

Redogörelsetext för nyheter och ändringar i Huvudöverenskommelse om lön och allmänna anställningsvillkor – HÖK T

Inledning

Den 28 mars 2024 enades parterna om Huvudöverenskommelse HÖK T för AkademikerAlliansen.

Parterna i Huvudöverenskommelsen är Sveriges Kommuner och Regioner (SKR) och Sobona – Kommunala företagens arbetsgivarorganisation samt AkademikerAlliansen och till AkademikerAlliansen anslutna riksorganisationer.

Denna redogörelse omfattar nyheter och ändringar i HÖK T inklusive samtliga protokollsanteckningar, men exklusive Allmänna bestämmelser (AB 24). Ändringarna i AB 24 beskrivs separat, se cirkulär 24:08 och redogörelsetext.

Förutom förhandlingsprotokollet berörs främst Centrala och lokala protokollsanteckningar (bilaga 3) och Centrala protokollsanteckningar (bilaga 4). Ändringar av redaktionell karaktär kommenteras endast i enstaka fall, då fokus är på nyheter och förändringar i bestämmelsernas innehåll.

LOK (bilaga 6 och 6 a) har i sedvanlig ordning uppdaterats från föregående HÖK T i lydelse 2022-01-01 till nu gällande HÖK T i lydelse 2024-04-01. Övriga avtalsbilagor är oförändrade.

Allmänt om förhandlingarna

Avtalsförhandlingarna med AkademikerAlliansen har pågått från 15 december 2023 till 28 mars 2024 då HÖK T i lydelse 2024-04-01 tecknades. Förhandlingarna omfattade HÖK, AB, bilaga L och bilaga U.

Avtalsförhandlingarna 2024 har för första gången på lång tid skett med SKR:s och Sobonas samtliga motparter samtidigt. Förhandlingarna om HÖK T har präglats av fokus på arbetsgivarens ansvar för kompetensförsörjning och arbetsmiljö, diskussioner om yrkanden på löneprocessen, dialog om chefers förutsättningar och om tillsvidareavtalets syfte och tillämpning.

I samband med förhandlingarna har parterna i sektorn enats om fyra partsgemensamma avsiktsförklaringar på följande områden: 1) arbetstidsregler,

2) löneavtalet, 3) friskfaktorer samt 4) kompetensförsörjning. Dessa återfinns som bilagor till cirkulär 24:07.

Överenskommelsen om HÖK T i lydelse 2024-04-01 har inneburit att parterna bland annat har enats om en utvecklad skrivning om tillsvidareavtalets syfte, tillämpning och utveckling. Parterna har även tydliggjort vad den centrala avtalsvårdande gruppen har för uppdrag. Översyner kommer göras av arbetstidsreglerna inom räddningstjänsten samt av bilaga L.

Förhandlingsprotokoll

§ 1 Innehåll

En skrivning om tillsvidareavtalets förutsättningar och konstruktion har tillförts förhandlingsprotokollet § 1. Tillsvidareavtalets syfte och förutsättningar beskrivs som en introduktion till avtalet. Tillsvidareavtalet är en möjlighet för parterna att under fredsplikt föra fortlöpande dialog om avtalets innehåll, tillämpning och utveckling. Tillsvidareavtalet möjliggör därmed också för lokala parter att genomföra lokal löneöversyn. Lokala parter rekommenderas att vid behov konsultera centrala parter om avtalets tolkning och tillämpning.

§ 5 Giltighetstid och uppsägning

Avtalet gäller fortsatt tillsvidare och är uppsägningsbart med en ömsesidig uppsägningstid av 5 kalendermånader. Avtalet kan enbart sägas upp med verkan från 1 april varje år.

Löneavtal, bilaga 1

Löneavtalet har lämnats oförändrat.

Centrala och lokala protokollsanteckningar, bilaga 3

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

Anteckningar till AB

Ny punkt 2 c. Flytande dygnsbryt

Möjlighet till flytande dygnsbryt införs inom räddningstjänsten. En 24-timmarsperiod inleds när ordinarie arbetspass eller jourpass påbörjas. Enligt huvudregeln behöver varje 24-timmarsperiod innehålla 11 timmars sammanhängande dygnsvila. Efter 11 timmars dygnsvila kan ny 24-timmarsperiod starta genom att nytt arbetspass påbörjas.

Eventuell övertid i anslutning till arbetet eller under beredskap innebär däremot inte att en ny 24-timmarsperiod inleds. Tidpunkterna för dygnsbryt framgår i samband med att schema där ordinarie arbetstid (samt eventuell jour) eller tjänstgöringstid och viloperioder meddelas arbetstagaren.

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

Exempel

Måndag

Arbete kl. 14.00-22.00

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

Klockan 11.00 på tisdag har arbetstagaren vilat i 11 timmar.

Tisdag

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

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

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

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

Vid tillämpning av undantaget förläggs vilan under måndagen fram till kl. 09.00 på tisdagen och nytt arbete kan då påbörjas.

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

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

Exempel:

Fredag

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

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

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

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

Mellanliggande tid

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

Punkt 13. Sjuklön m.m.

Punkten 13 gällande ersättning av inkomstbortfall vid sjukskrivning pga. misshandel i arbetet utgår på grund av att ersättningen numera täcks av TFA-KL.

Tidigare punkt 14-16

Punkt 14-16 får ändrad numrering.

Övriga anteckningar

Punkt 2. Konstitutorial m.m.

Punkt 2 om konstitutorial m.m. stryks ur avtalet då regleringarna numera saknar tillämpning.

Tidigare punkt 3-12

Punkt 3-12 får ändrad numrering.

Punkt 6. Lön vid annan anställning på grund av organisatoriska skäl eller sjukdom

Tidigare punkt 7. Bestämmelse om lön vid annan anställning pga. organisatoriska skäl eller sjukdom med giltighet till och med 2022-09-30 har tagits bort ur avtalet. En motsvarande bestämmelse men med en kortare avräkningsperiod gäller från och med 2022-10-01 och framgent. För överenskommelse med arbetstagare som ingåtts före 2022-10-01 gäller de villkor som överenskommelsen grundats på vid tillkomsten.

Punkt 10. Bestämmelser för räddningstjänstpersonal med huvudsaklig tjänstgöring i uttryckningsstyrka

Det tillägg som anges i punkt 10 räknas upp med 3,3 procent från 2 000 kr per månad till 2 066 kronor per månad att gälla från 1 april 2024.

Centrala protokollsanteckningar, bilaga 4

Centrala protokollsanteckningar bilaga 4 binder enbart centrala parter.

Anteckningar till löneavtal

Punkt 2. Avtalsvårdande grupp

Tidigare punkt 2 ersätts med en ny skrivning om parternas avtalsvårdande grupp.

Avtalsvårdande grupp får därigenom ett tydligare uppdrag att utveckla arbetsformer och hantera frågor utifrån avtalets särskiljande tillsvidareform. Avtalsvårdande grupp ska löpande föra dialog om avtalets tillämpning, efterlevnad och eventuella utvecklingsbehov med målet att arbeta fram gemensamma lösningar.

Vid behov kan avtalsstödande insatser bli aktuella och avtalsvårdande grupp är beredd att bistå lokala parter genom central konsultation om det efterfrågas av lokala parter vad gäller frågor som rör Löneavtalets tillämpning.

Avtalsvårdande grupp kan även få tilläggsuppdrag.

Tidigare punkt 3-6

Punkterna 3-5 har utgått. Punkt 6 får därför ny numrering 3.

Ny punkt 4. Avsiktsförklaring gällande löneavtalet

Parterna har enats om en avsiktsförklaring gällande löneavtalet (se bilaga till cirkuläret).

Anteckningar till AB

Tidigare punkt 2-7

Punkt 2 och 6 har utgått. Punkt 3-5 samt 7 får ny numrering.

Ny punkt 6. Avsiktsförklaring gällande arbetstid

Parterna har enats om en avsiktsförklaring gällande arbetstid (se bilaga till cirkuläret).

Ny punkt 7. Partsgemensam översyn av bilaga L

Centrala parter är överens om att gemensamt genomföra en översyn av Bilaga L. Syftet är att ta fram ett gemensamt underlag om bilagan ska utvecklas samt om bestämmelserna fortsatt ska vara en bilaga eller införas i Allmänna Bestämmelser. Översynen ska vara slutförd senast 30 november 2024.

Övriga anteckningar

Punkt 6. Friska arbetsplatser

Punkt 6 om friskare arbetsplatser tas bort. Se istället avsiktsförklaring om friskfaktorer i välfärden nedan (ny punkt 7).

Ny punkt 6. Avsiktsförklaring om kompetensförsörjning av välfärden

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. Arbetet kommer att samordnas av Välfärdens partsråd (VPR) och pågår till och med den 31 december 2026 om inget annat beslutas av parterna (se bilaga till cirkuläret).

Ny punkt 7. Avsiktsförklaring om friskfaktorer i välfärden

Inom ramen för HÖK T 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 Valfärdens partsråd (VPR) och pågår till och med den 31 december 2026, om inget annat beslutas av parterna (se bilaga till cirkuläret).

Ny punkt 8. Översyn av arbetstidsreglerna m.m. inom räddningstjänstens område

Centrala parter, SKR och Sobona jämte Svenska Kommunalarbetsförbundet, OFR:s förbundsområde Allmän kommunal verksamhet och AkademikerAlliansen är överens om att genomföra en översyn av arbetstidsregler och angränsande frågor inom räddningstjänstens område. Syftet är att identifiera vilka åtgärder som behöver vidtas ur ett långsiktigt perspektiv. Detta för att uppnå ett sammanhållet och tydligt regelverk som är anpassat till verksamhetens behov och efterlever gällande skyddsregler.

Ny punkt 9. Kompetensutveckling

En ny punkt 9 har införts där centrala parter konstaterar sjukvårdshuvudmannens ansvar för kompetensutveckling och fortbildning för legitimerad personal samt att detta ingår i utvecklingssamtal och inkluderas i individuella utvecklingsplaner. Motsvarande bestämmelse finns sedan tidigare i avtalet HÖK med OFR:s förbundsområde Läkare och HÖK med OFR:s förbundsområde hälso- och sjukvård.

Centrala parter syn, bilaga 5 och bilaga 5 a

Inga förändringar har skett i bilagorna 5 och 5 a. Bilagorna utgör inte kollektivavtal.

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

Avtalsmall för LOK uppdaterad utifrån aktuella datum.

Redan antagen och tecknad LOK enligt ÖLA 01 eller tidigare HÖK T behöver inte nytecknas.

Rekommendation till beslut

Ändring av HÖK T medför inte att det föreligger någon rekommendation till beslut.

Redan antagen LOK enligt ÖLA 01 eller tidigare HÖK T behöver inte antas på nytt. Inte heller behöver LOK enligt ÖLA 01 eller tidigare HÖK T nytecknas.

För befintliga LOK kan om så bedöms lämpligt för att öka tydligheten eller av andra skäl till protokollet antecknas:

- att tillsvidareavtalet HÖK T tillförs de ändringar som de centrala parterna enats om i den träffade överenskommelsen 28 mars 2024 om HÖK T i lydelse fr.o.m. 2024-04-01.

I de fall LOK enligt ÖLA 01 eller tidigare HÖK T inte antagits gäller följande:

Sveriges Kommuner och Regioners styrelse och Sobona – Kommunala företagens arbetsgivarorganisationers styrelse rekommenderar berörda arbetsgivare som utgör kommun, region och kommunalförbund besluta, med anledning av ändrad Huvudöverenskommelse, HÖK T – med AkademikerAlliansen för tillämpning fr.o.m. 2024-04-01,

- att anta bestämmelserna enligt Huvudöverenskommelse HÖK T, samt
- att efter framställan från respektive riksorganisation teckna lokalt kollektivavtal – LOK – i enlighet med centrala förhandlingsprotokollet.