motsvarar kraven i arbetstagarens senaste anställning hos arbetsgivaren.

Möjlighet till lokal avvikelse

Mom. 5 Arbetsgivare och arbetstagarorganisation kan träffa kollektivavtal om avvikelse från denna bestämmelse.

Kap. 8 Övriga förmåner och bestämmelser

§ 36 Personalbostad

Mom. 1 Hyresförhållande som beror av anställning regleras enligt gällande lag om inte annat anges nedan.

Mom. 2 Med personalbostad förstås en av arbetsgivaren ägd eller disponerad bostadslägenhet, som arbetsgivaren upplåter till arbetstagare i samband med anställning.

Mom. 3 Utan arbetsgivarens medgivande får inte

- a) hyresrätt till personalbostad överlåtas,
- b) hyresgäst upplåta personalbostad i andra hand.

Mom. 4 Ett hyresavtal för personalbostad kan sägas upp av arbetsgivaren för att upphöra att gälla med en minsta uppsägningstid av en månad i följande fall

- a) då arbetstagaren ska sluta sin anställning,
- b) då arbetstagaren inte betalat hyra,
- c) då arbetstagaren inte följt bestämmelserna i mom. 3.

När arbetstagaren ska sluta sin anställning gäller dock följande.

Om uppsägningstiden för arbetstagarens anställning, då hyresavtalet sägs upp, är längre än en månad, ska arbetsgivaren iaktta samma uppsägningstid för hyresavtalet.

Om anställningen upphör på grund av att arbetstagaren avlider, gäller hyreslagens (HL) uppsägningstider.

Uppsägningstid enligt detta moment gäller för hyresavtal med bestämd hyrestid som är längre än 3 månader och för hyresavtal som gäller för obestämd tid.

Mom. 5 Om arbetsgivaren har sagt upp hyresavtalet för personalbostaden i samband med att anställningen upphör har hyresgästen eller medhyresgäst inte rätt till förlängning av avtalet.

§ 37 Ersättning från tredje man m.m.

Mom. 1 Arbetstagare, som drabbas av olycksfall, skada eller sjukdom och där rätt till ersättning kan finnas från annan än arbetsgivaren (tredje man), är skyldig

att anmäla detta till arbetsgivaren. Sådan anmälan ska göras så snart som möjligt.

Arbetstagaren har, om arbetsgivaren kräver detta, att bevaka sin rätt till ersättning från tredje man. I sådant fall har arbetstagaren rätt att i sin tur överlämna åt arbetsgivaren att föra arbetstagarens talan i ärendet. I sistnämnda fall ska arbetsgivaren svara för samtliga kostnader som kan vara förenade med ersättningskravet.

Följer arbetstagaren inte bestämmelserna i andra stycket, första meningen, får arbetstagarens avlöningsförmåner efter förhandlingar minskas med skäligt belopp med hänsyn till den skada som vållats arbetsgivaren.

Mom. 2 Har det under den tid då arbetstagare utfört arbete inträffat en händelse, och gör tredje man vid domstol gällande skadeståndsansvar för arbetstagaren, gäller att arbetsgivaren har både rätt och skyldighet att biträda arbetstagaren i detta ärende. Lämnas i sådant fall biträde av arbetsgivaren svarar arbetsgivaren för samtliga rättegångskostnader i ärendet.

Bestämmelsen i stycket ovan gäller inte i ärenden där det finns motstridiga intressen mellan arbetstagaren och arbetsgivaren eller annan arbetstagare.

Arbetsgivaren är inte skyldig att biträda arbetstagare som, utan arbetsgivarens medgivande, fullföljer talan i högre rätt.

Arbetstagare som ålagts att inställa sig vid domstol på grund av sådan skada som avses i första stycket har rätt att behålla lön för den del av ordinarie arbetstidsförläggning som åtgår för inställelsen i domstolen, dock inte för den tid som arbetstagaren är avstängd från arbete.

Mom. 3 Arbetstagare, som kallats till domstol som vittne eller sakkunnig för att höras om förhållande om vilket arbetstagaren har kännedom på grund av sin anställning, har rätt att behålla lön för den del av ordinarie arbetstidsförläggning som åtgår för inställelse i domstolen. För inställelse utom ordinarie arbetstid utges ersättning per timme. För månadsavlönad ersätts tiden med 1/165 av arbetstagarens månadslön. Ersättningen är semesterlönegrundande.

§ 38 Flyttningsersättning

Arbetstagare, som utan egen ansökan förflyttas från en ort till en annan, får ersättning för skäliga och styrkta flyttningskostnader.

§ 39 Avtalsförsäkringar m.m.

AGS-KL

Mom. 1 Arbetsgivaren ska teckna och vidmakthålla Avtalsgruppsjukförsäkring (AGS-KL) hos Afa Försäkring tjänstepensionsaktiebolag enligt de bestämmelser som gäller för sådan försäkring hos detta bolag. Gör arbetsgivaren inte detta gäller vad som anges i försäkringsbestämmelserna om vite m.m.

Arbetstagare tillförsäkras sjukförmåner enligt mellan de centrala parterna överenskomna försäkringsvillkoren för AGS-KL.

TFA-KL

Mom. 2 Arbetsgivaren ska teckna och vidmakthålla Trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA-KL) hos Afa Försäkring tjänstepensionsaktiebolag enligt de bestämmelser som gäller för sådan försäkring hos detta bolag. Gör arbetsgivaren inte detta gäller vad som anges i försäkringsbestämmelserna om vite m.m.

Mom. 3 Arbetstagare får inte föra talan mot arbetsgivare eller hos arbetsgivaren anställd om skadestånd med anledning av personskada som är arbetsskada.

TGL-KL

Mom. 4 Arbetsgivaren ska teckna och vidmakthålla Tjänstegrupplivförsäkring (TGL-KL) hos KPA Tjänstepensionsförsäkring AB (publ) enligt de bestämmelser som gäller för sådan försäkring hos detta bolag. Gör arbetsgivaren inte detta gäller vad som anges i försäkringsbestämmelserna om vite m.m.

Mom. 5 Om försäkringsbelopp enligt för kommunal eller annan anställning gällande bestämmelser om grupplivskydd (riskskydd vid dödsfall) inte utges för avliden arbetstagare, ska till dödsboet utges begravningshjälp. Beloppet ska motsvara hälften av det prisbasbelopp som enligt socialförsäkringsbalken (SFB) gäller för det år dödsfallet inträffar.

Bilagor till AB 25

Särskilda bestämmelser om arbetstider m.m. för lärare

Tillämpningsområde

1. Dessa bestämmelser gäller för lärare vars huvuduppgift är undervisning, förlagd till läsår inom det offentliga skolväsendet eller inom den kommunala kultur-/musikskolan.

Förskoleklassen är en egen skolform inom offentliga skolväsendet och förskollärare och lärare i fritidshem/fritidspedagoger kan undervisa där. Det är i linje med skollagstiftningen att – om arbetsgivaren så beslutar – tillämpa dessa bestämmelser även på förskollärare och lärare i fritidshem/fritidspedagoger i förskoleklass och obligatoriska skolväsendet.

2. Arbetsgivare och lokal arbetstagarorganisation får träffa kollektivavtal om annat.

Anmärkning

För skolor som inte drivs inom kommunal förvaltning kan lokalt kollektivavtal om arbetstid tecknas vid en enskild skola/förskola. Skolans organisation, arbetsätt och behov utgör grund för det lokala avtalet.

3. Arbetsgivare och arbetstagarare får träffa avtal om annat.

Särskilda bestämmelser till AB

Anställningsform (AB § 4)

4. Har upphört att gälla från och med 2020-05-01.

Vissa bestämmelser om turordning och företrädesrätt (AB § 35)

5. § 35 tillförs

Visstidsanställning

a) Visstidsanställning för arbetstagarare utan enligt skollagen föreskriven utbildning ger inte företräde enligt 25 § LAS till återanställning.

b) När tid för företrädesrätt till återanställning enligt LAS tillgodoses ska visstidsanställning för hel höst- eller vårtermin anses omfatta 6 månader.

Arbets tid (AB § 13)

6. För arbetstagare anställda med villkor enligt bilaga M gäller AB § 13 mom. 5 (förläggning av arbetstid), 7 h) (veckovila), 8 b) samt 9 (dygnsvila).

Anmärkningar

1. Arbetstagare anställda med villkor enligt Bilaga M omfattas inte av undantagen i AB § 13 mom. 5 avseende arbete i kombination med jour.
2. Det är inte möjligt att träffa kollektivavtal om avvikelser avseende dygnsvila och alternerande arbetstidsförläggning vare sig med stöd av mom. 5 och mom. 8 eller 13 § ATL samt EGs arbetstidsdirektiv 2003/88/EG. Lokal avvikelse är ogiltig i den delen.
3. Med förläggning av ordinarie arbetstid i schema enligt AB § 13 mom. 5 avses den reglerade arbetstiden.

I övrigt ersätts AB § 13 med:

Årsarbetstid

a) Sammantaget har heltidsanställd arbetstagare enligt dessa bestämmelser samma årsarbetstid som andra heltidsanställda.

Anmärkningar

1. Årsarbetstiden varierar mellan kalenderåren och för enskilda arbetstagare även beroende på semesterns längd. För lärarkollektivet är den genomsnittliga årsarbetstiden för närvarande, exklusive semester, 1 767 timmar per arbetstagare.
2. Planeringen av arbetet ska, med utgångspunkt från verksamhetens behov, ske på så sätt att arbetsinnehållet anpassas till lärares olika förutsättningar.
3. Årsarbetstiden ska fördelas med en så jämn utläggning över verksamhetsåret som verksamheten medger. Förläggning av årsarbetstiden ska omfatta minst fyra avstämningsperioder, om inte annat överenskomms mellan lokala parter. Periodernas början och slut samt antal inplanerade timmar och A-dagar ska anges. I slutet av varje period avstäms den faktiskt fullgjorda arbetstiden mot årsarbetstiden.

Reglerad arbetstid

b) Den av arbetsgivaren reglerade arbetstiden för heltidsanställd arbetstagare är 1 360 timmar per verksamhetsår.

Anmärkningar

1. Arbete som beordras att utföras utöver den fastställda reglerade arbetstiden hanteras och ersätts enligt AB § 20 och utbetalas i enlighet med AB § 15.
2. Inom den reglerade arbetstiden avsätts och samlas tid för kompetensutveckling utifrån riktmärket 104 timmar per heltidsanställd och verksamhetsår. Denna tid fördelas mellan arbetstagarna.

Med kompetensutveckling avses insatser som syftar till att utveckla lärares förmåga att skapa goda förutsättningar för elevernas lärande.

c) Arbetstagares reglerade arbetstid förläggs, under och i anslutning till elevernas skolår, till 194 dagar – A-dagar – per verksamhetsår.

Lovskola

d) Överenskommelse kan träffas med arbetstagare om arbete inom lovskolan med upp till ytterligare sex A-dagar enligt något av följande alternativ:

När arbetstiden inom lovskolan inryms inom ordinarie årsarbetstid ersätts arbetstagaren med 150% av kalenderdagslönen per extra arbetsdag, eller

när arbetstiden inom lovskolan överstiger ordinarie årsarbetstid ersätts arbetstagaren med 200% av kalenderdagslönen per extra arbetsdag.

Anmärkningar

1. A-dagar utöver 194 påverkar inte beräkningen av ferielön.
2. Sommarferiens längd får inte underskrida 45 kalenderdagar.

Förtroendearbetstid

e) Resterande del av arbetstiden är förtroendearbetstid.

Anmärkningar

1. Lärare har med hänsyn till sina arbetsuppgifter förtroendet att själv förlägga och planera en del av sin arbetstid. Denna förtroendearbetstid förläggs under arbetsperioden och utgör tillsammans med den reglerade arbetstiden en grundläggande förutsättning för att hantera hela uppdraget. Förtroendearbetstid är i första hand avsedd för för- och efterarbete. Inom förtroendearbetstiden kan även rymmas spontana elev- och föräldrakontakter samt tid för egen utveckling.
2. Vid lärarens förläggning av förtroendearbetstid ska dygnsvila säkerställas för varje period om 24 timmar.

Ferielön

7. För arbetstagare anställda med villkor enligt AB § 16 mom. 1 ersätts Bilaga U till AB med punkterna 8 – 16 nedan.

Definitioner

8. Med verksamhetsår avses

den tidsperiod om 12 månader, under vilken arbetstagaren är arbetskyldig vissa perioder.

Med **ferieperiod** avses

den längsta arbetsfria perioden under verksamhetsåret.

Med **arbetsperiod** avses den tidsperiod av verksamhetsåret som inte utgör ferieperiod.

Lön

9. Arbetstagare får under arbetsperioden lön och under ferieperioden ferielön.

Lön under lov

10. Arbetstagare som är föräldraledig eller studieledig och avbryter ledigheten för att återgå i arbete senare än 7 kalenderdagar före jullov, sportlov eller påsklov och som avser att fortsätta ledigheten efter lovet har inte rätt till lön under lovet.

Anmärkningar

1. Bestämmelsen avser inte ferieperiod.
2. Bestämmelsen avser inte ledighet med tillfällig föräldrapenning.
3. Bestämmelsen gäller inte Sobonas medlemmar som tidigare tillämpat KFS Branschavtal Utbildning.

Ferielön

11. Ferielön – i vilken ingår semesterlön och semesterersättning med belopp som förutsätts i semesterlagen/AB § 27 – beräknas på sätt som anges nedan.

a) För arbetstagare som

- för verksamhetsåret fullgjort hela arbetskyldigheten eller
- inte varit frånvarande av annan anledning än ledighet som enligt AB § 27 mom. 14 är semesterlönegrundande eller ledighet enligt AB § 26 då arbetstagaren medgivits rätt att behålla lönen eller del därav dock lägst lön motsvarande 40 % av den för motsvarande heltidsanställd gällande lönen, ska ferielönen utgöras av löpande månadslön. Härtill kommer semesterdags-tillägg enligt punkt 14, tredje stycket.

b) För annan arbetstagare beräknas ferielönen utifrån det antal A-dagar (kvalificerande A-dagar) där arbetstagaren

- innehaft anställning och inte varit frånvarande av annan anledning än enligt punkt a) ovan.

Ferielön – som utgörs av den på antalet kalenderdagar med ferielön belöpande lönen – utges för det antal kalenderdagar som erhålls genom att faktorn 0,345 minskas med b enligt nedan, varefter multiplikation sker med de för arbetstagaren kvalificerande A-dagarna. Det erhållna talet multipliceras med 1,40. Om

brutet tal uppstår höjs talet till närmaste heltal. Härtill kommer semesterdags-tillägg enligt punkt 14, tredje stycket.

Antalet arbetsfria dagar måndag–fredag under arbetsperioden genomsnitts-beräknas enligt formeln

$$\frac{a}{194} = b$$

a = under arbetsperioden antal arbetsfria dagar måndag–fredag, samt

b = under arbetsperioden genomsnittligt antal arbetsfria dagar måndag–fredag per A-dag. Om fler än tre decimaler uppstår avrundas talet till tre decimaler.

Anmärkning

Gäller även under måndag–fredag infallande helgdag samt midsommar-, jul-, och nyårsafton.

Genomsnittlig sysselsättningsgrad

12. Vid förändring av sysselsättningsgraden ska ferielönen beräknas på den genomsnittliga sysselsättningsgraden under arbetsperioden. Genomsnittet framräknas på grundval av antal kalenderdagar då arbetstagaren haft de olika sysselsättningsgraderna. Denna beräkning gäller även partiell ledighet under del av dag utan avlöningsförmåner av annan anledning än ledighet som enligt AB § 27 mom. 14 är semesterlönegrundande.

Anmärkningar

1. Med sysselsättningsgrad avses för anställningen fastställd omfattning av arbetstiden i förhållande till heltidsanställd arbetstagares arbetstid.
2. För deltidsanställd arbetstagare med förändrad sysselsättningsgrad ska, vid beräkning av ferielönen, månadslönen per sista kalenderdag före ferieperioden först uppräknas till lön som om arbetstagaren är heltidsanställd.
3. Genomsnittlig sysselsättningsgrad ska inte användas om den innebär en sänkning av gällande sysselsättningsgrad (i procent av heltid) med högst 2,00 procentenheter.

Vissa ledigheter under ferieperioden

13. Vid ledighet under ferieperioden med sjukpenning, föräldrapenning eller rehabiliteringsersättning behåller arbetstagaren ferielönen.

Infaller sjuklöneperiod enligt lagen om sjuklön under de 45 första kalenderdagarna av ferieperioden utges även sjuklön beräknad på ferielön.

Semesterfrågor

14. Ferielön samt lön för arbetsfria perioder under arbetsperioden får inte understiga den semesterlön som arbetstagaren skulle ha fått enligt semesterlagen/AB § 27.

Arbetstagares semesterledighet hänförs till den del av ferieperioden som anges i punkt 13, andra stycket. Arbetstagare, som på grund av semesterlönegrundande frånvaro inte fått semesterledighet enligt semesterlagen/AB § 27 – och gjort framställning utan dröjsmål om utbyte av ledigheten – kan få sådan ledighet förlagd inom arbetsperioden om ledigheten inte kan förläggas till annan tid.

Arbetstagare tillförsäkras semesterdagstillägg till ett antal och med den beräkning som anges i AB § 27 mom. 5 och 15. Därvid ska med intjänandeår avses arbetsperioden. Semesterdagstilläggen utbetalas under juni månad.

Arbetstagare har inte rätt att spara semesterdagar.

14a. Ferielönetillägg utges istället för semesterlönetillägg och utbetalas samtidigt med semesterdagstilläggen.

Från och med 2025-04-01 utges ferielönetillägg till heltidsanställd arbetstagare med överenskommen fast kontant lön som understiger 23 491 kronor per månad.

Från och med 2026-04-01 utges ferielönetillägg till heltidsanställd arbetstagare med överenskommen fast kontant lön som understiger 24 196 kronor per månad.

Anmärkning

För deltidsanställd arbetstagare och arbetstagare med olika sysselsättningsgrader under arbetsperioden minskas ovan angivet belopp med hänsyn till sysselsättningsgraden respektive den genomsnittliga sysselsättningsgraden under arbetsperioden.

Ferielönetillägg – i vilket ingår semesterlön och semesterersättning med belopp som förutsätts i semesterlagen/avtalet – utges för varje semesterdagstillägg som arbetstagaren tillförsäkras enligt avtalet, dock till ett antal av högst 25, med belopp som beräknas på följande sätt

$$5,21 \% \times (a - b)$$

a = det belopp, enligt ovan, som den överenskomna fasta kontanta lönen för arbetstagaren ska understiga för att ferielönetillägg ska utges, och

b = den överenskomna fasta kontanta lönen för arbetstagaren.

Anmärkning

För arbetstagare med olika sysselsättningsgrader under arbetsperioden ska följande gälla vid beräkning av ferielönetillägg. Överenskommen fast kontant lön ska ingå i beräkningen multiplicerad med en faktor. Faktorn erhålls genom att den genomsnittliga

sysselsättningsgraden under arbetsperioden delas med arbetstagarens senaste sysselsättningsgrad före ferieperioden.

15. Övergår arbetstagare från anställning enligt dessa särskilda bestämmelser till annan anställning hos samma arbetsgivare eller omvänt, ska ferielön respektive semesterförmåner beräknas och utges som om den tidigare anställningen upphört och ny anställning hos arbetsgivaren tillträtts.

Övrigt

16. Om arbetstagare lämnar anställningen hos arbetsgivaren under verksamhetsåret ska intjänad ferielön, semesterdagstillägg och i förekommande fall ferielönetillägg beräknas och utbetalas.

Semester (AB § 27)

17. Paragrafen gäller inte med undantag av mom. 14, samt tillämpliga delar av mom. 5, 6 och 15.

Anmärkning

För timavlönade arbetstagare gäller AB § 27.

Övertid m.m. (AB § 20)

18. § 20 gäller inte förtroendearbetstid.

Färdtid (AB § 24)

19. § 24 tillförs

Färdtidsersättning utges inte för tid mellan kl. 08.00 och 17.00 måndag–fredag såvida tiden inte infaller under helgdag, midsommar-, jul- eller nyårsafton.

Obekväm arbetstid (AB § 21)

20. § 21 gäller inte förtroendearbetstid.

Förskjuten arbetstid (AB § 23)

21. § 23 gäller inte.

Föräldraledighet (AB § 29)

22. Vid beräkning av anställningstid för rätt till förmåner enligt AB § 29 mom. 1 och 2 ska visstidsanställning för hel höst- eller vårtermin anses omfatta 6 månader.

Särskilda bestämmelser för uppehållsanställning

Inledande bestämmelser

1. För anställning med uppehåll (ferier) gäller följande.

Denna bestämmelse gäller endast för arbetstagare med fast kontant lön. För visstidsanställd arbetstagare ska bestämmelserna tillämpas endast om anställningen avser minst hel termin.

Verksamhetsår är den tidsperiod om 12 månader, som förflyter från verksamhetens början på hösten till motsvarande tidpunkt därpå följande höst.

Arbetsår är den tidsrymd av verksamhetsåret, då arbetstagaren är arbetskyldig.

Uppehåll, vinter- och sommaruppehåll, är den tidsrymd av verksamhetsåret, då arbetstagaren inte är arbetskyldig.

Uppehållslön är den lön, som arbetstagare får under sommaruppehåll.

Lönebestämmelser

2. Arbetstagare som har anställning med uppehåll får under arbetsår och vinteruppehåll lön eller lön under ledighet på sätt som framgår av detta avtal.

Vid anställning med uppehåll i stället för anställning med semester ska lön, lön under ledighet och uppehållslön beräknas enligt reglerna i denna bestämmelse.

Löneberäkning ska göras på grundval av överenskommen lön för anställning med semester, varvid lönebeloppet multipliceras med tillämplig uppehållslönefaktor enligt följande tabell.

Antal kalenderdagar under arbetsåret	Uppehållslönefaktor
241–247	0,77
248–254	0,79
255–261	0,81
262–268	0,83

269–275	0,85
276–282	0,88
283–289	0,90
290–296	0,92
297–303	0,94
304–310	0,96
311–317	0,98

Från och med arbetsårets början det kalenderår arbetstagaren fyller 40 år förhöjs uppehållslönefaktor med 0,03.

När faktorn överstiger 1,00 ska omreglering till semesteranställning ske.

Efter överenskommelse kan löneberäkning göras på grundval av lönebeloppet som är fast kontant lön för anställning med uppehåll.

Anmärkning

Arbetstagare som arbetar under vinter- och sommaruppehåll får ersättning per timme. Arbetad tid ersätts per timme med 1/165 av arbetstagarens månadslön. Ersättningen är semesterlönegrundande.

Beräkning av uppehållslön

3. Under sommaruppehåll ska uppehållslön utges beräknad på sätt som anges i punkt 5, i stället för lön eller lön under ledighet.

4. Vid ledighet med sjukpenning, föräldrapenning eller rehabiliteringspenning under de 45 första kalenderdagarna av sommaruppehållet behåller arbetstagaren uppehållslönen. Under övrig del av sommaruppehållet gäller att arbetstagaren behåller 20 procent av uppehållslönen vid ledighet med sjukpenning, föräldrapenning eller rehabiliteringspenning.

Anmärkning

Infaller sjuklöneperiod enligt lagen om sjuklön (SjLL) under de 45 första kalenderdagarna av sommaruppehållet utges även sjuklön beräknad på uppehållslön.

5. Uppehållslön utges enligt jämförelse mellan lön för helt verksamhetsår och under arbetsåret utbetald lön samt beräknas på sätt som anges nedan. I uppe-

hållslönen ingår semesterlön och semesterersättning med belopp som förutsätts i semesterlagen (SemL)/avtalet.

a) Till arbetstagare, som varit anställd under hela arbetsåret och som varit ledig utan avlöningsförmåner under högst 30 kalenderdagar och inte varit frånvarande av annan anledning än ledighet som enligt AB § 27 mom. 14 är semesterlönegrundande, beräknas och utges uppehållslön enligt samma grunder som lön.

b) För annan arbetstagare beräknas uppehållslönen genom jämförelse mellan antalet kalenderdagar enligt nedan och antalet kalenderdagar under hela arbetsåret och vinteruppehållet.

- Tid under vilken arbetstagaren arbetat inklusive mellanliggande fridagar.
- Tid under vilken arbetstagaren varit frånvarande på grund av ledighet som enligt AB § 27 mom. 14 är semesterlönegrundande.
- Tid under vilken arbetstagaren varit ledig utan avlöningsförmåner, dock högst 30 kalenderdagar.
- Tid under vinteruppehåll under vilken arbetstagaren fått lön enligt punkt 7.

Anmärkning

Om arbetstagaren är ledig och har fått behålla mindre än 40 procent av lönen för heltidsanställning ska arbetstagarens lön, uppräknas med 12 procent och inbegriper då semesterförmåner, om inte semesterförmåner för detta har utgetts på annat sätt. För arbetstagare som enligt AB § 27 mom. 5 har rätt till 31 eller 32 semesterdagar ska procentsatsen vara 14,88 respektive 15,36. Med lön jämförelses här s.k. studiebidrag från arbetsgivaren.

c) Vid förändring av sysselsättningsgraden under arbetsåret ska uppehållslönen beräknas på den genomsnittliga sysselsättningsgraden under arbetsåret och vinteruppehållet. Genomsnittet framräknas på grundval av antalet kalenderdagar under arbetsåret och vinteruppehållet, då arbetstagaren haft de olika sysselsättningsgraderna. Även vid partiell ledighet under del av dag under arbetsåret utan avlöningsförmåner beräknas uppehållslönen på detta sätt.

Anmärkningar

1. Med sysselsättningsgrad avses för anställningen fastställd omfattning av arbetstiden i förhållande till heltidsanställd arbetstagares arbetstid.
 2. För deltidsanställd arbetstagare med under arbetsåret förändrad sysselsättningsgrad ska, vid beräkning av uppehållslönen, månadslönen per sista dagen av arbetsåret först uppräknas till lön som om arbetstagaren är heltidsanställd med full ordinarie arbetstid.
6. För arbetstagare, som under arbetsåret eller vinteruppehållet börjar eller slutar anställning med uppehåll, ska uppehållslön beräknas enligt punkt 5.

7. För arbetstagare, som

- a) slutar under vinteruppehållet och som varit anställd från arbetsårets början till vinteruppehållets början, fastställs sista anställningsdagen till den 31 december,
- b) börjar vid vinteruppehållets slut och är anställd till arbetsårets slut, fastställs första anställningsdagen till den 1 januari.

Anmärkning

Arbetstagare som är föräldraledig eller studieledig och avbryter ledigheten för att återgå i arbete senare än 7 kalenderdagar före vinteruppehållet och som avser att fortsätta ledigheten efter uppehållet har inte rätt till lön under vinteruppehållet. Om arbetstagaren ska återgå i arbete efter vinteruppehållet gäller motsvarande avseende tid till och med den 31 december.

8. Övergår arbetstagare från anställning med uppehåll till anställning med semester eller omvänt hos samma arbetsgivare, ska uppehållslön respektive semesterförmåner beräknas och utges som om den tidigare anställningen upphört och ny anställning hos arbetsgivaren tillträtts.

Utbetalning av uppehållslön

9. Upphållslön bör fördelas jämnt på utbetalningstillfällena under sommaruppehållet. Om arbetstagaren under verksamhetsåret lämnat anställningen hos arbetsgivaren ska dock uppehållslönen i sin helhet utbetalas snarast möjligt.

Semesterbestämmelser

10. Upphållslönen får inte understiga den semesterlön, som arbetstagaren skulle ha fått enligt SemL/avtalet.

Arbetstagares semesterledighet enligt SemL/avtalet ska anses förlagd till tid räknat från och med första vardagen av sommaruppehållet. Som intjänandeår räknas verksamhetsår.

Arbetstagare, som på grund av semesterlönegrundande frånvaro inte fått semesterledighet enligt SemL/avtalet och gjort framställning utan dröjsmål om utbyte av ledigheten kan få sådan ledighet förlagd till arbetsåret, om denna inte kan förläggas till annan tid.

Arbetstagare som har anställning med uppehållslön har inte rätt att spara semesterdagar.

Upphållslönetillägg utges enligt nedan i stället för semesterlönetillägg enligt avtalet och utbetalas vid första utbetalningstillfället under sommaruppehållet.

Från och med 2025-04-01 utges uppehållslönetillägg till heltidsanställd arbetstagare med överenskommen fast kontant lön för uppehållsanställningen som understiger 23 491 kronor per månad multiplicerat med uppehållslönefaktor. Från och med 2026-04-01 är beloppsgränsen 24 196 kronor.

Anmärkning

För deltidsanställd arbetstagare och arbetstagare med olika sysselsättningsgrader under arbetsåret och vinteruppehållet minskas ovan angivna belopp med hänsyn till sysselsättningsgraden respektive den genomsnittliga sysselsättningsgraden under arbetsåret och vinteruppehållet.

Upphållslönetillägget utges för högst 25 dagar. Antalet dagar beräknas genom att antalet semesterdagar, som enligt AB § 27 mom. 5 motsvarar arbetstagarens årssemester, multipliceras med tillämpligt jämförelsetal enligt punkt 5 och avrundas uppåt till det närmaste antalet hela dagar.

Anmärkning

För en arbetstagare som omfattas av punkt 5 a) är jämförelsetalet 1.

Upphållslönetillägg i vilket ingår semesterlön och semesterersättning med belopp som förutsätts i SemL/avtalet utges per dag med belopp som beräknas på följande sätt

$$5,21 \% \times (a - b)$$

a = det belopp, fastställt enligt ovan, som den överenskomna fasta kontanta lönen för uppehållsanställningen ska understiga för att uppehållslönetillägg ska utges, och

b = den överenskomna fasta kontanta lönen för uppehållsanställningen.

Anmärkning

För arbetstagare med olika sysselsättningsgrader under arbetsåret och vinteruppehållet ska följande gälla vid beräkning av uppehållslönetillägg. Överenskommen fast kontant lön för uppehållsanställningen ska ingå i beräkningen multiplicerad med en faktor. Faktorn erhålls genom att den genomsnittliga sysselsättningsgraden under arbetsåret och vinteruppehållet delas med arbetstagarens senaste sysselsättningsgrad före sommaruppehållet.

Övriga bestämmelser

11. För arbetstagare som har anställning med uppehåll och inte är lärare anställd inom utbildningsväsendet ska

a) vid beräkning av antalet årsarbetsdagar och fastställande av ersättningsbar tid enligt socialförsäkringsbalken (SFB) inräknas ledighet motsvarande semester med 35 dagar,

b) vid ledighet med dagberäknad sjukpenning eller tillfällig föräldrapenning enligt SFB, ledighetens omfattning beräknas enligt AB § 17 mom. 3.

Antalet arbetsdagar som ingår i ledigheten multipliceras med den faktor, med två decimaler, som erhålles genom att 365 divideras med för arbetstagaren beräknat antal årsarbetsdagar enligt SFB.

12. När tid för företrädesrätt till återanställning enligt lagen om anställnings- skydd (LAS) tillgodoräknas ska visstidsanställning för hel termin anses omfatta 6 månader.

Kommentar till bilaga U Särskilda bestämmelser för uppehållsanställning

Bilagan tillämpas för anställning med uppehåll. Anställning med uppehåll förekommer framför allt för vissa arbetstagare som har sitt arbete knutet till den obligatoriska skolans verksamhet eller med den likartad indelning av verksamhetsåret.

För lärare vars uppgift är undervisning förlagd till läsår inom det offentliga skolväsendet eller inom den kommunala musikskolan gäller inte denna bestämmelse utan deras anställningsvillkor följer istället av Bilaga M till Allmänna bestämmelser (AB).

Inledande bestämmelser

1. Bestämmelserna om uppehållsanställning gäller endast arbetstagare med fast kontant lön. För visstidsanställd arbetstagare gäller bestämmelserna bara om anställningen avser minst en hel termin. Arbetstagare som på grund av dessa kriterier inte omfattas av bestämmelsen får lön och semester enligt AB:s bestämmelser.

Exempel 1:1

Arbetstagaren får en visstidsanställning från och med höstterminens start 18 augusti till och med terminens slut 20 december. I detta fall gäller bestämmelsen för uppehållsanställning. Den gäller däremot inte om anställningen börjar efter höstterminens start, t.ex. 25 augusti. För en arbetstagare som anställs för tiden 1 september–31 mars gäller inte heller bestämmelsen, eftersom det inte är fråga om hel termin. Om arbetstagaren under vårterminen får förlängd anställning till terminens slut, ska inte heller bestämmelsen för uppehållsanställning tillämpas. Det följer av att anställningen vid förlängningen inte avsåg hel termin. Om däremot förlängningen till vårterminens slut görs före vårterminens början, ska bestämmelsen för uppehållsanställning tillämpas för vårterminen. Det ska alltså inte göras någon retroaktiv omreglering från anställningens början 1 september.

Några andra uppehåll än vinter- och sommaruppehåll får inte förekomma (AD 1986 nr 69).

Lönebestämmelser

2. Konstruktionen med uppehållslön innebär att lön som intjänats under arbetsåret fördelas och utbetalas under hela verksamhetsåret. Arbetsåret är den tid av verksamhetsåret som inte är vinter- eller sommaruppehåll. Under arbetsåret är arbetstagaren arbetskyldig även under lov som exempelvis sport- och påsklov (AD 1981 nr 14). Beviljas ledighet under sådan tid görs löneberäkning enligt AB § 17.

Med utgångspunkt i det fastställda antalet kalenderdagar under arbetsåret ger tabellen i punkten den uppehållslönefaktor som ska gälla.

Faktorn ska höjas med 0,03 från och med arbetsårets början det kalenderår som arbetstagaren fyller 40 år. Om faktorn då överstiger 1,00 ska omreglering till semesteranställning göras.

Överenskommen lön för anställning med semester multipliceras (nedräknas) med tillämplig uppehållslönefaktor. Det erhållna beloppet är lönen för uppehållsanställningen.

Alternativt kan överenskommelse göras om fast kontant lön för uppehållsanställningen där hänsyn redan tagits till arbetsårets omfattning. Lönebeloppet ska då inte multipliceras med uppehållslönefaktor i löneberäkningen.

Om uppehållslönen beräknas enligt punkt 5 b) och/eller c) ska lönen för uppehållsanställningen multipliceras med jämförelsetal/genomsnittlig sysselsättningsgrad enligt dessa punkter. Se vidare exempel under punkt 5.

Arbetstagare som arbetar under vinter- och sommaruppehåll får ersättning per timme. Arbetad tid ersätts per timme med 1/165 av arbetstagarens månadslön. Ersättningen är semesterlönegrundande.

Beräkning av uppehållslön

3. Upphållslön utges under sommaruppehållet. Under arbetsåret och vinteruppehållet utges lön eller lön under ledighet.

4. Upphållslönen påverkas om arbetstagaren får sjukpenning, rehabiliteringspenning eller föräldrapenning från Försäkringskassan. Arbetstagaren är skyldig att meddela arbetsgivaren om sådan ersättning utges. För sådan tid under sommaruppehållet utges inte sjuklön enligt AB § 28 mom. 6 och 7, rehabiliterings-tillägg enligt mom. 12 respektive ersättning enligt AB § 29 mom. 2. Arbetstagaren behåller hela uppehållslönen under de 45 första kalenderdagarna av sommaruppehållet och därefter 20 procent av uppehållslönen.

För sjuklöneperiod enligt sjuklönelagen (SjLL) som infaller under de 45 första kalenderdagarna av sommaruppehållet, ska sjuklön beräknas på uppehållslönen. Sådan sjuklön kalenderdagsberäknas, dvs. varje kalenderdag i sjuklöneperioden utöver karensdagen är dag med sjuklön. Sjuklönen utges utöver uppehållslönen, dvs. arbetstagaren behåller uppehållslönen.

För sjukdomsfall som inträffar före sommaruppehållets början och fortsätter in under sommaruppehållet börjar en sjuklöneperiod att löpa och fortsätter att löpa även under sommaruppehållet.

För sjukdomsfall som inträffar under de 45 första kalenderdagarna av sommaruppehållet börjar en sjuklöneperiod att löpa från och med första dagen som arbetstagaren skulle ha arbetat under en motsvarande tidsperiod av arbetsåret. En på ett sådant sätt inledd sjuklöneperiod fortsätter att löpa även under tid efter de 45 första kalenderdagarna av sommaruppehållet. För den tiden utges inte sjuklön, utan arbetstagaren behåller uppehållslönen. Om sjukperioden fortsätter efter sjuklöneperioden och sjukpenning utges behåller arbetstagaren 20 procent av uppehållslönen.

För sjukdomsfall som inträffar efter de 45 första kalenderdagarna av sommaruppehållet börjar en sjuklöneperiod att löpa först från och med första arbetsdagen efter sommaruppehållets slut. Detta följer av att en sjuklöneperiod inte börjar om arbetstagaren inte avhåller sig från arbete åt arbetsgivaren.

5. Upehållslön beräknas och utges enligt samma grunder som lön om arbetstagaren varit anställd under hela arbetsåret och då endast varit ledig eller frånvarande på sätt som anges i a).

Har frånvaron varit av mer omfattande slag eller om arbetstagaren anställts eller slutat under verksamhetsåret beräknas uppehållslönen enligt b) och eventuellt c).

Arbetstagare som är ledig utan lön hela arbetsåret har rätt till uppehållslön endast om semesterlönegrundande frånvaro finns under arbetsåret.

Under a) anges att ledighet som är semesterlönegrundande frånvaro enligt AB § 27 mom. 14 och ledighet under vilken arbetstagaren behåller minst 40 procent av lönen för heltidsanställning inte ska påverka arbetstagarens rätt att under sommaruppehållet få hel uppehållslön. Detta gäller även ledighet utan avlöningsförmåner om frånvarorsaken är sådan som inte är uppräknad i semesterlagen (SemL) § 17–17 b under sammanlagt högst 30 hela kalenderdagar semesterlönegrundande frånvaro, se kommentar till AB § 27 mom. 14.

Under b) anges att om ledigheten är längre än vad som sägs i a) eller anställningen inte omfattar hela arbetsåret ska uppehållslönen beräknas enligt b). Då tjänas uppehållslön in under de kalenderdagar som arbetstagaren utför arbete inklusive mellanliggande fridagar, varit frånvarande enligt a) ovan, kalenderdagar med lön under vinteruppehållet och ledighet utan avlöningsförmåner under högst 30 hela kalenderdagar.

Arbetstagare, som är ledig under vinteruppehållet av anledning som enligt AB § 27 mom. 14 är semesterlönegrundande, förbrukar semesterlönegrundande dagar. Om arbetstagaren t.ex. är föräldraledig och får föräldrapenning under tiden 1 november–31 mars, är frånvaron efter 120 kalenderdagar dvs. under mars månad inte uppehållslönegrundande.

För att kunna beräkna uppehållslönen måste följande uppgifter finnas:

- arbetsårets längd i kalenderdagar,
- arbetsårets början (på hösten) för både innevarande och följande arbetsår,
- arbetsårets slut (på våren),
- vinteruppehållet, och
- antalet kalenderdagar som arbetstagaren har
 - utfört arbete, inklusive mellanliggande fridagar,
 - haft semesterlönegrundande frånvaro enligt AB § 27 mom. 14,
 - varit ledig utan avlöningsförmåner, högst 30 hela kalenderdagar (ledighet som inte är semesterlönegrundande),
 - fått lön under vinteruppehållet.

Om tidpunkterna för arbetsårets slut respektive kommande arbetsårs början inte är kända vid beräkningstillfället görs, för arbetstagare som slutar sin anställning under pågående arbetsår, beräkningen utifrån de tidpunkter som gällde föregående år. Bestämmelsen kan belysas med följande exempel.

Exempel 5:1

Arbetstagaren är uppehållsanställd på heltid och arbetar måndag–fredag.

		Kalenderdagar
Arbetsår 282 kalenderdagar	20/8–18/12, 7/1–16/6	282
Vinteruppehåll	19/12–6/1	<u>19</u>
		301
Sommaruppehåll	17/6–19/8	<u>64</u>
		365

Nytt arbetsår från och med
20/8.

Arbetstagaren har under verksamhetsåret varit

		Kalenderdagar
ledig med föräldrapenning	25/8–11/12, 1/5–12/6	152
ledig för studier, utan lön	12/1–6/4	85

Uppehållslönegrundande tid		Kalenderdagar
arbetad tid inklusive mellanliggande fridagar	20/8–24/8	5
	12/12–18/12	7
	7/1–11/1	5
	7/4–30/4	24
	13/6–16/6	4
		45
ledighet som enligt AB § 27 mom. 14 är semesterlönegrundande		
ledighet med föräldrapenning, högst 120 kalenderdagar		120
”30-dagars regeln” – ledighet för studier utan lön, högst 30 kalenderdagar		30
vinteruppehåll med lön	19/12–6/1	19
		214

$$\text{Jämförelsetal} = \frac{214}{301} = 0,711$$

a) Arbetstagarens lön för motsvarande anställning med semester är 22 600 kronor. Arbetstagaren är 35 år.

Uppehållslön = antalet kalenderdagar per månad under uppehållet x månadslönen för motsvarande anställning med semester delad med antalet kalenderdagar i månaden x uppehållslönefaktorn x jämförelsetalet.

Uppehållslönefaktorn är 0,88 vid ett arbetsår på 282 kalenderdagar.

Uppehållslön

$$\text{juni} \quad 14 \times \frac{22\,600}{30} \times 0,88 \times 0,711 = 6\,598,84 \text{ kr}$$

$$\text{juli} \quad 31 \times \frac{22\,600}{31} \times 0,88 \times 0,711 = 14\,140,37 \text{ kr}$$

$$\text{augusti} \quad 19 \times \frac{22\,600}{31} \times 0,88 \times 0,711 = 8\,666,68 \text{ kr}$$

Uppehållslönetillägg

Arbetstagarens lön understiger det belopp, i detta exempel 23 491 kr x 0,88, som är gränsen för uppehållstillägg enligt punkt 10 (2025-04-01). Vid löneutbetalningstillfället

i juni utges därför även uppehållslönetillägg för 18 dagar ($0,711 \times 25 = 17,775$, vilket höjs till 18) med 735,31 kronor enligt följande beräkning

$$18 \times 5,21 \% \times (23\,491 \times 0,88 - 22\,600 \times 0,88) = 735,31 \text{ kr}$$

b) Arbetstagarens fasta kontanta lön i uppehållsanställningen är 19 500 kronor.

Upphållslön = antalet kalenderdagar per månad under uppehållet x arbetstagarens fasta kontanta lön delad med antalet kalenderdagar i månaden x jämförelsetalet.

Upphållslön

$$\text{juni} \quad 14 \times \frac{19\,500}{30} \times 0,711 = 6\,470,10 \text{ kr}$$

$$\text{juli} \quad 31 \times \frac{19\,500}{31} \times 0,711 = 13\,864,50 \text{ kr}$$

$$\text{augusti} \quad 19 \times \frac{19\,500}{31} \times 0,711 = 8\,497,60 \text{ kr}$$

Upphållslönetillägg

Arbetstagarens lön understiger det belopp, i detta exempel 23 491 kr x 0,88, som är gränsen för uppehållstillägg enligt punkt 10 (2025-04-01). Vid löneutbetalningstillfället i juni utges därför även uppehållslönetillägg för 18 dagar.

$$18 \times 5,21 \% \times (23\,491 \times 0,88 - 19\,500) = 1\,099,18 \text{ kr}$$

c) Om arbetstagaren återgår i arbete 13/12 i stället för 12/12 utges inte lön under vinteruppehållet till och med 31/12. Antalet dagar med lön under vinteruppehållet blir på grund av ”7-dagarsregeln” 6 (1/1–6/1) och jämförelsetalet blir

$$\frac{201}{301} = 0,668$$

(Se kommentar till punkt 7).

Upphållslön

$$\text{juni} \quad 14 \times \frac{19\,500}{30} \times 0,668 = 6\,078,80 \text{ kr}$$

$$\text{juli} \quad 31 \times \frac{19\,500}{31} \times 0,668 = 13\,026,00 \text{ kr}$$

$$\text{augusti} \quad 19 \times \frac{19\,500}{31} \times 0,668 = 7\,983,68 \text{ kr}$$

Upphållslönetillägg

Arbetstagarens lön understiger det belopp, i detta exempel 23 491 kr x 0,88, som är gränsen för uppehållstillägg enligt punkt 10 (2025-04-01). Vid löneutbetalningstillfället

Bilaga U till
Allmänna Bestämmelser (AB 25) i lydelse 2025-04-01

i juni utges även uppehållslönstillägg för 17 dagar ($0,668 \times 25 = 16,7$, vilket höjs till 17) med 1 038,11 kr enligt följande beräkning

$$17 \times 5,21 \% \times (23\,491 \times 0,88 - 19\,500) = 1\,038,11 \text{ kr}$$

Exempel 5:2

Arbetstagaren, som är 45 år, är uppehållsanställd på heltid och arbetar måndag–fredag. Arbetstagaren är endast anställd under höstterminen. Arbetstagarens lön för motsvarande anställning med semester är 28 000 kronor.

		Kalenderdagar
Arbetsår 282 kalenderdagar	20/8–18/12, 7/1–16/6	282
Vinteruppehåll	19/12–6/1	<u>19</u>
		301

Uppehållslönegrundande dagar

		Kalenderdagar
arbetad tid inklusive mellanliggande fridagar	20/8–18/12	121
vinteruppehåll med lön (punkt 7)	19/12–31/12	<u>13</u>
		134

$$\text{Jämförelsetal} = \frac{134}{301} = 0,445$$

Uppehållslönefaktor = $0,88 + 0,03 = 0,91$ (p.g.a. arbetstagarens ålder)

Uppehållslön

$$\text{juni} \quad 14 \times \frac{28\,000}{30} \times 0,91 \times 0,445 = 5\,291,35 \text{ kr}$$

$$\text{juli} \quad 31 \times \frac{28\,000}{31} \times 0,91 \times 0,445 = 11\,338,60 \text{ kr}$$

$$\text{augusti} \quad 19 \times \frac{28\,000}{31} \times 0,91 \times 0,445 = 6\,949,46 \text{ kr}$$

Eftersom tidpunkten för höstterminens start nästa verksamhetsår inte är känd görs beräkningen utifrån vad som gällde föregående år. Uppehållslönen i ovanstående exempel ska betalas ut snarast efter att arbetstagaren slutat.

Under c) finns bestämmelser om beräkning av uppehållslön vid ändrad sysselsättningsgrad och vid partiell ledighet utan avlöningsförmåner. Innebörden av bestämmelsen kan belysas med följande exempel.

Exempel 5:3

Arbetstagaren, som är 35 år, är uppehållsanställd och arbetar måndag–fredag.

		Kalenderdagar
Arbetsår 282 kalenderdagar	11/8–18/12, 7/1–7/6	282
Vinteruppehåll	19/12–6/1	19
		301

Arbetstagaren har under arbetsåret fått förändrad sysselsättningsgrad enligt följande

Tidsperiod arbetsåret och vinteruppehållet	Arbetstid/dag	Sysselsättnings- grad	Kalenderdagar
11/8–30/11	5 tim	$\frac{5}{8}$ (0,625)	112
1/12–28/2	8 tim	$\frac{8}{8}$ (1,00)	90
1/3–7/6	7 tim	$\frac{7}{8}$ (0,875)	99
			301

Genomsnittlig sysselsättningsgrad

$$\left(\frac{5}{8} \times \frac{112}{301} \right) + \left(\frac{8}{8} \times \frac{90}{301} \right) + \left(\frac{7}{8} \times \frac{99}{301} \right) = 0,820$$

a) Arbetstagarens lön för motsvarande anställning med semester är 22 600 kronor när arbetstagaren arbetar heltid.

Uppehållslön

juni	23	\times	$\frac{22\ 600}{30}$	\times	0,88	\times	0,820	=	12 502,92 kr
juli	31	\times	$\frac{22\ 600}{31}$	\times	0,88	\times	0,820	=	16 308,16 kr
augusti	10	\times	$\frac{22\ 600}{31}$	\times	0,88	\times	0,820	=	5 260,70 kr

Uppehållslönetillägg

Arbetstagarens lön understiger det belopp, i detta exempel 23 491 kr \times 0,88 \times 0,820, som är gränsen för uppehållstillägg enligt punkt 10 (2025-04-01).

Vid löneutbetalningstillfället i juni utges därför även uppehållslönetillägg för 25 dagar med 837,44 kronor enligt följande beräkning

Bilaga U till
Allmänna Bestämmelser (AB 25) i lydelse 2025-04-01

$$25 \times 5,21 \% \times (23\,491 \times 0,88 \times 0,820 - 22\,600 \times 0,88 \times 0,820) = 837,44 \text{ kr}$$

b) Arbetstagarens fasta kontanta lön/månadslön i uppehållsanställningen har under verksamhetsåret varit

11/8–30/11 12 187,50 kr

1/12–28/2 19 500 kr

1/3–7/6 17 062,50 kr

Med sysselsättningsgraden 7/8 (0,875) får arbetstagaren 17 062,50 kronor i månadslön, vilket vid uppehållslöneberäkningen uppräknas till lön som om arbetstagaren är heltidsanställd, dvs. lönebeloppet delas med sysselsättningsgraden.

$$\frac{17\,062,50}{0,875} = 19\,500 \text{ kr}$$

Upphållslön

juni $23 \times \frac{19\,500}{30} \times 0,820 = 12\,259 \text{ kr}$

juli $31 \times \frac{19\,500}{31} \times 0,820 = 15\,990 \text{ kr}$

augusti $10 \times \frac{19\,500}{31} \times 0,820 = 5\,158,06 \text{ kr}$

Upphållslönetillägg

Arbetstagarens lön understiger det belopp, i detta exempel 23 491 kr x 0,88 x 0,820, som är gränsen för uppehållstillägg enligt punkt 10 (2025-04-01). Vid löneutbetalningstillfället i juni utges därför även uppehållslönetillägg för 25 dagar enligt följande beräkning

$$25 \times 5,21 \% \times (23\,491 \times 0,88 \times 0,820 - 19\,500 \times 0,820) = 1\,251,84 \text{ kr}$$

Exempel 5:4

Arbetstagaren, som är 35 år, är uppehållsanställd på heltid och arbetar måndag–fredag.

		Kalenderdagar
Arbetsår 282 kalenderdagar	20/8–18/12, 7/1–16/6	282
Vinteruppehåll	19/12–6/1	<u>19</u>
		301
Sommaruppehåll	15/6–19/8	<u>64</u>
		365

Nytt arbetsår från och med 20/8.

I både exempel a) och b) har arbetstagaren fått ledighet under $(109 + 47) = 156$ kalenderdagar. Enda skillnaden i förutsättningarna är att i exempel a) är 109 dagar med hel föräldrapenning och 47 med halv föräldrapenning och i exempel b) tvärtom. Denna skillnad i förutsättningarna gör att det i exempel b), till skillnad från exempel a), blir aktuellt att beräkna jämförelsetal enligt punkt 5 b).

Arbetstagarens lön för motsvarande anställning med semester är 28 000 kronor.

a) Arbetstagaren är under verksamhetsåret

			Kalenderdagar
ledig med hel föräldrapenning	25/8–11/12		109
ledig med halv föräldrapenning	1/5–16/6		47
Tidsperiod av arbets- året och vinter- uppehållet	Arbetstid/dag	Sysselsätt- ningsgrad	Kalenderdagar
20/8–11/5	8 tim	$\frac{8}{8}$ (1,0)	265
12/5–16/6	4 tim	$\frac{4}{8}$ (0,5)	<u>36</u>
			301

12/5–16/6 är partiell ledighet utan avlöningsförmåner och är inte semesterlönegrundande.

Genomsnittlig sysselsättningsgrad

$$\left(\frac{8}{8} \times \frac{265}{301} \right) + \left(\frac{4}{8} \times \frac{36}{301} \right) = 0,940$$

Uppehållslön

juni	$14 \times \frac{28\,000}{30}$	$\times 0,88 \times 0,940 = 10\,808,75$ kr
juli	$31 \times \frac{28\,000}{31}$	$\times 0,88 \times 0,940 = 23\,161,60$ kr
augusti	$19 \times \frac{28\,000}{31}$	$\times 0,88 \times 0,940 = 14\,195,82$ kr

b) Arbetstagaren har under verksamhetsåret fått

		Kalenderdagar
ledigt med halv föräldrapenning	25/8–11/12	109
ledigt med hel föräldrapenning	1/5–16/6	47

Uppehållsgrundande tid		Kalenderdagar
arbetad tid inklusive mellanliggande fridagar	20/8–18/12	
	7/1–30/4	235
hel ledighet som enligt AB § 27 mom. 14 är semesterlönegrundande 1/5–11/5 (120 - 109 = 11)		11
vinteruppehåll med lön	19/12–6/1	19
		<hr/>
		265
Jämförelsetal	$\frac{265}{301} = 0,880$	

Uppehållslön

juni	$14 \times \frac{28\,000}{30} \times 0,88 \times 0,880 = 10\,118,83 \text{ kr}$
juli	$31 \times \frac{28\,000}{31} \times 0,88 \times 0,880 = 21\,683,20 \text{ kr}$
augusti	$19 \times \frac{28\,000}{31} \times 0,88 \times 0,880 = 13\,289,70 \text{ kr}$

6. Om tidpunkten för sommaruppehållets början respektive slut inte är kända vid beräkning av uppehållslönen ska de tidpunkter som senast gällde vara utgångspunkt för beräkningen. Se vidare exempel i kommentar till punkt 5.

Med hänsyn till bl.a. uppehållslönesystemets uppbyggnad bör arbetstagare börja anställning med uppehåll vid verksamhetsårets början. Om anställningen börjar under sommaruppehållet utges ingen uppehållslön eftersom den är bunden till förhållanden under det arbetsår som föregått sommaruppehållet.

7. Om arbetstagare, som varit anställd från arbetsårets början, slutar under vinteruppehållet fastställs sista anställningsdagen till den 31 december. På motsvarande sätt fastställs anställningens början till den 1 januari för arbetstagare som börjar vid vinteruppehållets slut och är anställd till arbetsårets slut.

Arbetstagare som är föräldraledig eller studieledig, såväl hel som partiell ledighet, har rätt till lön under vinteruppehållet om arbetstagaren återgår i arbete senast 7:e kalenderdagen före vinteruppehållets början. Om vinteruppehållet t.ex. omfattar tiden 21/12–6/1 och arbetstagaren återgår i arbete senast den 14/12

får arbetstagaren lön under hela vinteruppehållet oavsett om denne arbetar efter vinteruppehållet eller inte (AD 1985 nr 30). Är arbetstagaren föräldraledig eller studieledig fram till vinteruppehållets början och återgår i arbete efter vinteruppehållet utges lön från och med den 1 januari. Om ledigheten omfattar tid omedelbart före och efter vinteruppehållet utges inte någon lön under vinteruppehållet.

Om lön inte ska utges under vinteruppehållet görs inte löneberäkning som vid ledighet utan lön enligt AB § 17 mom. 3 (1,40-regeln). I stället görs löneberäkning enligt AB § 17 mom. 2 med det antal daglöner som svarar mot det antal kalenderdagar som arbetstagaren ska ha lön (1,00-regeln) eftersom det är fråga om arbetsfria dagar.

8. Vid övergång från anställning med semester till anställning med uppehåll eller tvärtom hanteras detta i förmånshänseende som om den tidigare anställningen upphört och arbetstagaren börjat ny anställning. Intjänad inte utbetald semesterersättning respektive uppehållslön betalas alltså ut vid övergången.

Utbetalning av uppehållslön

9. I punkten anges hur uppehållslönen ska betalas ut.

Semesterbestämmelser

10. Upphållslönen får inte bli mindre än den semesterlön som skulle ha utgetts enligt SemL/AB.

Verksamhetsåret är intjänandeår i semesterhänseende och semesterledigheten anses förlagd till tid räknat från och med första vardagen av sommaruppehållet.

Arbetstagare som inte kunnat få semesterledighet på grund av semesterlönegrundande frånvaro kan få obetald ledighet (löneberäkning görs då enligt 1,40-regeln) förlagd till arbetsåret. För att få ledigheten förlagd under arbetsåret krävs att framställning om detta görs utan dröjsmål och att ledigheten inte varit möjlig att förlägga till annan tid.

Arbetstagare med uppehållsansställning har inte rätt att spara semesterdagar, omvandla semesterdag till timmar eller spara som semestertimmar.

I stället för semesterlönetillägg utges uppehållslönetillägg (se exempel 5:1 och 5:3).

Övriga bestämmelser

11. För uppehållsanställd arbetstagare inräknas ledighet för semester med 35 kalenderdagar vid beräkning av antalet årsarbetsdagar och fastställande av ersättningsbar tid enligt socialförsäkringsbalken (SFB).

Sådana arbetstagare ska beräkna sin årsarbetstid, för att anmäla till Försäkringskassan, genom att multiplicera antalet arbetsdagar i en normal arbetsvecka utan helgdag med antalet arbetsveckor under verksamhetsåret (= antalet kalenderdagar under arbetsåret delat med 7). Till detta tal läggs 35, som motsvarar semester. Vid beräkningen avrundas antalet årsarbetsdagar till närmaste hela antal, varvid halv dag avrundas uppåt.

Exempelvis $\frac{282}{7} \times 5 + 35$ (vid heltid eller deltid 5 dagar i veckan och 282 kalenderdagar under arbetsåret) = 236 årsarbetsdagar

Genom att dela 365 med antal årsarbetsdagar (exempelvis $\frac{365}{236} = 1,54$)

bestäms den faktor som antalet i ledigheten ingående arbetsdagar ska multipliceras med för beräkning av ledighetens omfattning vid löneberäkning enligt AB § 17 mom. 3 vid ledighet under sjuklöneperiod med dagberäknad sjukpenning eller tillfällig föräldrapenning.

12. Arbetstagare som varit anställd hel termin har rätt att tillgodoräkna sig 6 månader i företrädesrättshänseende enligt lagen om anställningsskydd (LAS).

Om arbetstagare med stöd av bestämmelsen fått tillgodoräkna sig 6 månader för anställning hel termin och anställningen därefter fortsätter får arbetstagaren tillgodoräkna sig ytterligare tid först sedan denne faktiskt arbetat 6 månader.

Centrala och lokala protokollsanteckningar – AkademikerAlliansen

Anteckningar till Löneavtal

AkademikerAlliansen

1. Till AkademikerAlliansen anslutna riksorganisationer är: Akavia, DIK, Fysioterapeuterna, Kyrkans Akademikerförbund, Naturvetarna, Sjöbefälsföreningen, SRAT, Sveriges Arbetsterapeuter, Sveriges Arkitekter, Sveriges Farmaceuter, Sveriges Ingenjörer, Sveriges Psykologförbund, Sveriges Skolledare, Sveriges Universitetslärare och forskare, Sveriges Veterinärförbund, Tjänstetandläkarna.

HÖK T

2. Parterna konstaterar att tillsvidareavtalet HÖK T i lydelse fr.o.m. 2025-04-01 utgör tillsvidareavtalet ÖLA 01, med de ändringar och tillägg som tillförts HÖK T däremellan.

Annan åtgärd än lön

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

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

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

Proportionering av belopp

4. Överenskomna belopp i centralt eller lokalt kollektivavtal proportioneras med hänsyn till arbetstagarens sysselsättningsgrad samt i förekommande fall med tillämplig uppehållslönefaktor enligt vid varje tidpunkt gällande bilaga U till Allmänna bestämmelser.

Anteckningar till AB

Arbetstid

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

2 a. Arbetsgivaren och arbetstagaren kan träffa överenskommelse om avvikelser från § 13 mom. 5. Sådan överenskommelse kan exempelvis innebära att arbetstagaren får förtroende att själv disponera sin arbetstidsförläggning eller överenskommelse om arbete på distans. Om förutsättningarna ändras bör en översyn ske av överenskommelsen eller diskussion upptas om återgång till AB:s bestämmelser.

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

Med anledning av ärende från EU-kommissionen om arbetstider

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

Uppföljningen ska samverkas med lokal part.

Tillägg till § 13 mom. 5 i AB

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

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

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

skyddslagstiftning, och verksamhetens behov av att säkra bemanningen. Vid sådan förläggning ska den efterföljande vilan som lägst motsvara den sammanlagda arbetstiden.

Anmärkning

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

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

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

Uppehållsanställning

5. Arbetsgivare och arbetstagarorganisation kan träffa kollektivavtal om annan förläggning av uppehåll än vad som framgår av bilaga U för tandhygienist.

Övertid

6. Om sådan heltidsanställd arbetstagare som avses i § 20 mom. 1 och som enligt bestämmelserna i momentet inte har rätt till kompensation för övertidsarbete utför annat arbete än deltagande i sammanträde på tid överstigande den fastställda arbetstiden, får arbetstagaren om så är möjligt ledighet från arbetet för motsvarande tid.

Övertid

För regionsektorn gäller

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

Jour och beredskap

8. 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.

Avvikelser från bestämmelser i §§ 20–24 i AB

9. Arbetsgivaren och arbetstagaren kan, i samband med anställningens ingående eller under pågående anställning, träffa överenskommelse om avvikelse från §§ 20–24 utöver vad som följer av bestämmelserna i AB. Sådan överenskommelse kan innehålla en reglerad uppsägningstid. I samband med överenskommelsen ska arbetsgivaren tydliggöra vilka grunder överenskommelsen bygger på. Om förutsättningarna ändras bör en översyn ske av överenskommelsen av lönesättningen och ersättningen eller en diskussion upptas om återgång till AB:s bestämmelser. Sådan översyn kan initieras av såväl arbetsgivare som arbetstagare. Ändrade förutsättningar skulle exempelvis kunna vara att arbetstagaren arbetar övertid i högre utsträckning än förväntat eller att arbetstagare som inte tidigare haft beredskap beordras att ha det.

Avvikelse kan även ske genom kollektivavtal. Om kollektivavtalet reglerar samma fråga som den enskilda överenskommelsen gäller den enskilda överenskommelsen.

För vissa arbetsgivare anslutna till Sobona gäller

10. För arbetstagare som per 2021-12-31 är anställda hos arbetsgivare som tillämpar KFS Branschavtal (i lydelse 2020-11-01) och har rätt till arbetstidsförkortning (ATK) tillämpas följande avvikelse från § 27 mom. 5 från och med 2022-01-01:

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

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

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

Sjuklön m.m.

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

Bilaga R

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

Arbetstid

14. 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 överenskomms mellan lokala parter.

Övriga anteckningar

Distansarbete

1. Parterna konstaterar att vissa frågor kan behöva regleras i samband med arbete på distans. Vid införande av distansarbete är det därför av vikt att t.ex. följande frågor beaktas: omfattning av distansarbetet, arbetstagarens

tillgänglighet, anställningsvillkor, arbetsuppgifter, teknisk utrustning, säkerhets- och skyddsfrågor, arbetsmiljöfrågor, uppföljning och utvärdering.

Vid sådan reglering är det även av vikt att följande frågor beaktas enligt ramavtalet på europeisk nivå: definition, frivillighet, privatliv och utbildning.

Civilingenjörer m.fl. som undervisare

2. För civilingenjörer m.fl. anställda för arbete vid gymnasieskola/vuxenutbildning vars huvuduppgift är undervisning (lärare) gäller följande:

a) Visstidsanställning för arbetstagare utan enligt skollagen föreskriven utbildning, ger inte företräde enligt 25 § LAS till återanställning. För sådan anställning gäller inte den skyldighet att lämna besked eller den varselskyldighet som annars kunde följa av 15, 30, 30 a och 31 §§ LAS.

b) När tid för företrädesrätt till återanställning enligt LAS tillgodoräknas ska visstidsanställning för hel höst- eller vårtermin anses omfatta 6 månader.

c) Sammantaget har heltidsanställd arbetstagare enligt dessa bestämmelser samma årsarbetstid som andra heltidsanställda. Arbetstiden består av reglerad arbetstid och förtroendearbetstid.

Arbetstidens förläggning bygger på skolans behov, tradition, och statens styrning av undervisningen till läsår. Detta innebär att arbetstiden omfördelas över verksamhetsåret. Naturligen kan 194 arbetsdagar vara utgångspunkt för hur arbetsgivaren förlägger den reglerade arbetstiden under verksamhetsåret. Resterande del av arbetstiden är förtroendearbetstid.

d) Arbetsgivare och lokal arbetstagarorganisation får träffa kollektivavtal om annat.

e) Arbetsgivare och arbetstagare får träffa avtal om annat.

f) Bilaga M till AB, punkterna 8–22 gäller om inte annat överenskomts.

Vissa psykologer, anställningsform

3. Psykolog med psykologexamen, som anställs speciellt för att fullgöra praktisk tjänstgöring för psykologlegitimation (PTP) får, oavsett vad 5 § LAS föreskriver, anställas på viss tid. För sådan anställning gäller inte den skyldighet att lämna besked eller den varselskyldighet, som annars kunde följa av 15 respektive 30 a §§ LAS. Sådan anställning ger inte företräde till återanställning som avses i 25 § LAS.

Psykolog får vid beräkning av anställningstid för placering på turlista vid företräde till återanställning som tillsvidareanställd psykolog, oavsett vad 26 § LAS föreskriver, endast tillgodoräkna anställningstid som psykolog hos arbetsgivaren.

Vissa tandläkare

4. För vissa tandläkare gäller nedanstående:

a) För tandläkare vid sjukhus för psykiatrisk vård och vårdinrättning för psykiskt utvecklingsstörda liksom för tandläkare med anställning som särskilt inrättats för tillgodoseende av tandvård åt enbart förskolebarn samt från behandlingssynpunkt svårhanterliga barn utgör den ordinarie arbetstiden i genomsnitt 39 timmar per helgfri vecka.

b) Om arbetsgivaren överväger att förbjuda bisyssla med hänvisning till konkurrenskriteriet i AB § 8 ska tandläkaren ges skälig tid för avveckling av verksamheten.

c) Tandläkare med uppehåll får ledigt under grundskolans lovdagar, varmed avses de dagar då eleverna har lov enligt 3 kap. 2 § Skolförordningen.

d) Oavsett vad som stadgas i 5 § LAS, ska assistenttandläkare (tandläkare som genomgår specialistutbildning) anställas tills vidare dock längst till dess specialistutbildningen är fullgjord.

Anställning enligt föregående stycke ger ej företräde till återanställning som annars följer av 25 § LAS.

e) För anställning, som avses i punkt d) ovan gäller inte den skyldighet att lämna underrättelse till lokal arbetstagarorganisation angående tidsbegränsad anställning som annars följer av 28 § LAS. Inte heller gäller någon skyldighet för arbetsgivaren att lämna besked, underrättelse och varsel enligt 15 och 30 a §§ LAS.

Sammanläggning av anställningar

5. 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

6. Om inte annat överenskoms mellan arbetsgivare och arbetstagare och/eller arbetstagarorganisation gäller följande:

Om en arbetstagare på grund av organisatoriska skäl eller sjukdom omplaceras till en annan anställning utanför anställningsavtalet och överenskommelse träffats om lägre lön utges ett tillägg till arbetstagaren. Tillägget utgörs av 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.

Löneväxling enligt KAP-KL och AKAP-KR

7. Arbetsgivare och arbetstagare kan överenskomma om att arbetstagaren får avsätta del av avlöningsförmåner till avgiftsbestämd ålderspension enligt KAP-KL § 14 samt bilaga 2 punkt 12 och AKAP-KR § 5 a samt bilaga 2 punkt 7.

Pensionsavgifter

För kommunsektorn gäller

8. Utöver vad som följer av PB § 8 i PFA 98 avsätts för varje arbetstagare, för vilken PFA 98 gäller, en årlig pensionsavgift som tillförs arbetstagarens individuella del. Avgiften är 0,1 % av avgiftsunderlaget enligt PB § 11 i PFA 98.

Krislägesavtalet

9. 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

10. För heltidsanställd arbetstagare inom räddningstjänsten utges ett tillägg om 2 136 kronor per månad fr.o.m. 1 april 2025 och 2 200 kronor per månad, fr.o.m. 1 april 2026, 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.

11. 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 uttryckningsstyrka 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 och lokala protokollsanteckningar – Kommunal

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. Tillsvidadreanställda 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 dygnsgården (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, kallsänk, 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 minimiersättning 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 parters arbete 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 avgiftsunderlaget 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 avgiftsunderlaget 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 och lokala protokollsanteckningar – Lärarna

Anteckningar till Löneavtal

Annan åtgärd än lön

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

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

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

Uppföljning och analys

2. För att uppnå en önskvärd lönestruktur och stärka lönebildningens legitimitet fordras ett strategiskt och långsiktigt arbete. Efter avslutad löneöversyn ska arbetsgivaren göra en uppföljning och analys av lönenivåer och lönestruktur inom respektive yrke. En partsgemensam dialog ska föras om uppföljningens och analysens resultat för att lokala parter ska kunna följa lönestruktur och löneutveckling. Detta utgör sedan ett viktigt underlag i överläggningen mellan parterna inför kommande löneöversyn. Särskild vikt ska läggas på kompetens, särskilt ansvar, yrkesskicklighet och erfarenhet som bidrar till verksamhetens mål sett över tid.

Anteckningar till AB

Visstidsanställning

1. Vid visstidsanställning får arbetstagare som saknar, enligt skollagen föreskriven, utbildning efter erhållen lärarlegitimation tillgodoräkna sig tiden som obehörig lärare för konvertering vid fortsatt visstidsanställning som legitimerad lärare.

Vid beräkning av anställningstid för konvertering ska visstidsanställning för hel höst- eller vårtermin anses omfatta 6 månader.

Arbetstid

2. Förlängs beräkningsperioden med stöd av § 13 mom. 7 g) och arbete därmed förläggs till lördag–söndag i större utsträckning än tidigare fordras lokalt kollektivavtal.
3. Om en arbetstagares arbetspass sträcker sig över dygnsgränsen (midnatt) ska arbetspasset hänföras till det dygn under vilket den övervägande delen av arbetspasset infaller.
4. Punkten har utgått och återfinns som ny punkt 6 i Bilaga M.

Övertid

5. Om sådan heltidsanställd arbetstagare som avses i § 20 mom. 1 och som enligt bestämmelserna i momentet inte har rätt till kompensation för övertidsarbete utför annat arbete än deltagande i sammanträde på tid överstigande den fastställda arbetstiden, får arbetstagaren om så är möjligt ledigt från arbetet för motsvarande tid.

Sjuklön m.m.

6. 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.

Med anledning av ärende från EU-kommissionen om arbetstider

7. 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.

Lokal företrädare för arbetstagarorganisation

8. I AB anges att arbetsgivaren och arbetstagarorganisation får träffa kollektivavtal i vissa i avtalet angivna frågor. Sådant kollektivavtal får endast träffas med Sveriges Lärares lokalförening eller regionalförening, om inte den centrala arbetstagarorganisationen skriftligen meddelar arbetsgivaren annat.

Övriga anteckningar

Arbetsgivarens tjänsteplanering

1. Den organisatoriska processen, ofta benämnd tjänsteplanering eller tjänstefördelning, genomförs i normalfallet inför varje nytt verksamhetsår eller ny termin och omfattas av den primära förhandlingsskyldigheten i MBL. Processen syftar till en ändamålsenlig arbetsorganisation med balans mellan uppdrag och förutsättningar. Ett led i detta är parternas dialog om principerna för hur de huvudsakliga arbetsuppgifterna fördelas på arbetstagare, där mängden undervisning och undervisningsanknutet arbete (planering, uppföljning och utveckling av undervisningen) dimensioneras i förhållande till varandra liksom gentemot övriga arbetsuppgifter.

Genom verksamhetsplanering, systematiskt kvalitetsarbete och systematiskt arbetsmiljöarbete säkerställer arbetsgivaren att lärare i alla skolformer och verksamheter har erforderlig tid för att, i samarbete med kollegor så väl som enskilt, fullfölja sitt uppdrag och nå verksamhetens mål. Rektor/chef ansvarar för att i samtal med den enskilde läraren finna en balans mellan tid för planering samt för- och efterarbete i förhållande till mängden undervisning inom ramen för hela arbetstiden.

Förhandlingsskyldigheten avseende tjänsteplanering omfattar inte enskilda arbetstagares scheman eller arbetsuppgifter. Frågor som rör enskild arbetstagare, hanteras vid behov enligt gällande lagstiftning.

Det lokala arbetet – strategisk kompetensförsörjning

2. Under de senaste avtalsperioderna har centrala parter pekat på vikten av det lokala arbetet för att säkra kompetensförsörjningen inom skolan på både kort och lång sikt. Centrala parter har sedan tidigare också gett sin syn på förtroendeskapande arbete i bilaga 4a, samt i bilaga 6 på förutsättningar för en ändamålsenlig arbetsorganisation. Centrala parter ser positivt på att ett fortsatt och uppföljande arbete bedrivs i dialog med ömsesidigt ansvarstagande inom ramen för parternas ordinarie samverkanssystem eller, när lokalt samverkansavtal saknas, genom förhandling enligt medbestämmandelagen (MBL). Centrala parter kommer till stöd för lokala parter arbete fortsätta upprätthålla den partsgemensamma hemsidan ”kompetensforsorjningskola.se” och de gemensamma underlag som tillhandahållits där.

Lärares kompetensutveckling

3. Som ett led i att stärka den strategiska kompetensförsörjningen är parterna överens om att lokala parter bör samverka i fråga om kompetensutvecklingen inom skolverksamheten ur såväl ett kortsiktigt som ett långsiktigt perspektiv.

Arbetsgivaren ska säkerställa fortlöpande kompetensutvecklingsinsatser så att kvalitén i verksamheten upprätthålls. I samband med det arbetet är det viktigt att beakta de möjligheter som Professionsprogrammet såväl som Kompetens- och omställningsavtalet (KOM-KR) erbjuder.

Vid oenighet om den tid som förutsätts för kompetensutveckling enligt anmärkning till punkt 6b), bilaga M till AB, kan frågan tas upp till lokal överläggning. Om inte så sker inom en månad eller om enighet inte kan nås vid överläggningen fastställer arbetsgivaren den tid som ska avsättas för kompetensutveckling med iakttagande av intentionerna i anmärkningen.

Lärares arbetstid

4. Parterna pekar på vikten av att arbetsorganisation och arbetsinnehåll utformas så att lärare inte utsätts för fysiska eller psykiska belastningar som kan medföra ohälsa. Härvid ska beaktas att arbetsuppgifterna ska rymmas inom årsarbetstiden.

Den förändring som avvecklingen av den centralt reglerade undervisningstiden förutsatte har inte alltid genomförts. Parterna vill återigen peka på vikten av att skapa förutsättningar för att organisera arbetet på ett nytt sätt det vill säga att planering av lärares arbete inte ska utgå från regleringen i det centrala avtal som gällde före 2000-01-01.

Som ett stöd till ovan kan med fördel redogörelsen till bilaga M användas samt de övriga dokument där arbetstidsfrågor för lärare behandlats, till exempel Kommunförbundets cirkulär 1999:152.

HÖK 25, bilaga 6 ger möjlighet till alternativ arbetstidsreglering från bilaga M till AB genom lokalt kollektivavtal. Komplettering av bilaga M och AB § 13 kan även ske i annan form. När en arbetsplats har genomfört ett arbete enligt bilaga 6 och detta utmynnat i ett identifierat behov av en sådan alternativ eller kompletterande arbetstidsreglering bör lokalt kollektivavtal tecknas. Formerna för detta återfinns i bilaga 6.

Distansarbete

5. Parterna konstaterar att vissa frågor kan behöva regleras i samband med arbete på distans. Vid införande av distansarbete är det därför av vikt att till exempel följande frågor beaktas: omfattningen 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.

Twist

6. Twist avseende ÖLA 00 bilaga 3 p. 3 st. 1 och 2 (lokalt avtal om skolutveckling) kan endast föras lokalt. Vid bristande enighet mellan lokala parter gäller arbetsgivarens uppfattning. Skadestånd utges inte.

Övergångsbestämmelse från 1990 för vissa lärare m.fl. som inte erhållit försäkringsskydd enligt AGS-KL

7. För lärare, skolledare och syofunktionärer, som 1991-01-01 inte erhållit försäkringsskydd på grund av villkoren om arbetsförhet enligt AGS-KL § 5 gäller fortsättningsvis punkt 8 enligt Centrala och lokala protokollsanteckningar, Övriga anteckningar, bilaga 4, HÖK 07.

Sammanläggning av anställningar

8. Är arbetstagare anställd samtidigt i flera anställningar hos samma arbetsgivare kan lokala förhandlingar upptas syftande till att anställningarna sammanläggs till en anställning. Twist om sammanläggning i enskilt fall kan inte hänskjutas till central förhandling. Uppstår twist om den principiella innebörden av denna rekommendation kan sådan twist däremot föras som central förhandling.

Lön vid annan anställning på grund av organisatoriska skäl eller sjukdom

9. 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.

Löneväxling

10. Arbetsgivare och arbetstagare kan överenskomma om att arbetstagaren får avsätta del av avlöningsförmåner till avgiftsbestämd ålderspension enligt KAP KL § 14 samt bilaga 2 punkt 12 och AKAP-KR §5 a samt bilaga 2 punkt 7.

Pensionsavgifter

För kommunsektorn gäller

11. Utöver vad som följer av PB § 8 i PFA 98 avsätts för varje arbetstagare, för vilken PFA 98 gäller, en årlig pensionsavgift som tillförs arbetstagarens individuella del. Avgiften är 0,1 % av avgiftsunderlaget enligt PB § 11 i PFA 98.

Krislägesavtal

12. 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.

Centrala och lokala protokollsanteckningar – OFRs förbundsområde Allmän kommunal verksamhet

Anteckningar till Löneavtal

OFRs förbundsområde Allmän kommunal verksamhet

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

Annan åtgärd än lön

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

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

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

Löneöversyn på olika sätt

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

Oprövad arbetstagare

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

Löneavtalets tillämpning

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

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

Lokala parter dialog om lönespridning och lönekarriär

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

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

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

Lönestruktur för kvinnodominerade yrkesgrupper

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

Anteckningar till AB

Arbetstid

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

2 a. Arbetsgivaren och arbetstagaren kan träffa överenskommelse om avvikelser från § 13 mom. 5. Om förutsättningarna ändras bör en översyn ske av

överenskommelsen eller en diskussion upptas om återgång till AB:s bestämmelser.

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

Med anledning av ärende från EU-kommissionen om arbetstider

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

Uppföljningen ska samverkas med lokal part.

Arbetstid

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

Arbetstagare för vilken flytande dygnsbryt tillämpas under beräkningsperioden tillförsäkras följande:

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

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

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

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

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

Arbetstid

För regionsektorn gäller

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

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

Arbetstid natt

8. Vid tillämpning av § 13 gäller vid ständig nattjänstgöring följande för heltidsanställd arbetstagarare:
är den ordinarie arbetstiden förlagd till vardag såväl som sön- och helgdag eller till vardag och helgdag ska den genomsnittliga veckoarbetstiden utgöra 34 timmar och 20 minuter per vecka under beräkningsperioden.

Anmärkning

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

Uppehållsanställning

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

Övertid

10. Om sådan heltidsanställd arbetstagare som avses i § 20 mom. 1 och som enligt bestämmelserna i momentet inte har rätt till kompensation för övertidsarbete utför annat arbete än deltagande i sammanträde på tid överstigande den fastställda arbetstiden, får arbetstagaren om så är möjligt ledigt från arbetet för motsvarande tid.

Övertid

För regionsektorn gäller

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

Jour och beredskap

12. Organisatoriska och andra åtgärder bör vidtas så att jouruttag begränsas till vad som sägs i ATL.

Där detta av bl.a. verksamhetsmässiga skäl inte går att genomföra är parterna beredda att träffa överenskommelse om erforderligt överuttag av jour i kollektivavtal.

Jour och beredskap

För kommunsektorn gäller

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

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

Avvikelser från bestämmelser i §§ 20–24 i AB

14. Arbetsgivaren och arbetstagaren kan, i samband med anställningens ingående eller under pågående anställning, träffa överenskommelse om avvikelse från §§ 20–24 utöver vad som följer av bestämmelserna i AB. Sådan överenskommelse kan innehålla en reglerad uppsägningstid. I samband med överenskommelsen ska arbetsgivaren tydliggöra vilka grunder överenskommelsen bygger på. Om förutsättningarna ändras bör en översyn ske av överenskommelsen av lönesättningen och ersättningen eller en diskussion

upptas om återgång till AB:s bestämmelser. Sådan översyn kan initieras av såväl arbetsgivare som arbetstagare. Ändrade förutsättningar skulle exempelvis kunna vara att arbetstagaren arbetar övertid i högre utsträckning än förväntat eller att arbetstagare som inte tidigare haft beredskap beordras att ha det. Avvikelse kan även ske genom kollektivavtal. Om kollektivavtalet reglerar samma fråga som den enskilda överenskommelsen gäller den enskilda överenskommelsen.

För vissa arbetsgivare anslutna till Sobona gäller

15. För arbetstagare som per 2021-12-31 är anställda hos arbetsgivare som tillämpar KFS Branschavtal (i lydelse 2020-11-01) och har rätt till arbetstidsförkortning (ATK) tillämpas följande avvikelse från § 27 mom. 5 från och med 2022-01-01:

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

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

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

Sjuklön m.m.

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

Bilaga R

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

Arbetstid

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Anmärkning

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

Övriga anteckningar

Distansarbete

1. Parterna konstaterar att vissa frågor kan behöva regleras i samband med arbete på distans. Vid införande av distansarbete är det därför av vikt att t.ex. följande frågor beaktas: omfattning av distansarbetet, arbetstagarens tillgänglighet, anställningsvillkor, arbetsuppgifter, teknisk utrustning, säkerhets- och skyddsfrågor, arbetsmiljöfrågor, uppföljning och utvärdering.

Vid sådan reglering är det även av vikt att följande frågor beaktas enligt ramavtalet på europeisk nivå: definition, frivillighet, privatliv och utbildning.

Sammanläggning av anställningar

2. Är arbetstagare anställd samtidigt i flera anställningar hos samma arbetsgivare kan lokala förhandlingar upptas syftande till att anställningarna sammanläggs till en anställning. Tvist om sammanläggning i enskilt fall kan inte hänskjutas till central förhandling. Uppstår tvist om den principiella innebörden av denna rekommendation kan sådan tvist däremot föras som central förhandling.

Lön vid annan anställning på grund av organisatoriska skäl eller sjukdom

3. Om inte annat överenskoms mellan arbetsgivare och arbetstagare och/eller arbetstagarorganisation gäller följande:

Om en arbetstagare på grund av organisatoriska skäl eller sjukdom omplaceras till en annan anställning utanför anställningsavtalet och överenskommelse träffats om lägre lön utges ett tillägg till arbetstagaren. Tillägget utgörs av 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.

Löneväxling enligt KAP-KL och AKAP-KR

4. Sedan lokalt kollektivavtal om löneväxling träffats kan arbetsgivaren och arbetstagaren överenskomma om att arbetstagaren får avsätta del av avlöningsförmåner till avgiftsbestämd ålderspension enligt KAP-KL § 14 samt bilaga 2 punkt 12 och AKAP-KR § 5 a samt bilaga 2 punkt 7.

Pensionsavgifter

För kommunsektorn gäller

5. Utöver vad som följer av PB § 8 i PFA 98 avsätts för varje arbetstagare, för vilken PFA 98 gäller, en årlig pensionsavgift som tillförs arbetstagarens individuella del. Avgiften är 0,1 procent av avgiftsunderlaget enligt PB § 11 i PFA 98.

Krislägesavtalet

6. För den arbetstagare som vid krisläge anvisas att arbeta under förutsättningarna som anges i Krislägesavtalet gäller Krislägesavtalets villkor under den tid arbetstagaren utför arbete enligt det avtalet.

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

Bestämmelser för räddningstjänstpersonal med huvudsaklig tjänstgöring i utryckningsstyrka

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

Anmärkning

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

Tillägget förutsätter att arbetstagaren, med godkänt resultat, har genomgått MSB:s utbildning i skydd mot olyckor (SMO), motsvarande utbildning enligt äldre utbildningsordning eller utbildning som arbetsgivaren bedömer likvärdig.

Om arbetstagaren inte har genomgått sådan utbildning utges tillägget efter två års anställning inom räddningstjänsten.

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

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

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

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

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

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

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

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

- a) I första hand till arbetsuppgifter inom räddningstjänsten.
- b) I andra hand till befattning inom arbetsgivarens övriga verksamhetsområden.

c) I tredje hand med inriktning mot anställning utanför arbetsgivarens verksamhet om det med utgångspunkt i arbetsgivarens framtida kompetensbehov inte bedöms möjligt att erbjuda annan anställning, alternativt om det sker på arbetstagarens eget initiativ.

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

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

Centrala protokollsanteckningar

Anteckningar till Löneavtal

Skiljenämnd

1. Skiljenämnden består av tre 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.

Avtalsvårdande grupp

2. Tillsviareavtalet ställer krav på parterna att utveckla arbetsformer och hantera frågor som är relaterade till tillsviareavtalets art. Parterna är därför eniga om att en avtalsvårdande grupp löpande genomför dialog om avtalets tillämpning, efterlevnad och eventuella utvecklingsbehov med målet att arbeta fram gemensamma lösningar. Parterna kan vid behov aktualisera avtalsstödande eller uppföljande insatser. Den avtalsvårdande gruppen är också beredd att på initiativ från lokala parter bistå, genom central konsultation, vid diskussioner om principiella och övergripande frågor rörande Löneavtalets tillämpning.

Parternas kan enas om andra uppdrag för den avtalsvårdande gruppen. Parterna utser var för sig representanter till avtalsvårdande gruppen.

Avsiktsförklaring gällande Löneavtalet

3. Parternas avsikt är att göra en översyn och utvärdering av hur löneavtalet fungerar i praktiken. Översynen ska identifiera faktorer som kan öka förtroendet för löneavtalet, stärka den lokala lönebildningen och löneprocessen och öka förståelsen för den individuella lönesättningen. Huruvida faktorerna kan komma att peka på behov av ökat stöd från centrala parter, förändringar i avtalet eller något annat avgränsas inte i denna avsiktsförklaring.

Den partsgemensamma avsikten är att bedriva översynen av löneavtalet i två etapper under en tvåårsperiod, med möjlighet till förlängning. Den första etappen avser perioden fram till och med den 30 november 2024. Efter överenskommelse vidtar den andra etappen och pågår fram till och med den 31 december 2026.

Anteckningar till AB

Arbets tid

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

Medbestämmandelagen

2. 33 § MBL är inte tillämplig på bestämmelserna i AB § 27, på lokal överenskommelse som kan ha träffats med stöd av AB § 5 mom. 2 b) eller på § 27 mom. 9.

3. 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

4. I AB anges att arbetsgivaren och arbetstagarorganisation får träffa kollektivavtal i vissa i avtalet angivna frågor. Sådant kollektivavtal får endast träffas med lokal företrädare för arbetstagarorganisationen, om inte den centrala arbetstagarorganisationen skriftligen meddelar arbetsgivaren annat.

Med anledning av ärende från EU-kommissionen om arbetstider

5 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

5 b. Parterna är överens om att möjligheterna att klara kompetensförsörjningen är en av välfärdens största utmaningar. Flera olika åtgärder behövs för att klara kompetensförsörjningen. En viktig åtgärd är att åstadkomma en verksamhetsanpassad och hälsosam arbetstidsförläggning. Det är en

förutsättning för att kunna främja heltidsarbete och stödja ett långt, utvecklande och hållbart arbetsliv.

Mot bakgrund av ovan enas parterna om att inrätta ett gemensamt Arbetstidsråd. Det ska bestå av nio representanter, varav sju från arbetstagarorganisationerna och två från arbetsgivarorganisationerna SKR/Sobona. Fokus för rådet är arbetstidsfrågor 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 dygnsvilo-reglerna 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

5 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.

Principöverenskommelse om individuella tidskonton

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

Arbetet ska senast vara avslutat 2026-07-31.

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 obekvämt arbetstid.

Syftet är att uppnå ersättningar som är 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 den 30 april 2026.

Principöverenskommelse om heltäckande kollektivavtalsreglering om arbetstid

8. Parterna har enats om en principöverenskommelse om att arbeta fram heltäckande arbetstidsregler.

Arbetet ska vara slutfört senast den 30 april 2027.

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 den 30 september 2026.

Övriga anteckningar

Ändringar i lagstiftning

1. Genomförs under avtalsperioden ändringar i lagstiftning kan förhandlingar påkallas.

Ändringar i tillsvidareavtal

2. Vid behov av ändringar i ett tillsvidareavtal kan förhandlingar om dessa ändringar ibland behöva hanteras vid tillfällena då tidsbegränsade överenskommelser med andra parter antingen redan löpt ut eller ännu inte har löpt ut. Denna situation kan innebära att mellan olika parter gemensamma frågor hanteras vid olika tillfällen. De centrala parterna är uppmärksamma på och avser att ansvarsfullt hantera detta förhållande.

Befattning som assistenttandläkare

3. Parterna är ense om att med hänsyn till önskvärdheten av att innehavare av befattning som assistenttandläkare erhåller erforderlig utbildning, sådan befattning bör inrättas endast vid sådan specialklinik som godkänts som utbildningsklinik av Socialstyrelsens nämnd för tandläkares specialisttillhörighet.

Antagande om centrala parters syn om arbetstidsförläggning

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

Hållbarhetsfrågor

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

Avsiktsförklaring om kompetensförsörjning av välfärden

6. 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 T 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

7. 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.

Kompetensutveckling

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

Partsgemensamt arbete för kompetensförsörjning inom räddningstjänst

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

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

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

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

Partsgemensamt arbete om att stärka den svenska modellen och kollektivavtalens legitimitet

11. 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 Välfärdens 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.

Centrala protokollsanteckningar – Kommunal

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 25 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

Arbetstid

1. Arbetsgivare som tillämpar en kortare kontorsarbetstid 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.

Arbetstidsråd

2 b. Parterna är överens om att möjligheterna att klara kompetensförsörjningen är en av välfärdens största utmaningar. Flera olika åtgärder behövs för att klara kompetensförsörjningen. En viktig åtgärd är att åstadkomma en verksamhetsanpassad och hälsosam arbetstidsförläggning. Det är en förutsättning för att kunna främja heltidsarbete och stödja ett långt, utvecklande och hållbart arbetsliv.

Mot bakgrund av ovan enas parterna om att inrätta ett gemensamt Arbetstidsråd. Det ska bestå av nio representanter, varav sju från arbetstagarorganisationerna och två från arbetsgivarorganisationerna SKR/Sobona. Fokus för rådet är arbetstidsfrågor 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 dygnsvilo-reglerna 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 tidskonton

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

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 obekvämt 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 tjänst efter längre frånvaro.

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 fredstida 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 arbetstagsidan. 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 Välfärdens 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 prolongeras till och med 2027-03-31 i de delar som inte omfattar allmänna val och nationella folkomröstningar. Parterna ska under avtalsperioden arbeta för en varaktig lösning.

Centrala protokollsanteckningar – Lärarna

Anteckningar till Löneavtal

Skiljenämnd

1. Skiljenämnden består av tre ledamöter, av vilka Sveriges Kommuner och Regioner utser en, berörd arbetstagarorganisation (den centrala arbetstagarorganisationen) en och nämnda parter gemensamt en, tillika ordförande.

De centrala parterna svarar envar för sina representanters kostnader för medverkan i nämnden. Kostnaderna för ordförandens medverkan delas lika mellan parterna.

Avsiktsförklaring gällande löneavtalet

2. Parternas avsikt är att göra en översyn och utvärdering av hur löneavtalet fungerar i praktiken. Översynen ska identifiera faktorer som kan öka förtroendet för löneavtalet, stärka den lokala lönebildningen och löneprocessen och öka förståelsen för den individuella lönesättningen. Huruvida faktorerna kan komma att peka på behov av ökat stöd från centrala parter, förändringar i avtalet eller något annat avgränsas inte i denna avsiktsförklaring.

Den partsgemensamma avsikten är att bedriva översynen av löneavtalet i två etapper under en tvåårsperiod, med möjlighet till förlängning. Den första etappen avser perioden fram till och med den 30 november 2024. Efter överenskommelse vidtar den andra etappen och pågår fram till och med den 31 december 2026.

Garanterat utfall

3. I löneavtalet används uttrycket ”garanterat utfall” jämfört med tidigare avtal där uttrycket ”lägst” användes. Byte av uttryck och definition innebär inte någon förändring vare sig i rättslig eller lönepolitisk bemärkelse.

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.

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.

Arbetstidsråd

2 b. Parterna är överens om att möjligheterna att klara kompetensförsörjningen är en av välfärdens största utmaningar. Flera olika åtgärder behövs för att klara kompetensförsörjningen. En viktig åtgärd är att åstadkomma en verksamhetsanpassad och hälsosam arbetstidsförläggning. Det är en förutsättning för att kunna främja heltidsarbete och stödja ett långt, utvecklande och hållbart arbetsliv.

Mot bakgrund av ovan enas parterna om att inrätta ett gemensamt Arbetstidsråd. Det ska bestå av nio representanter, varav sju från arbetstagarorganisationerna och två från arbetsgivarorganisationerna SKR/Sobona.

Rådet ska:

- fortlöpande dela erfarenheter från implementering av förändrade arbetstidsbestämmelser och tillämpning av avtalens arbetstidsbestämmelser mellan olika avtalsområden.
- vid behov ta fram och sprida gemensam information och rådgivning om avtalens arbetstidsbestämmelser.
- följa upp förutsättningar för en väl fungerande arbetstidsförläggning samt identifiera om behov finns av övergripande stöd och råd i förläggningsfrågor.
- stödja forskning om effekter av arbetstidsförläggning, som både har ett verksamhets- och arbetsmiljöperspektiv.

Lokal part kan påkalla central partsgemensam konsultation i syfte att få stöd i frågor rörande tillämpning av dygnsviloreglerna i AB.

Nämnd arbetstid

2 c. Det inrättas en nämnd som på begäran av berörda centrala parter eller av Arbetstidsrådet prövar övergripande och principiella frågor och tolkningar av de förändrade arbetstidsbestämmelser som gäller i HÖK, bilagan AB, § 13 samt berörda bilagor till AB (och Specialbestämmelser för läkare). Efter prövning lämnar nämnden sin rekommendation.

Nämnden prövar även ärenden som rör dispens från AB § 13 mom. 5 i samband med planerad arbetstidsförläggning. Nämnden överprövar även 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. 2b) 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.

Principöverenskommelse om Individuella tidskonton

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

Arbetet ska senast vara avslutat 2026-07-31.

Principöverenskommelse om översyn av särskilda ersättningar

6. 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 obekvämt 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 den 30 april 2026.

Principöverenskommelse om heltäckande kollektivavtalsreglering om arbetstid.

7. Parterna har enats om en principöverenskommelse om att arbeta fram heltäckande arbetstidsregler.

Arbetet ska vara slutfört senast den 30 april 2027.

Övriga anteckningar

Ändringar i lagstiftning

1. Genomförs under avtalsperioden ändringar i lagstiftning kan förhandlingar påkallas.

Förändringar i Skollagen m.m.

2. För det fall det beslutas om förändringar i lag, förordning eller statlig myndighetsföreskrift, om parterna finner det nödvändigt, ska centrala parter uppta förhandlingar inom ramen för HÖK 25 och göra de anpassningar som är nödvändiga.

Förhandlingar rörande ändringar i AB m.m.

3. Mot bakgrund av att Allmänna bestämmelser (AB) är gemensamt med samtliga arbetstagarorganisationer kommer avtalsförhandlingar att genomföras med Sveriges Lärare vid samma tidpunkt som med övriga motparter. Motsvarande gäller även övriga delar av Huvudöverenskommelsen som är gemensamma.

Centrala parters ansvarstagande

4. Centrala parter ser vikten av gemensamt ansvarstagande för det centrala avtal som träffats. Utifrån detta är centrala parter överens om fortsatt fördjupat samarbete till stöd för lokala parter, och för att vid behov stödja i tillämpningen av det centrala avtalet.

Strategisk kompetensförsörjning skola

5. Centrala parter har sedan HÖK 18 ett pågående arbete för att stödja det lokala arbetet med kompetensförsörjningen inom skolan på både kort och lång sikt. Centrala parter kommer att fortsätta upprätthålla den

partsgemensamma hemsidan ”kompetensforsörjningskola.se” med stödmaterial för de lokala parter som önskar fortsätta det lokala arbete som påbörjats. Centrala parter arbetar också med kompetensförsörjning och arbetsmarknadsfrågor inom ramen för ett större tvärfackligt samarbete på nationell nivå (se p. 8).

Partsgemensam översyn av avtalets villkor och bilagor gällande arbetsorganisation och arbetstider

6. Centrala parter har i många år och genom olika problemformuleringar och initiativ sökt lösningar och förutsättningar för skolans organisation, ökad måluppfyllelse, en god arbetsmiljö och ett läraryrke som attraherar och behåller skickliga behöriga lärare. För att uppnå detta har parterna konstaterat att helhetsperspektiv, ömsesidig tillit, respekt för lärarprofessionen och långsiktighet är nödvändiga förhållningssätt. Parterna har bl.a. i olika lokala partsarbeten, såväl som i särskilda bilagor och skrivningar i huvudöverenskommelsen, haft för avsikt att bidra till att finna lokala lösningar för att möta ambitionerna beskrivna ovan.

Inom ramen för HÖK 24 enades centrala parter om att genomföra en samlad översyn av de delar och villkor i det centrala avtalet som rör arbetsorganisation och arbetstid. Parterna har enats om att återuppta översynen och eventuella förhandlingar under 2026 när resultatet av föreslagna regleringar som rör lärares och förskollärares arbetstider blir kända.

Parterna är överens om att arbetet bland annat härbärgerar diskussionen om balans i lärares och förskollärares arbete samt genomförda och kommande reformer som påverkar verksamhetens behov. Inom ramen för översynen kommer parterna därför följa upp och analysera nuvarande arbetstidsvillkor, berörda bilagor 4a och 6, den lokala tillämpningen, samt eventuella behov av justering eller ytterligare partsgemensamt stöd avseende HÖK 25, bilaga 3, Övriga anteckningar, Arbetsgivarens tjänsteplanering.

Parterna har för avsikt att formulera en gemensam syn på förutsättningar för en väl fungerande arbetstidsförläggning som stöd i det lokala arbetet.

Översynen kommer att genomföras enligt överenskommen plan och resultatet utgör därefter underlag för vardera part att ta ställning till i framtida förhandlingar, där parternas avsikt är att bilaga M och bilaga 6 ingår i avlösande HÖK, om inte parterna överenskommer om annat.

En plan för arbetet ska beslutas av parterna senast den 30 april 2026.

Arbetet ska vara slutfört senast den 31 december 2026.

Avsiktsförklaring om friska arbetsplatser

7. 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.

Avsiktsförklaring om kompetensförsörjning

8. 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.

Kompetensutveckling

9. Det är både arbetsgivarens och medarbetarens ansvar att medarbetaren har den kompetens som krävs för fullgörande av arbetsuppgifterna. Centrala parter konstaterar att det är naturligt att arbetsgivaren skapar förutsättningar för

kompetensutveckling. Detta är något som ingår i återkommande utvecklingssamtal mellan medarbetare och chef och som formuleras i individuella utvecklingsplaner som inkluderar kontinuerligt lärande.

Principöverenskommelse om arbetstid m.m. för lärare

10. Med anledning av pågående utredningen om lärares och förskollärares arbetstid (SOU 2025:26) ser parterna behov av fortsatta samtal och förhandlingar under avtalsperioden. Detta för att kunna omhänderta nödvändiga villkorsändringar i relation till de lagregleringar som väntas följa. En principöverenskommelse har tecknats om innehållet i ett avlösande arbetstidsavtal för lärare.

Partsgemensamt arbete om att stärka den svenska modellen och kollektivavtalens legitimitet

11. 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 Välfärdens 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

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

Centrala protokollsanteckningar – OFRs förbundsområde Allmän kommunal verksamhet

Anteckningar till Löneavtal

Skiljenämnd

1. Skiljenämnden består av 3 ledamöter av vilka Sveriges Kommuner och Regioner utser en, berörd arbetstagarorganisation (den centrala arbetstagarorganisationen) en och nämnda parter gemensamt en, tillika ordförande.

De centrala parterna svarar envar för sina representanters kostnader för medverkan i nämnden. Kostnaderna för ordförandens medverkan delas lika mellan parterna.

Avsiktsförklaring gällande löneavtalet

2. Parternas avsikt är att göra en översyn och utvärdering av hur löneavtalet fungerar i praktiken. Översynen ska identifiera faktorer som kan öka förtroendet för löneavtalet, stärka den lokala lönebildningen och löneprocessen och öka förståelsen för den individuella lönesättningen. Huruvida faktorerna kan komma att peka på behov av ökat stöd från centrala parter, förändringar i avtalet eller något annat avgränsas inte i denna avsiktsförklaring.

Den partsgemensamma avsikten är att bedriva översynen av löneavtalet i två etapper under en tvåårsperiod, med möjlighet till förlängning. Den första etappen avser perioden fram till och med den 30 november 2024. Efter överenskommelse vidtar den andra etappen och pågår fram till och med den 31 december 2026.

Partsgemensamt arbete om lönestruktur

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

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

Anmärkning

Av Sobonas medlemmar omfattas Folk tandvården och Sankt Görans sjukhus.

Anteckningar till AB

Arbetstid

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

Ärende från EU-kommissionen om arbetstider

2 a) Det har gjorts ändringar och tillägg i HÖK, bilagan AB, § 13 med anledning av ett ärende från EU-kommissionen om arbetstider. Förändringarna gäller fr o m 2023-10-01 samt Specialbestämmelser för läkare gäller förändringar fr.o.m. 2024-02-01.

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

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

Arbetstidsråd

2 b) Parterna är överens om att möjligheterna att klara kompetensförsörjningen är en av välfärdens största utmaningar. Flera olika åtgärder behövs för att klara kompetensförsörjningen. En viktig åtgärd är att åstadkomma en verksamhetsanpassad och hälsosam arbetstidsförläggning. Det är en förutsättning för att kunna främja heltidsarbete och stödja ett långt, utvecklande och hållbart arbetsliv.

Mot bakgrund av ovan enas parterna om att inrätta ett gemensamt Arbetstidsråd. Det ska bestå av nio representanter, varav sju från arbetstagarorganisationerna och två från arbetsgivarorganisationerna SKR/Sobona.

Rådet ska:

- fortlöpande dela erfarenheter från implementering av förändrade arbetstidsbestämmelser och tillämpning av avtalens arbetstidsbestämmelser mellan olika avtalsområden.
- vid behov ta fram och sprida gemensam information och rådgivning om avtalens arbetstidsbestämmelser.

- följa upp förutsättningar för en väl fungerande arbetstidsförläggning samt identifiera om behov finns av övergripande stöd och råd i förläggningsfrågor.
- stödja forskning om effekter av arbetstidsförläggning, som både har ett verksamhets- och arbetsmiljöperspektiv.

Lokal part kan påkalla central partsgemensam konsultation i syfte att få stöd i frågor rörande tillämpning av dygnsviloreglerna i AB.

Nämnd arbetstid

2 c) Det inrättas en nämnd som på begäran av berörda centrala parter eller av Arbetstidsrådet prövar övergripande och principiella frågor och tolkningar av de förändrade arbetstidsbestämmelser som gäller i HÖK, bilagan AB, § 13 samt berörda bilagor till AB (och Specialbestämmelser för läkare). Efter prövning lämnar nämnden sin rekommendation.

Nämnden prövar även ärenden som rör dispens från AB § 13 mom. 5 i samband med planerad arbetstidsförläggning. Nämnden överprövar också lokalt fattade beslut, kontrollerar efterlevnaden av regelverket samt fattar beslut om ärenden där det saknas gällande praxis.

Vid prövning ska nämnden bestå av tre ledamöter, av vilka SKR/Sobona utser en, berörd central arbetstagarorganisation en och nämnda parter gemensamt en, tillika ordförande. Om flera centrala arbetstagarorganisationer anses berörda av prövningen kan antalet ledamöter i nämnden tillfälligt utökas. Det ska dock alltid vara lika antal centrala arbetsgivar- och arbetstagarrepresentanter när nämnden prövar frågor samt dispenser. Ordförande har utslagsröst vid eventuell oenighet.

Medbestämmandelagen

3. 33 § MBL är inte tillämplig på bestämmelserna i AB § 27, på lokal överenskommelse som kan ha träffats med stöd av AB § 5 mom. 2 b) eller på § 27 mom. 9.

4. Bestämmelserna i AB innebär inte någon reglering av MBL:s dispositiva regler med undantag av § 4 mom. 2, § 10 mom. 7, § 11, § 12 mom. 1, § 13 mom. 5, § 22 mom. 1, och § 27 mom. 9.

Lokal företrädare för arbetstagarorganisation

5. I AB anges att arbetsgivaren och arbetstagarorganisation får träffa kollektivavtal i vissa i avtalet angivna frågor. Sådant kollektivavtal får endast

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

Principöverenskommelse om att utreda förutsättningarna för införande av individuella tidskonton

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

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

Principöverenskommelse om översyn av särskilda ersättningar

7. Parterna har enats om att genomföra en översyn av de särskilda ersättningarna i AB §§ 20 – 24 och ta ställning till om det föreligger behov av eventuella förändringar. Särskilt fokus ska läggas på ersättningen för obekvämt 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 tillämpligt regelverk.

Arbetet ska vara slutfört senast 2027-04-30.

Avsiktsförklaring om samlad arbetstidsreglering inom räddningstjänstens heltidsverksamhet

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

Arbetet ska vara slutfört senast 2026-09-30.

Övriga anteckningar

Förhandlingar rörande ändringar i AB m.m.

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

Antagande om centrala parter syn om arbetstidsförläggning

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

Hållbarhetsfrågor

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

Avsiktsförklaring om kompetensförsörjning av välfärden

4. Kompetensförsörjningen är idag en av de största utmaningarna för såväl välfärden som för hela den svenska arbetsmarknaden och den kommer att bli än större om nödvändiga åtgärder inte vidtas. För att minska kompetensutmaningen behöver kommuner och regioner ta tillvara och utveckla de befintliga medarbetarnas hela kapacitet och kompetens, förändra arbetssätt samt skapa god arbetsmiljö för medarbetarna. Såväl den kommunala sektorn som staten behöver prioritera tidiga insatser.

Inom ramen för HÖK 24 har centrala parter enats om en Avsiktsförklaring för välfärdens kompetensförsörjning i syfte att kommuner, regioner och kommunala företag ska attrahera, behålla och utveckla medarbetare med rätt kompetens. Parternas initiativ förutsätter att en trepartsdialog med regeringen etableras i syfte att hantera frågor av gemensamt intresse.

Ökade lagstiftningsambitioner från EU:s sida kräver samordning och väl fungerande samarbete mellan arbetsmarknadens parter och regeringen. Parterna i den kommunala sektorn är överens om att ta initiativ för inrättandet av en sektorsneutral struktur och etablerande av en trepartsdialog med regeringen rörande EU-relaterade arbetsmarknadsfrågor.

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

Avsiktsförklaring om friskfaktorer i välfärden

5. Den kommunala sektorn står inför stora utmaningar som innebär påfrestningar för arbetsmiljöarbetet samt försvårar möjligheterna att producera god välfärd. Det handlar främst om en ansträngd ekonomi och en kompetensutmaning till följd av den demografiska utvecklingen, men även om klimatförändringar samt höjd beredskap för kris och ökade spänningar i omvärlden.

Inom ramen för HÖK 24 har centrala parter enats om att utveckla det redan påbörjade arbetet med friskfaktorer genom en avsiktsförklaring som ytterligare höjer de gemensamma ambitionerna. Arbetet kommer att samordnas av Välfärdens partsråd (VPR) och pågår till och med den 31 december 2026, om inget annat beslutas av parterna.

Partsgemensamt arbete om att stärka den svenska modellens och kollektivavtalens legitimitet

6. Det finns flera utmaningar vad gäller kollektivavtalen och i förlängningen den svenska arbetsmarknadsmodellen. Avtalen som tecknas av såväl centrala som lokala parter förutsätter samverkan på alla nivåer. Parterna är överens om ett gemensamt initiativ i syfte att stärka den svenska modellen och kollektivavtalens legitimitet. Uppdraget utförs av Välfärdens 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 kunskaps spridning och påverkansarbete om arbetsmarknadsmodellens och den lokala samverkans betydelse och funktion. Parterna kan även ta fram stöd om modellen till lokala parter.

Kompetensutveckling

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

Kompetensmodeller

8. I HÖK AKV 20 genomfördes ett centralt partsgemensamt arbete med att ta fram verktyg för och goda exempel på karriärutveckling. Med utgångspunkt i resultatet från det arbetet är parterna överens om att under avtalsperioden genomföra en övergripande inventering av arbetet med kompetensmodeller hos

några utvalda yrkesgrupper i ett urval av regioner och kommuner. Utifrån inventering och analys ta fram strategier och verktyg för att stödja det lokala arbetet med karriärvägar och lönespridning.

Prolongation av ”Tillfällig överenskommelse om 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

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

Chefers förutsättningar för framtidens välfärd

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

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

Arbetet ska vara genomfört senast 2026-12-31.

Partsgemensamt arbete för kompetensförsörjning inom räddningstjänst

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

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

Förtroendeskapande arbete, underbilaga till Centrala protokollsanteckningar, bilaga 4, Övriga anteckningar, punkt 7

Samsyn och gemensamma utgångspunkter

I landets skolor och förskolor pågår viktigt arbete som ska leda Sveriges skolresultat i rätt riktning. I ett demografiskt utmanande läge, där skolans övriga utmaningar är fortsatt många, krävs flera samverkande lösningar och initiativ. Helhetsperspektiv, ömsesidig tillit, respekt för lärarprofessionen och långsiktighet är nödvändiga förhållningssätt för att dessa lösningar tillsammans ska bidra till utveckling och ge önskade resultat – *ökad måluppfyllelse, en god arbetsmiljö och ett läraryrke som attraherar skickliga behöriga lärare.*

Det krävs ett väl grundat samarbete mellan samtliga intressenter för att det viktiga arbetet på skolorna ska kunna fortsätta. Inte minst samarbetet mellan ansvariga huvudmän, avtalsbärande parter och staten behöver stärkas. Samtliga nivåer behöver bidra till att skapa förutsättningar för balans mellan resurser och uppdrag.

För att bidra till utökat samarbete och samverkan, och för att samtliga insatser tillsammans ska bidra till ytterligare förbättring av skolan, har parterna i denna bilaga valt att peka på ett antal viktiga områden. Där uttrycket ”skola” nämns i detta dokument menas genomgående samtliga skolformer.

Förtroendefullt samarbete och samverkan

Parterna ser att kopplingen mellan samverkan, arbetsmiljö- och verksamhetsfrågor är viktig för att skapa hållbara lösningar på skolans utmaningar. Samverkan som förhållningssätt bygger på ett synsätt att alla kan och vill bidra till goda lösningar och utveckling av verksamheten. Parterna på samtliga nivåer har en viktig roll och ansvar för att stödja den lokala dialogen och bidra med lösningar.

Förtroendefulla relationer med ömsesidig tillit måste byggas upp på alla nivåer. Skolledningen hos huvudmannen behöver ha en tydlig vision om hur skolan kan förbättras. Skolledning och lärare måste ständigt föra samtal om hur skolans arbete ska utvecklas och bedrivas för att uppnå målen.

Ledning och styrning

Huvudmännen har ansvar för styrning, ledning, resurssättning och uppföljning för att möta skolans uppdrag. På den övergripande nivån måste därför utbildnings- och skolfrågor ges en central plats och resultat följas upp. Målet är att varje skolenhet och dess ledning ska ha mandat och förutsättningar att fullfölja sina uppgifter på ett sätt som gör att de kan utveckla och förbättra verksamheten. Skolans styrning måste utgå från ömsesidig tillit mellan huvudmännen, arbets-givaren och lärarprofessionen. Med en sådan utgångspunkt är det naturligt att söka gemensamma lösningar på gemensamma utmaningar och behov.

Förutsättningarna för ledarskapet i skolan behöver analyseras och utvecklas så att skolledning kan utövas genom ett nära pedagogiskt ledarskap. För detta har skolchefer (eller motsvarande) huvudansvaret. Det krävs närvarande pedagogiska ledare, som med rätt stöd och förutsättningar, tillsammans med lärare och deras fackliga företrädare, tar ansvar för förändringar och förbättringar som måste göras. Det förutsätter en tydlig ansvarsfördelning likväl som en systematisk uppföljning och utvärdering av elevernas resultat.

Situationen i skolan kräver en klok, initierad och ansvarsfull ledning och styrning på alla nivåer. Parterna konstaterar att politiska reformer och ambitionshöjningar på både central och lokal nivå måste gå hand i hand med den faktiska tillgången på behöriga lärare och den demografiska utvecklingen. I dessa frågor avser parterna att fördjupa samverkan sinsemellan och den gemensamma dialogen med regeringen.

Organisation och utvecklande arbetssätt

Skolan ska vara en modern arbetsplats. Det är naturligt att skolledare och lärare prövar nya metoder, tillvaratar forskning och bidrar till att forskning initieras samt integrerar digitaliseringens fördelar i verksamheten. Det ställer krav på resurser och organisation, men också på ett självständigt och kritiskt värderande förhållningssätt.

Det är angeläget att lärare och andra yrkesgrupper tillsammans med skolledare utvecklar arbetssätt, metoder, arbetsordning och organisation som leder till ökad måluppfyllelse och förbättrade resultat. Sådana initiativ bör följas, på skolnivå eller arbetsgivarnivå, för att kunna leda till beprövad erfarenhet och spridning.

Arbetsmiljö

Arbetsmiljön för lärare, skolledare och övriga medarbetare samt för elever i skolan är en central fråga för verksamheten, dess utveckling och för trivseln. Det gäller såväl den fysiska som den organisatoriska och psykosociala arbetsmiljön.

För att säkerställa en god arbetsmiljö behöver det systematiska arbetsmiljöarbetet med att undersöka, följa upp och åtgärda identifierade riskområden med syfte att förebygga olyckor och ohälsa omhändertas på varje arbetsplats. Rektors möjligheter att utöva sitt arbetsmiljöansvar avseende lärares uppdrag, t.ex. arbetsbelastning, arbetstid, arbetsfördelning och stöd i prioriteringar, förutsätter en öppen och konstruktiv dialog.

Attraktivt läraryrke

Att vara en attraktiv arbetsgivare är en självklarhet i huvudmännens arbete för att trygga sin kompetensförsörjning. För att klara utmaningen är det nödvändigt med ett attraktivt läraryrke både vad gäller villkor, lön och arbetsmiljö där förutsättningar och uppdrag svarar upp mot lärares professionella ansvarstagande. Det är viktigt med en god tillitsbaserad ledning och styrning där organisationen i vardagsarbetet liksom utvecklingsarbetet är väl förankrat hos professionen.

Arbetsgivare gör redan idag många olika saker för att locka ungdomar och nya lärare till skolan. Lärare och skolledare som trivs på sin arbetsplats blir förebilder och påverkar synen på skolan som arbetsplats i en positiv riktning, vilket attraherar fler att välja läraryrket. Som enskilda aktörer och som parter har vi möjlighet att påverka bilden av skolan liksom läraryrket som en utvecklande och betydelsefull profession. Det är en viktig uppgift både för nationell och lokal nivå, inte minst för att få fler att vilja bli lärare.

Lönebildning

Löneinstrumentet måste användas aktivt för att skapa bättre resultat och göra läraryrket mer attraktivt. För att kunna rekrytera och behålla lärare krävs möjlighet till en positiv livslöneutveckling och en lönestruktur som bidrar till stabilitet och kontinuitet. Arbetsgivarens strategiska arbete med lönestruktur och lönespridning ska bidra till en långsiktig trygghet och utveckling av verksamheten. Rektorer behöver lyfta fram lärare som bidrar till bra arbetssätt, goda resultat och långsiktig utveckling. Såväl arbetsgivare som fackliga företrädare behöver stödja en ökad lönespridning.

Ett antal skolpolitiska reformer som påverkat lönestrukturen har genomförts. Dessa har krävt stora arbetsinsatser och på många håll skapat en icke ändamålsenlig lönestruktur och ökad personalomsättning. Parterna konstaterar att det fortsatt finns stora behov av att arbeta aktivt för en lönesättning som speglar medarbetares individuella bidrag till mål och resultat och verksamhetens värdering av erfarenheten hos yrkesskickliga lärare i enlighet med Löneavtalet.

Centrala parterers syn på förutsättningar för en ändamålsenlig arbetsorganisation

Syftet med denna bilaga är att stödja det lokala arbetet med att uppnå en ändamålsenlig arbetsorganisation som kännetecknas av balans mellan uppdrag och förutsättningar. Detta för att skapa förutsättningar för förbättrade resultat och ökad måluppfyllelse för elever, i alla skolformer, samt att bidra till att stärka förutsättningen för långsiktig kompetensförsörjning.

I arbetet med att uppnå en ändamålsenlig arbetsorganisation, för respektive skolform, ställs krav på kommunen som huvudman, skolchefer och skolledare när det kommer till ledning, styrning och uppföljning, arbetsorganisation och prioritering av resurser.

För att uppnå en ändamålsenlig arbetsorganisation kan ett partsgemensamt arbete genomföras på lokal nivå. Arbetet kan med fördel inledas med en analys av relevanta faktorer så som verksamhetens uppdrag, arbetsorganisation, arbetsformer och arbetstider. Analysen utgör ett viktigt underlag för dialogen mellan parterna om behovet av eventuella åtgärder i syfte att förbättra arbetsorganisationen.

Detta kan genomföras inom ramen för samverkanssystemet. Det ligger i respektive parts ansvar att medverka genom egna förberedelser och aktivt deltagande. Arbetsgivaren och den lokala arbetstagarorganisationen ska eftersträva att finna samarbetsformer som stödjer ett aktivt och effektivt arbete. Dialogen mellan lärare och skolledare likväl som mellan lokala parter är av stor vikt för att uppnå en ändamålsenlig arbetsorganisation.

Bilagan utgår från kraven i gällande lagstiftning och de regleringar som i övrigt gäller för avtalsområdet.

1. Inom ramen för det lokala arbetet kan följande delar ingå:

- En genomgång av uppdrag utifrån lagstiftning, förordning, lokala styrdokument likväl som arbetsplatsens bärande idéer och tankar om utveckling - i syfte att skapa en gemensam bild av förutsättningar, krav och möjligheter som utgör ramen för arbetet.
- Organisatoriskt och socialt arbetsmiljöarbete – i syfte att det ska bedrivas systematiskt med särskilt fokus på hur uppdraget organiseras, om tiden används effektivt, prioriteringsordning och en god arbetsmiljö.

- Tydliggörande av arbetsformer – i syfte att säkerställa att arbetstagare har erforderlig tid för att enskilt och i samarbete med kollegor fullfölja det uppdrag som arbetstagaren ansvarar för med utgångspunkten i den totala arbetstiden.
- Metoder – i syfte att säkerställa balansen mellan uppdrag och resurser. Detta kan till exempel handla om principer för arbetstids- och tjänsteplanering på såväl kollektiv nivå som att tydliggöra arbetsuppgifter, ansvar och balans i den enskilde medarbetarens uppdrag.

2. När det enligt arbetet i punkt 1 identifierats behov av alternativ arbetstidsreglering eller kompletteringar till bilaga M eller AB § 13 kan lokalt kollektivavtal tecknas. Centrala parter uppmuntrar att avtal tecknas i syfte att nå en mer ändamålsenlig organisation, där lärares arbetsmiljö förbättras, balans mellan uppdrag och förutsättningar uppnås och att lärare ges erforderliga förutsättningar för att fullfölja det uppdrag som läraren ansvarar för.

3. Lokalt kollektivavtal om avvikelse från arbetstidsreglering eller komplement till bilaga M kan exempelvis tecknas om:

- Annat förhållande mellan reglerad arbetstid och förtroendearbetstid
- Annat antal A-dagar
- Semesteranställning enligt Allmänna bestämmelser (AB) där punkterna 5 och 15 i bilaga M fortfarande gäller.
- Principer för dimensionering av uppdraget, såsom tid för planering och uppföljning.

4. Lokalt kollektivavtal om avvikelse från arbetstidsreglering eller komplement till gällande reglering i AB § 13 kan exempelvis tecknas om:

- Förtroendearbetstid eller flexitid
- Årsarbetstid
- Principer för dimensionering av uppdraget, såsom tid för planering och uppföljning.

5. Avtal tecknade enligt denna bilaga kan sägas upp tidigast efter tre verksamhetsår om inte lokala parter kommer överens om annat.

6. Avtal som ingåtts med stöd av bilaga 6 enligt HÖK 18 eller tidigare har fortsatt giltighet.

Lokalt kollektivavtal om lön och allmänna anställningsvillkor m.m. – LOK

LOK-bilagorna a och b är inte med i detta tryck men finns tillgängliga i inloggat läge i respektive HÖK på www.sobona.se.

Övriga allmänna villkorsavtal

Korrigerig av preliminär lön m.m.

Parter

Landstingsförbundet, Svenska Kommunförbundet och Svenska kyrkans församlings- och pastoratsförbund, företrätt av Svenska Kommunförbundet, å ena sidan samt

Svenska Kommunalarbetareförbundet, Kommunaltjänstemannakartellen KTK och till KTK anslutna organisationer samt SACO/SR-K och till SACO/SR-K anslutna organisationer å den andra sidan.

§ 1

Parterna konstaterar att inom det kommunala avtalsområdet lön och andra avlöningsförmåner för avräkningsperioden ofta beräknas preliminärt och utbetalas utan att arbetstagarens frånvaro eller annan omständighet under perioden helt beaktas. Slutlig beräkning av avtalsenliga avlöningsförmåner görs vid ett senare avlöningstillfälle (i normalfallet nästkommande), när samtliga därpå inverkande omständigheter under perioden är kända.

I anslutning härtill avtalar parterna, att följande bestämmelser skall gälla.

§ 2 Preliminär lön

1. Vad arbetstagare i preliminär lön enligt § 1 har erhållit för mycket i förhållande till vad som avtalsenligt skall utgå för avräkningsperioden är han skyldig att låta avräknas genom avdrag vid senare avlöningstillfälle från då inbestående avlöningsförmåner (korrigerig av preliminärlön) eller att återbetala.
2. Om korrigerig av preliminär lön inte har gjorts senast under fjärde kalendermånaden efter den under vilken den preliminärt beräknade lönen utbetalades meddelar arbetsgivaren inom ytterligare en månad därefter arbetstagaren om skulden och söker nå överenskommelse med honom om hur återbetalning ska ske. Sådan överenskommelse kan även träffas före utgången av nämnda fjärde kalendermånad.
3. Om arbetsgivaren och arbetstagaren inte har enats om hur återbetalning av skulden skall ske underrättas arbetstagaren i skriftligt återbetalningskrav att hans lokala fackliga organisation äger rätt till förhandling därom. Har organisationen

inte påkallat förhandling inom två månader efter det att arbetstagaren mottog det skriftliga kravet har organisationen förlorat rätten till förhandling.

Påkallas förhandling i fråga som avses i föregående stycke kan sådan – oavsett vad som eljest följer av lag eller annat avtal – endast föras som lokal förhandling. Den förhandlingsskyldighet före domstolsprövning som kan följa av lag eller avtal, har fullgjorts genom slutförande av den lokala förhandlingen eller genom förlust av rätten därtill.

4. Har arbetsgivaren inte iakttagit vad som sägs i mom. 2 och 3 ovan, skall fråga om skyldighet att återbetala skulden behandlas enligt reglerna i § 3 nedan.

§ 3 Förhandlingsordning m.m. vid felaktigt utbetald lön

Har arbetstagare i annat fall än som avses i § 1 första stycket erhållit högre lön eller annan avlöningsförmån än som avtalsenligt tillkommer honom, meddelar arbetsgivaren arbetstagaren om förhållandet. Om arbetsgivaren och arbetstagaren inte har enats om återbetalning av skulden och om arbetsgivaren vill kräva sådan, underrättas arbetstagaren i skriftligt återbetalningskrav att hans lokala fackliga organisation äger rätt till rättstvisteförhandling i frågan. Har organisationen inte påkallat förhandling inom två månader efter att arbetstagaren mottog det skriftliga kravet har organisationen förlorat rätten till förhandling.

Den förhandlingsskyldighet före domstolsprövning som kan följa av lag eller avtal, har fullgjorts genom slutförande av förhandling eller genom förlust av rätten därtill.

För rättstvisteförhandlingen och för fortsatt tvisteförfarande gäller i övrigt bestämmelserna i KHA och MBL.

§ 4

Denna överenskommelse gäller mellan de centrala parterna tills vidare med en ömsesidig uppsägningstid av 6 månader. Uppsägningen skall för att vara giltig ske skriftligen och vara åtföljs av förslag till ny överenskommelse.

Parterna är ense om att rekommendera, att vad ovan i §§ 1-3 överenskommit skall antagas som lokalt kollektivavtal med samma giltighetstid som den centrala överenskommelsen.

Parterna är därvid ense om att lokalt kollektivavtal skall anses ha kommit till stånd genom att personalorganet/motsvarande beslutar att anta bestämmelserna i §§ 1-3 ovan och tillställer arbetstagarorganisation, som begär det, protokollsutdrag över beslutet. Parterna förutsätter att lokalt kollektivavtal träder

Övriga allmänna villkorsavtal
Preliminärlöneavtal

i kraft först sedan de administrativa rutinerna anpassats till vad i §§ 1-3 sägs,
dock senast 1982-03-01.

Övergångsbestämmelse

Det lokala kollektivavtalet skall tillämpas för sådan preliminär och felaktigt
gjord utbetalning av lön m.m., som skett fr.o.m. avtalets ikraftträdande.

§ 5

Denna överenskommelse gäller inte Sveriges läkarförbund i avvaktan på att
LOK 81 träffas med nämnda organisation.

§ 6

Förhandlingarna förklarades avslutade.

Vid protokollet

Claes Stråth

Ulf Perbeck

Justeras

Svenska Kommunförbundet

Landstingsförbundet

Ola Bengtsson

Bo Hansson

**Svenska
Kommunalarbetarförbundet**

**KTK och till KTK anslutna
organisationer**

Jan Sjölin

Björn Rosengren

SACO/SR-K och till SACO/SR-K anslutna organisationer

Lars Rydell

Korrigering av preliminär lön m.m.

Parter

Landstingsförbundet, Svenska Kommunförbundet och Svenska kyrkans församlings- och pastoratsförbund, företrätt av Svenska Kommunförbundet, å ena sidan samt

Sveriges arbetsledarförbund å den andra sidan.

§§ 1-4

(Se SKAF-protokollet §§ 1-4)

§ 5

Förhandlingarna förklarades avslutade.

Vid protokollet

Lennart Lindahl

Sven Krafft

Justeras

Svenska Kommunförbundet

Landstingsförbundet

Ola Bengtsson

Bo Hansson

Sveriges arbetsledarförbund

Willard Nordin

Kommentar till överenskommelse om korrigerig av preliminär lön m.m.

Allmänt om överenskommelsen

I § 1 i förhandlingsprotokollet 1981-09-14 beskrivs systemet för preliminär beräkning av lön. Mot bakgrund av det preliminära lönesystemet har parterna som framgår av § 2 enats om vissa regler rörande korrigerig av preliminärlön m.m.

Överenskommelsen är inte ett sådant kollektivavtal som utvidgar arbetsgivarens kvittningsrätt enligt 3 § lag (SFS 1970:215) om arbetsgivares kvittningsrätt utan är endast en kollektivavtalsreglerig av korrigerig av lön i de fall preliminärlönesystemet tillämpas.

Bestämmelserna i § 3 anger endast vissa regler för hantering av felaktigt utbetald lön och är inte något kollektivavtal enligt 3 § lag om arbetsgivares kvittningsrätt. Det ska understrykas att korrigerig av den preliminärt utbetalda lönen bör ske så snart som möjligt, i normalfallet vid nästkommande avlöningstillfälle. Frånvaro från arbetet beaktas så snart som möjligt helst under pågående avräkningsperiod. All planerad frånvaro bör därför omgående rapporteras. Längre frånvaroperioder bör rapporteras med hela den beräknade perioden. Lönekorrigerig får ske mot samtliga avlöningsförmåner, alltså förutom lön även semesterdagstillägg, semesterersättning, övertidskompensation, ersättning för obekväm arbetstid, m.m. Korrigerig får dock inte göras mot kostnadsersättningar såsom traktamente och resekostnadsersättning.

I de fall en arbetstagare har fått för låg lön bör korrigerig göras snarast, lämpligen vid nästkommande avlöningstillfälle.

Det är angeläget att arbetstagare får kännedom om att preliminärlönesystemet innebär att lönekorrigerig göras vid senare tidpunkt än när frånvaron har infallit.

Information om detta finns i broschyren ”Mina förmåner som kommun- och landstingsanställd”. Arbetsgivaren kan även på annat sätt, t.ex. vid introduktion av nyanställd personal, informera om bestämmelserna.

Preliminär lön (§ 2)

Återbetalningsskyldighet

En arbetstagare som har fått för mycket preliminär lön är skyldig att låta den avräknas (korrigering av preliminär lön) från kommande avlöningsförmåner eller att återbetala den. Återbetalningsskyldigheten kvarstår även efter det att arbetstagaren slutat sin anställning. Om reglerna i § 2 mom. 2 och 3 inte följs ska frågan om skyldighet att återbetala skulden behandlas enligt reglerna i § 3. Detta framgår av § 2 mom. 4.

Tidsfrister

Enligt § 2 mom. 2 får arbetsgivaren korrigera lönen senast under fjärde kalendermånaden efter det att den preliminära lönen utbetalades. Det innebär att om för mycket preliminär lön utbetalas exempelvis i april får arbetsgivaren korrigera den i april uppkomna skulden under maj, juni, juli eller augusti. Det bör observeras att skulden anses ha uppkommit i april, dvs. den månad då den preliminära lönen utbetalades och inte den senare månad då underskott eventuellt uppstår.

Någon skyldighet att informera om den uppkomna skulden finns inte under de fyra månaderna (jämför dock med vad vi sagt ovan om angelägenheten av att arbetstagarna har kännedom om preliminärlönesystemet). Inte heller kan arbetstagaren göra gällande god tro så länge arbetsgivaren följer gällande rutiner för preliminärlönesystemet och bestämmelserna i § 2 mom. 2 och 3 (jämför med vad som sägs nedan under felaktigt utbetald lön).

Korrigerig senare än fyra månader efter det skulden uppkommit

Om korrigerig av preliminär lön inte har gjorts senast under den fjärde kalendermånaden ska arbetstagaren meddelas om skulden. Sådant meddelande kan göras muntligt, t.ex. per telefon. Minnesanteckning som anger tidpunkt och ett referat av samtalet bör i så fall göras. Arbetsgivaren måste dock meddela arbetstagare inom en månad efter den månad då korrigerig senast kan göras. Dvs. om för mycket lön utbetalats under april ska arbetstagaren meddelas under september. Om arbetsgivaren inte lämnar meddelande senast under den femte kalendermånaden efter den felaktigt utbetalade preliminära lönen kommer ärendet att handläggas enligt bestämmelserna i § 3 (se § 2 mom. 4). Vid kontakten med arbetstagaren ska arbetsgivaren försöka nå överenskommelse om hur återbetalning av skulden ska ske. Arbetstagaren skyldighet att återbetala följer av § 2. Överenskommelse kan träffas om att återbetalning ska ske genom ”korrigerig” även efter den fjärde kalendermånaden (frivillig kvittning). Sådan

överenskommelse måste vara giltig vid den tidpunkt som korrigeringen görs. Om arbetstagaren återtar ett medgivande om korrigering får arbetsgivaren i stället kräva återbetalning.

Oenighet om hur återbetalning ska ske

Om enighet inte uppnås om hur återbetalning ska ske framställer arbetsgivaren enligt § 2 mom. 3 ett skriftligt krav till arbetstagaren med underrättelse om att arbetstagarens lokala arbetstagarorganisation har rätt till förhandling om hur återbetalning ska göras. Avtalet anger inte att det skriftliga kravet ska framställas inom en viss tid, men bör dock framställa kravet, så snart det blir klart att överenskommelse inte kan träffas med arbetstagaren om hur återbetalning ska ske. I kravet ska anges att arbetstagarorganisationen kan begära förhandling senast inom två månader, räknat från den tidpunkt då arbetstagaren mottog kravet. Om arbetstagarorganisationen inte begär förhandling inom denna tid har organisationen förlorat rätten till förhandling.

Om förhandling begärs kan denna endast föras som lokal förhandling. Denna förhandling rör enbart frågan om hur återbetalning ska göras och någon invändning om god tro eller bestridande av återbetalningsskyldighet ska enligt § 2 mom. 1 inte behandlas vid förhandlingen. Förhandlingen är inte en tvisteförhandling utan fullgörs av arbetsgivaren på det sätt arbetsgivaren har bestämt.

Överenskommelsen med arbetstagarorganisationen om hur återbetalning ska ske bör även godkännas av arbetstagaren t.ex. genom skriftligt godkännande av överenskommelsen i förhandlingsprotokollet.

I § 2 mom. 3 andra stycket sägs, att den förhandlingsskyldighet före domstolsprövning som kan följa av lag eller avtal, har fullgjorts genom att den lokala förhandlingen slutförts eller att arbetstagarorganisationen har förlorat rätten till förhandling. Denna bestämmelse ersätter sådana regler i lagen om rättegång i arbetstvister (LRA) och Kommunalt Huvudavtal (KHA) som arbetsdomstolen funnit tillämpliga i vissa fall (AD 159/80).

Meddelande har inte lämnats inom fem kalendermånader

Om arbetsgivaren inte har iakttagit vad som sägs i § 2 mom. 2 och 3, t.ex. inte har meddelat om skulden senast under den femte kalendermånaden efter det att den uppstod, ska frågan om återbetalningsskyldighet behandlas enligt reglerna i § 3.

Förhandlingsordning vid felaktigt utbetald lön (§ 3)

I de fall felaktig avlöningsförmån utbetalats gäller andra regler än i preliminärlönefallen. Det kan t.ex. inträffa att för mycket lön har utbetalats på grund av att partiell ledighet under en längre tid inte registrerats i lönesystemet. Jämställd med felaktigt utbetald lön är, enligt § 2 mom. 4, sådana fall där arbetstagaren fått för mycket utbetald preliminärlön och arbetsgivaren inte hanterat korrigerande och återkrav enligt vad som sägs i § 2 mom. 2 och 3.

Lag om arbetsgivares kvittningsrätt gäller

Vid felaktigt utbetald lön gäller lag om arbetsgivares kvittningsrätt. Det innebär att arbetsgivaren endast under särskilda förutsättningar får reglera den felaktigt utbetalade lönen genom ensidig avräkning från arbetstagarens inestående avlöningsförmåner (tvungen kvittning). I flertalet fall måste arbetsgivaren återkräva det felaktigt utbetalda beloppet. Arbetstagaren är återbetalningskyldig, om han/hon inte mottagit och förbrukat lönen i god tro, dvs. utan att arbetstagaren insett eller bort inse att den var felaktigt utbetald.

Förhandlingsskyldighet

Bestämmelserna i § 3 har tillkommit för att kartlägga förhandlingsskyldigheten före ansökan till tingsrätt om betalningsföreläggande. Reglerna överensstämmer till viss del med handläggningen vid preliminär lön genom att arbetsgivaren innan ett skriftligt krav riktas till arbetstagaren med uppgift om att den lokala arbetstagarorganisationen har rätt till förhandling, ska meddela arbetstagaren om skulden och försöka nå överenskommelse om återbetalning. Det bör understrykas att arbetsgivaren vid felaktigt utbetald lön bör ta kontakt med arbetstagaren så snart felaktigheten upptäcks.

Den förhandling som arbetstagarorganisationen kan påkalla är, till skillnad från vad som gäller enligt § 2 mom. 2, en rättstvisteförhandling som förs enligt KHA Kap III "Förhandling i rättstvist". Vid förhandlingen kan arbetstagarparten hävda att arbetstagaren inte är återbetalningskyldig eftersom han/hon mottagit den felaktigt utbetalda avlöningsförmånen i god tro. Arbetsgivare som vidhåller sitt återbetalningskrav måste styrka att arbetstagaren insett eller bort inse att han/hon mottagit felaktigt för hög lön. Arbetsdomstolen har bl.a. i domen AD 170/93 prövat begreppet "god tro".

Uppnås inte enighet vid förhandlingen får arbetsgivaren föra frågan till central tvisteförhandling. Uppnås inte enighet vid den centrala förhandlingen avgör arbetsgivaren (borgenären) om målet ska fullföljas till domstol (tingsrätt eller arbetsdomstolen som första instans).

Övriga allmänna villkorsavtal
Kommentar till Preliminärlöneavtal

Överenskommelsen med arbetstagarorganisationen om hur återbetalning ska ske bör även godkännas av arbetstagaren t.ex. genom skriftligt godkännande i förhandlingsprotokollet.

Om förhandling inte begärts

Om arbetstagarorganisationen inte begär förhandling kan arbetsgivaren utan ytterligare kontakter med arbetstagaren eller arbetstagarorganisationen ansöka om betalningsföreläggande vid tingsrätten. Arbetstagaren kan vid tingsrätten bestrida kravet och arbetsgivaren kan då få frågan hänskjuten till rättegång.

Överenskommelsens giltighet (§ 4)

Överenskommelsen gäller mellan de centrala parterna tills vidare och med en uppsägningstid av 6 månader. De centrala parterna är även ense om att rekommendera att överenskommelsen ska antas som lokalt kollektivavtal.

Mall för skriftligt krav enligt § 2 mom. 3

Arbetstagarens namn

Adress

Postadress

Krav om återbetalning av för mycket utbetald preliminär lön

Vid löneutbetalningen.....månad fick du en lön där din från-
varo under månaden inte beaktats. (Du var sjuk/föräldradig/etc. under
tiden.....)

Vi har vid de efterföljande löneutbetalningarna inte helt korrigerat/avräknat den
för mycket utbetalda lönen och du är därför skyldig din arbetsgivare
.....kronor.

Du har trots kontakter med oss inte återbetalat skulden, varför vi på detta sätt
riktar ett skriftligt krav till dig om att du ska återbetala den. Vi ber dig därför ta
kontakt med.....för att klara ut hur återbetalningen
ska göras.

Om du önskar få råd och hjälp av din arbetstagarorganisation bör du snarast ta
kontakt med den. Arbetstagarorganisationen har rätt till förhandling med arbets-
givaren om hur återbetalning ska ske, under förutsättning att organisationen
begär förhandling inom 2 månader från den tidpunkt då du mottog detta brev.
Begäran om förhandling ska lämnas
till.....

Traktamentsavtal – TRAKT T

Parter

Sveriges Kommuner och Landsting och Arbetsgivarförbundet Pacta å ena sidan samt

Svenska Kommunalarbetareförbundet, OFRs förbundsområden Allmän kommunal verksamhet, Hälso- och sjukvård samt Läkare jämte i förbundsområdena ingående organisationer, Lärarnas Samverkansråd samt AkademikerAlliansen och till AkademikerAlliansen anslutna riksorganisationer å den andra.

§ 1 Innehåll

Parterna träffar detta kollektivavtal TRAKT T, nedan kallat avtalet. Till avtalet hör även bestämmelser enligt följande bilagor 1-2

- a) Avtal om traktamente och resetillägg TRAKT T, med tillhörande bilaga (bilaga 1)
- b) Redogörelse för traktamentsavtalet (bilaga 2)

§ 2 Ändringar och tillägg

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

Parterna är överens om att uppta förhandlingar i det fall att skatteregler för traktamentsbelopp förändras.

§ 3 Tvisters handläggning

Uppstår tvist som rör tolkning och tillämpning av detta avtal och av överenskommelse som slutits med stöd av detta ska ärendet handläggas i den ordning som föreskrivs i Kommunalt huvudavtal (KHA).

§ 4 Rekommendation om lokalt kollektivavtal TRAKT T

Parterna rekommenderar berörda arbetsgivare som är kommun, landsting/region, eller kommunalförbund och berörda arbetstagarorganisationer att anta TRAKT T som lokalt kollektivavtal med den utformning som framgår av bilaga 1.

Parterna är överens om att sådant lokalt kollektivavtal ska anses ha kommit till stånd genom att arbetsgivaren beslutar att anta TRAKT T som lokalt kollektivavtal. Arbetsgivaren ska lämna protokollsunderlag över beslutet till arbetstagarorganisation, som begär det.

För övriga arbetsgivare anslutna till Arbetsgivarförbundet Pacta träffas härmed lokalt kollektivavtal TRAKT T.

§ 5 Giltighet och uppsägning

1. Detta kollektivavtal, TRAKT T, ersätter 2018-01-01 TRAKT 04 i lydelse fr.o.m. 2012-01-01 och gäller från och med detta datum tills vidare med en ömsesidig uppsägningstid av tre månader.

Säger central part upp TRAKT T upphör lokalt kollektivavtal att gälla vid samma tidpunkt som TRAKT T om inte annat överenskoms mellan centrala parter.

2. Uppsägning ska vara skriftlig och åtföljd av förslag till nytt kollektivavtal.

§ 6 Avslutning

Förhandlingen förklaras avslutad.

Vid protokollet

Johannes Isaksson

Justeras

För Sveriges Kommuner och Landsting

Agneta Jöhnk

För Arbetsgivarförbundet Pacta

John Nilsson

För Svenska Kommunalarbetsareförbundet

Lenita Granlund

Övriga allmänna villkorsavtal
Traktamentsavtal – TRAKT T

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

Vision

Akademikerförbundet SSR

Eva-Lotta Nilsson

Markus Furuberg

För **OFRs förbundsområde Hälsa- och sjukvård** jämte i förbundsområdet ingående organisationer

Torbjörn Bidebo

Annelie Söderberg

För **OFRs förbundsområde Läkare** jämte i förbundsområdet ingående organisationer

Peter Wursé

För **Läraryrskommitténs och Lärarnas Riksförbunds Samverkansråd**

Ingrid Lindgren Andrén

Elisabeth Ollesdotter

För **AkademikerAlliansen** och till AkademikerAlliansen anslutna riksorganisationer

Ann Garö

Traktamentsavtal – Trakt T

Avtal om traktamente och resetillägg – TRAKT T

1. Vissa definitioner

Förrättning

tjänstgöring som arbetstagare beordrats fullgöra på annat ställe än tjänstestället.

Flerdygnsförrättning

förrättning som medför övernattning utom bostaden.

Tjänsteställe

enligt definition i inkomstskattelagen. För arbetstagare som regelmässigt tjänstgör på flera arbetsplatser kan vid förhandlingar mellan de lokala parterna fastställas att arbetstagaren ska ha flera tjänsteställen.

Anmärkning

Parterna är ense om att bestämmelserna om tjänsteställe inte innebär annat än att nuvarande praxis ska tillämpas även i fortsättningen. Detta gäller även när ett geografiskt område är tjänsteställe.

Vanliga verksamhetsorten

enligt definition i inkomstskattelagen.

Tjänsteresa

av förrättning direkt föranledd resa.

2. Traktamenten m.m.

Vid flerdygnsförrättning utanför den vanliga verksamhetsorten betalar arbetsgivaren ersättning för logikostnad och traktamenten enligt de bestämmelser som anges i inkomstskattelagen och med Skatteverkets vid var tidpunkt gällande schablonbelopp.

Traktamenten kan reduceras enligt de principer som anges i inkomstskattelagen.

Beloppen för traktamenten vid tjänsteresa i Sverige enligt detta avtal förändras vid samma tidpunkt som maximibeloppet för avdrag för förhöjda levnadsomkostnader enligt inkomstskattelagen ändras.

Anmärkning

Det är endast ökningen av levnadskostnaderna som ska beaktas. Exempel på ökade levnadskostnader är utgift för logi, ökad kostnad för mat och dryck samt diverse småutgifter såsom telefonsamtal och tidningar.

3. Resetillägg

Resetillägg utges, såvida inte de lokala parterna enas om annat, när traktamente utges.

Resetilläggen inbegriper semesterlön och semesterersättning med belopp som förutsätts i semesterlagen.

Resetillägg kan reduceras med hälften av det belopp som traktamente för aktuell dag reduceras med.

Beloppen för resetillägg förändras vid samma tidpunkt som traktamente enligt följande:

- Resetillägget för hel dag reduceras med belopp motsvarande 50 % av det belopp som traktamentet för hel dag höjs med och
- resetillägget för halv dag reduceras med belopp motsvarande 50 % av det genomsnittliga belopp som traktamentet för hel och halv dag höjs med.

Anmärkning

Resetillägg är att betrakta som en övergångsbestämmelse i samband med träffande av Traktamentsavtal – 91.

4. Utlandsresor

Parterna är överens om att arbetsgivaren vid utlandsresor bör tillämpa bestämmelserna i inkomstskattelagen och Skatteverkets anvisningar i tillämpliga delar.

5. Riktlinjer för lokala bestämmelser

Riktlinjer (mall) för lokala bestämmelser om färd sätt, reseräkning m.m. enligt bilaga 1.

6. Lokalt kollektivavtal

Lokalt kollektivavtal som träffas på grundval av TRAKT T ska ansluta till inkomstskattelagen och Skatteverkets anvisningar för avdrag för ökade levnadskostnader m.m. Riktlinjer (lokalt fastställda).

Riktlinjer (lokalt fastställda)

Tillämpningsområde

Arbetstagare, undantag

Resekostnadsersättning

Tåg, flyg, blankett etc.

Färdväg

Anses påbörjad respektive avslutad.

Färdsätt

Minsta totala kostnad.

Övrigt

Redogörelse för traktamentsavtalet

Bakgrund

Vid förhandlingarna om TRAKT 91 kom parterna överens om att de traktamenten som betalas enligt det centrala traktamentsavtalet skulle följa de principer som anges i skattelagstiftningen. Traktamentsbeloppen vid inrikes tjänsteresa fastställdes också till samma belopp som det då gällande högsta skattefria traktamentet enligt skattelagstiftningen. 1994 kompletterades avtalet med en överenskommelse som innebär att traktamentsersättningen enligt TRAKT utgår med samma belopp som maximibeloppet för avdrag för förhöjda levnadsomkostnader vid tjänsteresa enligt skattelagstiftningen.

Resetillägget enligt punkt 3 utgår som en skattepliktig löneförmån vid sidan av traktamentet och en minskning av detta sker succesivt då Skatteverkets schablonbelopp för traktamenten höjs.

Vid förhandlingar om TRAKT T gjordes justeringar i avtalet för att åstadkomma en automatisk följsamhet till kommande förändringar av Skatteverkets schablonbelopp. Samtidigt gjordes viss redigering. Dessa ändringar har inte inneburit någon materiell förändring av avtalet.

Parterna noterade att eventuellt kommande beloppsjusteringar i enlighet med avtalets beräkningsprincip (punkt 2 och 3) kan göras utan att nya förhandlingar behöver upptas. Arbetsgivarorganisationen har i sådant fall en skyldighet att informera arbetstagarorganisationerna innan förändringar införs.

Skillnaden mellan traktamente och lön

Traktamentsersättningar som betalas enligt det centrala traktamentsavtalet är ingen löneförmån utan avsikten är att traktamentet ska täcka de eventuella merkostnader som en arbetstagare kan ha haft under en tjänsteresa.

Huvudregeln enligt inkomstskattelagen är att alla ersättningar och förmåner som en arbetsgivare utger till en arbetstagare är skattepliktiga, såvida det inte särskilt reglerats att just den förmånen är skattefri.

Enligt 1 § 12 kapitlet i inkomstskattelagen får en skattskyldig dock minska den beskattningsbara inkomsten med vissa utgifter.

Ökade levnadsomkostnader vid tjänsteresor är avdragsgilla om de uppkommit i samband med övernattnings utanför den vanliga verksamhetsorten och inte överstiger ett maximibelopp vid inrikes resa eller ett normalbelopp vid utrikes resa. Maximibelopp och normalbelopp fastställs av Skatteverket enligt de

principer som anges i inkomstskattelagen. Det innebär att ersättningar enligt TRAKT T betalas ut endast vid förrättning som medfört övernattning utanför verksamhetsorten.

Om traktamenten eller andra ersättningar som arbetsgivaren betalar överstiger det högsta skattefria traktamentet enligt skattelagstiftningen ska den överskjutande delen behandlas som lön. Det innebär att resetillägget som kan betalas enligt TRAKT T behandlas som lön.

För att en ersättning inte ska beskattas krävs att alla förutsättningar för skattefrihet enligt skattelagstiftningen uppfylls. Det innebär att olika former av lokalt överenskomna ersättningar som ibland betalas till arbetstagare i samband med att de gjort endagsresor alltid ska behandlas som lön även om ersättningen kallas för ”traktamente”.

Definitioner

Vissa begrepp som används i TRAKT T definieras i inkomstskattelagen.

Tjänsteställe

Enligt 8 § 12 kapitlet inkomstskattelagen är tjänstestället den plats där den skattskyldige utför huvuddelen av sitt arbete. Utförs detta under förflyttning eller på arbetsplatser som hela tiden växlar, anses i regel den plats där den skattskyldige hämtar och lämnar arbetsmaterial eller förbereder och avslutar sina arbetsuppgifter som tjänsteställe.

För vissa arbetstagare är tjänstestället inte en viss angiven adress utan ett geografiskt område t.ex. kommun.

Enligt bestämmelserna i TRAKT T kan de lokala parterna träffa överenskommelse om att arbetstagare som regelmässigt arbetar på flera arbetsplatser ska ha flera tjänsteställen.

Vanliga verksamhetsorten

Enligt 7 § 12 kapitlet inkomstskattelagen är vanlig verksamhetsort ett område inom 50 kilometer från den skattskyldiges tjänsteställe.

Som vanlig verksamhetsort behandlas också ett område inom 50 kilometer från den skattskyldiges bostad.

Minskat traktamente om arbetstagaren fått fria måltider

I samband med resor i arbetet kan kostnaderna för måltider bli högre än då arbetstagaren vistas på hemorten. För att täcka eventuella merkostnader får arbetstagaren traktamente. Traktamentet är en schablonersättning. Därför behöver arbetstagaren inte styrka sina utgifter.

Om en eller flera måltider under tjänsteresan bekostas av annan än arbetstagaren ska traktamentet reduceras. Ett exempel på detta är när ändamålet med resan är ett studiebesök och värden för studiebesöket bjuder på lunch. Ett annat exempel är när arbetstagare reser till en annan ort för att gå på en kurs för vilken arbetsgivaren betalar en avgift som även inkluderar måltider och logi. I båda dessa fall har arbetstagaren sluppit utgifter för en eller flera måltider.

Enligt § 2 i TRAKT T ska traktamentet minskas enligt de principer som anges i 17 § 12 kapitlet inkomstskattelagen. Dessa finns närmare utvecklade i Skatteverkets föreskrifter och meddelanden. Där anges bl.a. att traktamentet alltid ska minskas om någon annan än den skattskyldige (arbetstagaren) betalat måltiden. Enligt Skatteverkets anvisningar är en måltid som arbetsgivaren betalar också skattepliktig (kostförmån). Det spelar ingen roll om måltiden erhålls på den vanliga arbetsplatsen eller i samband med en tjänsteresa inom eller utom riket. Det finns dock vissa undantag. Dessa redovisas i nedanstående tabell.

	Reducering av traktamente	Kostförmån (Beskattningsbara inkomsten ökas)
Kost i samband med tjänsteresa	Ja	Ja
Obligatorisk hotellfrukost	Ja	Nej
Obligatorisk kost på allmänna kommunikationsmedel	Nej	Nej
Extern representation	Ja	Nej
Måltid – Bjuden av affärskontakt	Ja	Nej
Intern representation	Ja	Nej

Nattschablon

Om arbetstagaren inte kan styrka sina logikostnader kan arbetsgivaren betala ut nattschablon enligt Skatteverkets schablonbelopp.

Observera att nattschablon utbetalas endast för nätter som arbetstagaren övernattat på annan plats än bostaden. Tidig avresa (före kl. 06.00) eller sen återkomst (efter kl. 00.00) berättigar inte till natttraktamente. I dessa fall har ju arbetstagaren inte haft några extrakostnader för övernattnig.

Tjänsteresa till utlandet

Vid utlandsresor bör arbetsgivaren tillämpa Skatteverkets bestämmelser i tillämpliga delar. Det innebär att arbetsgivaren bör, om det inte finns anledning till annan bedömning, utbetala traktamentsersättning med det belopp för respektive land som anges i Skatteverkets allmänna råd om normalbelopp för ökade levnadskostnader i utlandet vid tjänsteresa, tillfälligt arbete och dubbel bosättning. Ett exempel på omständigheter som medför att det kan finnas anledning att frånga den rekommenderade ersättningsnivån är när resan ingår i ett ”paketarrangemang” som inkluderar även måltider.

För att arbetsgivaren ska kunna betala ut traktamenten vid tjänsteresa till utlandet måste det även här vara fråga om en tjänsteresa förenad med övernattnig utanför den vanliga verksamhetsorten. Om den anställde uppehåller sig i flera länder under samma dag kan traktamente betalas ut med normalbeloppet för det land där den längsta tiden av dagen (06.00–24.00) har tillbringats. Här bortses från restid m.m. med flyg och båt. Om den anställde vistats största delen av tjänsteresetiden i Sverige under avrese- eller hemkomstdagen, motsvaras skattefri ersättning av maximibeloppet för inrikes resa.

För logikostnader gäller samma regler som vid inrikes tjänsteresa, nämligen faktisk logikostnad eller, om logikostnaden inte kan visas, 50 procent av normalbeloppet (dagtraktamentet) per natt för det land där natten tillbringas.

Normalbeloppen för respektive land fastställs av Skatteverket. Beloppen framgår av Skatteverkets allmänna råd som bl.a. finns på Skatteverkets hemsida.

Reseräkning

Numera finns inte några överenskommelser mellan parterna eller andra regleringar rörande reseräkning. Det kan dock vara lämpligt att ange vilka regler som ska gälla för reseräkningar.

Enligt praxis ska arbetstagare ange ersättningsanspråk med anledning av förrättning i reseräkning. Reseräkningen ska innehålla de uppgifter som behövs för att kunna bedöma vilka ersättningar som ska utbetalas. Exempel på sådana uppgifter är resans ändamål, tid för avresa och återkomst och färdmedel.

Reseräkning bör avlämnas snarast efter det att en förrättning avslutats. Med ”snarast” avses normalt inom en månad. Anledningen till att reseräkning ska lämnas utan onödigt dröjsmål är att arbetsgivaren ska ha en rimlig möjlighet att kontrollera uppgifterna i reseräkningen.

Beloppsberäkning fr.o.m. 2024-01-01

Traktamentsbelopp 2024 enligt Skatteverkets schablon vid flerdygnsförrättning utom den vanliga verksamhetsorten

Natt 00.00–06.00 avser logi	Halv dag	Hel dag 06.00–24.00
mer än 1 timme av tiden ovan	mer än 4 timmar, påbörjats före kl.20.00 (avresedag) resp. avslutats efter kl.10.00 (hemresedag)	mer än 18 timmar eller påbörjats före kl.12.00 (avresedag) resp. avslutats efter kl. 19.00 (hemresedag)
145:- ¹	145:-	290:- 203:- ²

Resetillägg 2024, enligt punkt 3.

Utges enbart för hel dag

mer än 18 timmar

70:-

¹ Utges inte då arbetsgivaren bekostat logi.

² Efter tre månader vid tjänsteresa mer än tre månader på en och samma ort.

Överenskommelse om nytt bilersättningsavtal – BIA

Parter

Sveriges Kommuner och Landsting, Arbetsgivarförbundet Pacta å ena sidan och Svenska Kommunalarbetareförbundet, OFRs förbundsområde Allmän kommunal verksamhet jämte i förbundsområdet ingående organisationer, Lärarförbundets och Lärarnas Riksförbunds Samverkansråd, OFRs förbundsområde Hälso- och sjukvård jämte i förbundsområdet ingående organisationer, OFRs förbundsområde Läkare jämte i förbundsområdet ingående organisationer och AkademikerAlliansen och till AkademikerAlliansen anslutna riksorganisationer å andra sidan.

§ 1 Innehåll m.m.

Parterna träffar detta kollektivavtal om ersättning för användandet av egen bil i arbetet, BIA att gälla fr.o.m. 2010-04-01. Till avtalet hör även bestämmelserna i Bilaga 1. Avtalet ersätter Bilersättningsavtal – BIL 01.

§ 2 Ändringar och tillägg

I kollektivavtalet ska ingå de ändringar och tillägg till avtalets bestämmelser som parterna träffar överenskommelse om under den tid avtalet gäller.

§ 3 Tvisters handläggning

Uppstår tvist som rör tolkning av detta avtal och av överenskommelsen ska ärendet handläggas i den ordning som föreskrivs i Kommunalt Huvudavtal (KHA).

§ 4 Fredsplikt

Förhandlingar under tid då denna överenskommelse gäller ska föras under fredsplikt.

§ 5 Bilavtal träffade med stöd av BIL 01

Bilavtal som träffats med stöd av BIL 01 äger fortsatt giltighet och ersätts enligt BIA.

§ 6 Rekommendation om lokalt kollektivavtal om egen bil i arbetet, BIA

Parterna rekommenderar berörda arbetsgivare som utgör landsting/region, kommun eller kommunalförbund och berörda arbetstagarorganisationer att träffa lokalt kollektivavtal om BIA.

Parterna är ense om att sådant lokalt kollektivavtal ska anses ha kommit till stånd genom att arbetsgivaren beslutar att anta BIA som lokalt kollektivavtal. Arbetsgivaren tillställer arbetstagarorganisation, som begär det, protokollsutdrag över beslutet.

För övriga arbetsgivare anslutna till Pacta träffas härmed det lokala kollektivavtalet BIA.

§ 7 Giltighet och uppsägning

Detta avtal – BIA – avlöser BIL 01 fr.o.m. den 1 april 2010 och gäller tillsvidare med en ömsesidig uppsägningstid av tre månader. Uppsägningen ska vara skriftlig och åtföljd av förslag till nytt kollektivavtal.

Vid protokollet

Maria Dahlberg

Jan Svensson

Justeras

För Sveriges Kommuner och Landsting

Ingela Gardner Sundström

För Arbetsgivarförbundet Pacta

Ingela Gardner Sundström

För Svenska Kommunalarbetareförbundet

Annica Jansson

Övriga allmänna villkorsavtal
Bilersättningsavtal BIA

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

Eva Fagerberg

Mona Tapper

För **Läraryrskommittén och Lärarnas Riksförbunds Samverkansråd**

Ola Carnelid

Hans Björkman

För **OFRs förbundsområde Hälso- och sjukvård** jämte i förbundsområdet ingående organisationer

Cecilia Helldén

Mats Enefors

För **OFRs förbundsområde Läkare** jämte i förbundsområdet ingående organisationer

Peter Wursé

För **AkademikerAlliansen** och till AkademikerAlliansen anslutna riksorganisationer

Mats Olsson

Bilersättningsavtal – BIA

§ 1 Tillämpningsområde

Om inte annat följer av lag, förordning eller statlig myndighetsföreskrift utges ersättning enligt detta avtal till arbetstagare som använder egen bil i arbetet efter arbetsgivarens godkännande.

§ 2 Kombinerad fast ersättning och körlängdsersättning för bil

Arbetsgivare och arbetstagare kan träffa överenskommelse om en fast del och en rörlig del. Sådan överenskommelse förutsätter överenskommelse om att använda egen bil i det dagliga arbetet.

§ 3 Ersättning för parkeringsavgift

Om avgiftsbelagd parkeringsplats måste användas får arbetstagaren tillbaka erlagd avgift.

§ 4 Kilometerersättning

Ersättning utges med 2,90 kronor per kilometer.

Förhandlingsordningsavtal

(i lydelse fr o m 2022-10-01)

Parter

Sobona – Kommunala företagens arbetsgivarorganisation å ena sidan, samt

OFRs förbundsområden Allmän kommunal verksamhet, Hälso- och sjukvård samt Läkare jämte i förbundsområdena ingående organisationer, Lärarförbundets och Lärarnas Riksförbunds Samverkansråd, AkademikerAlliansen och till AkademikerAlliansen anslutna organisationer, Svenska Kommunalarbetarförbundet, Seko - Service- och kommunikationsfacket, Svenska Transportarbetarförbundet samt Fastighetsanställdas Förbund å den andra.

§ 1

Parterna träffar bilagda (bilaga 1) överenskommelse om förhandlingsordningsavtal för medlemmar anslutna till Sobona - Kommunala företagens arbetsgivarorganisation.

§ 2

Parterna är ense om att förhandlingsordningsavtalet träder i kraft 2020-01-31 då Kommunalt Huvudavtal - KHA 94, FO-F 03 (tidigare KFS) och förhandlingsordningsavtal mellan Arbetsgivarförbundet Pacta å ena sidan och Fastighetsanställdas Förbund, Seko, Service- och kommunikationsfacket samt Svenska Transportarbetarförbundet å den andra upphör att gälla för medlemmar i Sobona.

§ 3

Parterna ska informera varandra om ändringar i respektive parts organisationsstruktur som påverkar tillämpningen av det bilagda förhandlingsordningsavtalet.

§ 4

Arbetsgivare ska informera respektive lokal arbetstagarorganisation om arbetsgivarens tolkning av frikretsens omfattning enligt § 29 i förhandlingsordningsavtalet.

§ 5

Parterna är ense om att § 22, första stycket i förhandlingsordningsavtalet, inte innebär att en part genom att ensidigt påkalla medling kan inhibera av motpart varslad stridsåtgärd.

§ 6

Parterna rekommenderar arbetsgivare som utgör kommunalförbund och berörda arbetstagarorganisationer, att träffa kollektivavtal – LOK

Förhandlingsordningsavtal Sobona i lydelse 2020-01-31 – med den utformning och det innehåll som framgår av bilaga 2.

Övriga arbetsgivare anslutna till Sobona – Kommunala företagens arbetsgivarorganisation är bundna av förhandlingsordningsavtalet genom medlemskapet.

§ 7

Förhandlingsordningsavtalet gäller mellan de centrala parterna tills vidare och med en ömsesidig uppsägningstid av sex månader. Uppsägningen ska för att vara giltig ske skriftligen och vara åtföljd av förslag till ny överenskommelse.

§ 8

Förhandlingarna förklaras avslutade.

Vid protokollet

David Carlsson

För Sobona – Kommunala företagens arbetsgivarorganisation

Joakim Larsson

För OFR:S förbundsområde Allmän kommunal verksamhet jämte i förbundsområdet ingående organisationer

Vision

Akademikerförbundet SSR

Eva-Lotta Nilsson

Markus Furuberg

Kap 1 Förhandling om upprättande av kollektivavtal

§ 1

Förhandlingar om upprättande eller prolongering av kollektivavtal ska föras som förhandling mellan arbetsgivarorganisation och central arbetstagarorganisation (central förhandling) om någon av dessa parter begär det.

§ 2

Har central förhandling i viss fråga begärts enligt § 1, får lokal förhandling inte påkallas eller föras i frågan innan den centrala förhandlingen är avslutad.

§ 3

Mellan arbetsgivare och arbetstagarorganisation får inte avtalas om villkor, som innebär avvikelse från central överenskommelse, om inte avvikelsen är tillåten enligt den centrala överenskommelsen.

§ 4

Parterna är skyldiga att på ömse sidor verka för att träffad överenskommelse snarast genomföres samt att, då överenskommelsen avser kollektivavtal, sådant avtal snarast upprättas.

Kap 2 Förhandling och information enligt lagen om medbestämmande i arbetslivet (MBL)

§ 5

Har vid lokal förhandling som avses i 11, 12, 14 eller 38 §§ MBL enighet uppnåtts i den sakfråga varom förhandlingen förts, ska vad parterna därvid enas om ej ha verkan av kollektivavtal, om inte sådan verkan uttryckligen fastslagits i särskild handling, som undertecknats av behörig företrädare för respektive avtalspart.

§ 6

Begäran av arbetstagarorganisation om sådan förhandling, som avses i 14 § andra stycket MBL, ska skriftligen vara arbetsgivaren, som fullgjort den lokala förhandlingen, tillhanda inom sju dagar efter det att den lokala förhandlingen i frågan slutförts.

§ 7

Om förhandling enligt 11 § MBL eller 38 § första stycket MBL berör mer än en lokal arbetstagarorganisation kan dessa företrädas av ett gemensamt samverkansorgan, som då utgör lokal arbetstagarorganisation.

§ 8

Information enligt 19 § MBL i fråga, som berör mer än en lokal arbetstagarorganisation, kan fullgöras gentemot sådant samverkansorgan som omnämnts i § 7 ovan.

Kap 3 Förhandling i rättstvist

§ 9

I sådan rättstvist, som ska handläggas enligt lagen rättegång i arbetstvist, skall förhandling äga rum i den ordning som anges i detta kapitel.

Även om kollektivavtal upphört att gälla ska bestämmelserna i detta kapitel iakttagas i tvist om avtalets tolkning och tillämpning.

Anmärkning:

Om handläggning av vissa tvister föreskrivs i särskilt huvudavtal för den offentliga sektorn (SHA), såvitt avser kommunalförbund.

§ 10

Förhandling som avses i § 9 förs i första hand som förhandling mellan arbetsgivaren och lokal arbetstagarorganisation (lokal förhandling).

§ 11

I tvist som avses i 33 och 34 §§ MBL utövas tolkningsföreträdet av den arbetstagarorganisation, som slutit kollektivavtalet eller av lokal arbetstagarorganisation, som erhållit dess skriftliga bemyndigande att utöva tolkningsföreträdet. Vill arbetstagarorganisation åberopa tolkningsföreträdare enligt nämnda paragrafer ska detta anges skriftligen till arbetsgivaren eller, vid central förhandling, till vederbörande arbetsgivarorganisation.

§ 12

Kravet på arbetsgivare att i fall som avses i § 35 MBL ”omedelbart” påkalla förhandling i där avsedd tvist ska anses uppfyllt, om arbetsgivaren senast inom sju dagar efter det att arbetsgivaren mottagit skriftligt besked om arbetstagarorganisationens tolkning av berörd avtalsbestämmelse, avsänder skriftlig begäran om förhandling i saken till den lokala arbetstagarorganisationen.

Motsvarande krav i fall, som avses i § 34 tredje stycket MBL, ska anses uppfyllt om arbetsgivaren avsänder skriftlig begäran om förhandling i saken inom sju dagar efter mottagande av arbetstagarorganisationens skriftliga besked i tolkningsfrågan.

§ 13

I tvist som avses i 64 § första stycket första meningen MBL ska där angivna frister utgöra fyra månader respektive två år.

§ 14

Kan uppkommen tvist inte lösas vid lokal förhandling, ankommer det på part som vill fullfölja ärendet att påkalla central förhandling. Framställning om sådan förhandling ska av vederbörande centrala part göras hos motparten inom två månader efter det att den lokala förhandlingen avslutats. Rör tvisten fråga som avses i 35 § MBL ska dock central förhandling påkallas inom tre veckor och fråga som avses i 34 § tredje stycket MBL inom sju dagar efter att den lokala förhandlingen avslutats.

Försummas tidsfristerna som anges i första stycket, har parten förlorat rätten att påkalla central förhandling och därmed rätten att föra tala i tvisten.

§ 15

Tvist får upptas direkt till central förhandling, om de centrala parterna är ense om det.

§ 16

Talan får inte väckas av part, med mindre han fullgjort sin förhandlings-skyldighet enligt detta kapitel. Talan ska väckas inom fyra månader räknat efter det att den centrala förhandlingen har avslutats. Rör tvisten fråga som avses i 35 § MBL skall dock talan väckas inom tre veckor och fråga som avses i 34 § tredje stycket MBL inom sju dagar efter det att den centrala förhandlingen avslutats.

Försummas tidsfristerna som anges i första stycket, är rätten till talan förlorad. Vad nu sagts om förlust av talerätt gäller även part, som försuttit sin rätt till förhandling i frågan.

§ 17

Med avvikelse från bestämmelserna i vad som sägs i 13 och 16 §§ i detta avtal gäller i fråga om tvister avseende 40 och 41 §§ lagen om anställningsskydd (LAS) denna lags frister för påkallande av lokal tvisteförhandling och talans väckande. Fristerna för talans väckande ska räknas från den centrala tvisteförhandlingens avslutande.

§ 18

Anspråk som grundas på gällande pensionsbestämmelse får upptas till lokal förhandling utan hinder av 13 § i detta avtal och bestämmelserna i 64 § stycket första meningen MBL. För tvist om sådant anspråk gäller inte 35 § MBL. I övrigt gäller bestämmelserna i 64 och 65 §§ MBL.

Kap 4 Protokoll m.m.

§ 19

Om parterna inte enas om annat skall vid förhandling föras protokoll, som justeras av parterna.

Protokoll upprättas och justeras i så nära anslutning till förhandlingen som möjligt.

§ 20

Förhandling ska anses avslutad den dag, då parterna enats om att förklara den slutförd. Uppgift om denna tidpunkt bör intagas i protokollet.

Oavsett vad som sagts i föregående stycke ska förhandling anses avslutad då part som fullgjort sin förhandlingsskyldighet skriftligen underrättat motpart om att förhandlingen frånträdes.

Kap 5 Stridsåtgärder

§ 21

Varsel om stridsåtgärd ska innehålla tydliga uppgifter såväl om anledning till stridsåtgärd som om stridsåtgärdens omfattning och vilka yrkeskategorier som kommer att beröras av stridsåtgärderna.

§ 22

Sedan medling i arbetskonflikt påkallats och under tid då sådan medling pågår får part inte lämna motpart varsel om stridsåtgärd eller påbörja stridsåtgärd.

Medling i arbetskonflikt ska anses avslutad, när part givit motparten skriftligt besked om sitt frånträdande från medlingen. Part som vill frånträda medling är skyldig att innan frånträdan efterfråga yttrande från medlaren (-arna) i fråga om medlarens (-arnas) synpunkter för förutsättningarna för fortsatt medling i tvisten.

§ 23

Stridsåtgärd får inte i något fall vidtagas, utan att åtgärden blivit beslutad i behörig ordning av part i detta avtal.

§ 24

Vad avser arbeten som består i myndighetsutövning eller som är oundgängligen nödvändiga för att genomföra myndighetsutövning får stridsåtgärd endast vidtas i form av lockout, strejk, vägran att arbeta på övertid eller mertid, vägran att utföra tjänsteresa utanför ordinarie arbetstid eller nyanställningsblockad.

Begränsningen i första stycket gäller inte vid sympatiåtgärd som vidtas till stöd för stridsåtgärd utanför detta avtals tillämpningsområde.

§ 25

Stridsåtgärd i anledning av viss tvist får därutöver inte vidtagas av part, som försuttit sin rätt till förhandling i frågan eller inte fullgjort sin förhandlings-skyldighet eller efter förhandling inte lämnat motparten skriftligt meddelande om stridsåtgärden inom tre månader från den dag förhandlingen avslutades.

Även om förhandling inte kommit till stånd skall part anses ha fullgjort sin förhandlingsskyldighet, då för förhandling mött hinder, som inte berott på denne, eller då motparten utan iakttagande av sin förhandlingsskyldighet vidtagit stridsåtgärd för tvistens lösande.

§ 26

Arbetstagare är inte till någon del skyldig att utföra arbete som är föremål för lockout eller för tillåten strejk eller därmed jämförlig stridsåtgärd eller för lovlig blockad. Den som står utanför arbetskonflikt ska dock fullgöra sina vanliga tjänsteåligganden.

§ 27

Arbetstagare är skyldig att utföra skyddsarbete. Till skyddsarbete hänföres arbete som erfordras för avveckling av verksamheten på ett tekniskt försvarligt sätt eller till förebyggande av fara för människor eller skada på egendom. Lika med skyddsarbete anses arbete som någon är skyldig att utföra på grund av särskild föreskrift i lag.

§ 28

Om begränsningar i rätten att använda stridsåtgärder i fråga, varom avtal får anses kränka den politiska demokratin, föreskrives i särskilt huvudavtal för den offentliga sektorn (SHA), såvitt avser kommunalförbund.

§ 29

Från stridsåtgärd bör undantas arbetstagare som får anses ha företagsledande eller därmed jämförlig ställning samt arbetstagare som regelmässigt har att företräda arbetsgivaren i kollektivavtalsförhandlingar.

Kap 6 Samhällsfarliga konflikter

§ 30

Med samhällsfarliga stridsåtgärder avses sådana stridsåtgärder som genom sina verkningar skulle otillbörligt störa viktiga samhällsfunktioner eller medföra fara för människors liv eller risk för att bestående ohälsa uppstår.

Anmärkning

Bestämmelsen innebär inte att från det tillåtna området för arbetskonflikt undanta vårdområdet. Uttrycket "fara för människors liv eller risk för att bestående ohälsa uppstår" har valts för att markera att vårdområdet är ett sådant område där rätten till stridsåtgärder bör användas med särskild försiktighet.

§ 31

Part som bedömer en stridsåtgärd vara samhällsfarlig enligt 30 § ovan har att påkalla förhandling hos berörd motpart med syfte att undvika, begränsa eller avbryta stridsåtgärden. Vägrar part att ingå i förhandling eller kan enighet inte uppnås vid förhandling, äger part hänskjuta ärendet till den centrala nämnden enligt § 32 nedan att pröva om stridsåtgärden är samhällsfarlig.

§ 32

För varslad stridsåtgärd som berör avtalsområde där enbart Sobona är avtalspart på arbetsgivarsidan utformas den centrala nämnden enligt nedan:

Den centrala nämnden består av nio ledamöter. Av dessa utser Sobona tre ledamöter, berörda LO-anslutna organisationer samfällt, AkademikerAlliansen samfällt och OFRs förbundsområden samfällt vardera en ledamot, parterna gemensamt tre ledamöter varav en utses till ordförande. För varje ledamot utses enligt samma grunder två ersättare.

För varslad stridsåtgärd som berör avtalsområde där såväl SKR som Sobona är parter utformas den centrala nämnden enligt nedan:

Den centrala nämnden består av nio ledamöter. Av dessa utser arbetsgivarorganisationerna gemensamt tre ledamöter, Svenska kommunalarbetsförbundet, AkademikerAlliansen samfällt, och OFRs förbundsområden samfällt vardera en ledamot, parterna gemensamt tre ledamöter varav en utses till ordförande. För varje ledamot utses enligt samma grunder två ersättare.

Parterna svarar envar för sina representanters kostnader för medverkan i nämnden. Kostnaderna för medverkan av de tre av parterna gemensamt utsedda ledamöterna delas lika mellan parterna.

Anmärkning

Den centrala nämnden för kollektivavtal där såväl Sobona som SKR är part ska vara samma nämnd som utses enligt Kap VI Samhällsfarliga konflikter, § 32 KHA 94.

§ 33

Har frågan om stridsåtgärds samhällsfarlighet hänskjutits till centrala nämnden, ska varslad stridsåtgärd som inte redan påbörjats, uppskjutas i avvaktan på nämndens utlåtande.

Föreligger inte nämndens utlåtande inom två veckor från det frågan hänskjutits till nämnden, är part dock oförhindrad att påbörja stridsåtgärden, om inte nämnden med hänsyn till behovet av rådrum förordnat om uppskov med avgivande av utlåtanden. Har sådant förordnande meddelats, är parten inte skyldig att uppskjuta stridsåtgärd längre än till dess tre veckor förflutit från det frågan hänsköts till nämnden.

§ 34

Nämnden är beslutför endast om den är fulltalig. Som nämndens beslut gäller den mening varom flertalet förenar sig.

Nämndens utlåtande skall genom ordförandens försorg tillställas parterna. Har nämnden funnit stridsåtgärden vara samhällsfarlig ska nämnden i sitt beslut hemställa att parterna ska undvika, begränsa eller häva stridsåtgärden.

Kap 7 Tvister om förhandlingsordningen

§ 35

Vid tvist om tolkning och tillämpning av detta avtal gäller inte 33 § MBL och vid tvist om tolkning och tillämpning av avtalets § 27 inte heller 34 § MBL.

Lokalt kollektivavtal – LOK Förhandlingsordningsavtal Sobona

LOK-bilagan är inte med i detta tryck men finns tillgängligt i inloggat läge på www.sobona.se.

Övriga gällande avtal som ej ingår i trycket

Nedan listas övriga gällande avtal i bransch Utbildning. En del gäller enbart tidigare medlemmar i KFS (De avtalen har ”KFS” i namnet). Om det finns ett motsvarande avtal utan ”KFS” i namnet så gäller det för övriga medlemmar i Sobona. Alla dessa avtal finns tillgängliga i inloggat läge på www.sobona.se.

Pensionsavtal

AKAP-KR/KAP – KL

PA KFS 09

Omställningsavtal

Kompetens och omställningsavtalet KOM – KR

KFS Trygghetsavtal

Försäkringsavtal

Avgiftsbefrielseförsäkring

Avtalsgruppsjukförsäkring AGS – KL

Trygghetsförsäkring vid arbetsskada TFA – KL

Tjänstegrupplivförsäkring TGL – KL

Huvudöverenskommelse

Huvudöverenskommelse (HÖK) med OFRs förbundsområde Hälso- och sjukvård (Vårdförbundet)

Arbetsmarknadsavtal

Överenskommelse om Bestämmelser för arbetstagare i arbetsmarknadspolitiska insatser – BEA

Överenskommelse om lön och villkor för arbetstagare i kompetenshöjande anställningar – BEKO

Överenskommelse om etableringsjobb

Tekniksprånget

Studentmedarbetaravtalet

Kollektivavtal för krigs- och beredskapstillstånd

Krislägesavtal

Övriga gällande avtal som ej ingår i trycket

Samverkansavtal

Avtal om samverkan och arbetsmiljö

sobona

Kommunala företagens
arbetsgivarorganisation



Ytterligare exemplar kan beställas på sobona.se/tryck