

# Huvudöverenskommelse om lön och allmänna anställningsvillkor samt rekommendation om lokalt kollektivavtal m.m. – HÖK 19

## Parter

Sveriges Kommuner och Landsting och Sobona - Kommunala företagens arbetsgivarorganisation å ena sidan, samt

OFRs förbundsområde Hälso- och sjukvård 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 19 – för arbetstagare för vilka gäller Allmänna bestämmelser – AB.

Till avtalet hör även bestämmelser enligt följande bilagor 1–6a.

- a) Löneavtal (bilaga 1),
- b) Allmänna bestämmelser – AB 17 – i lydelse fr.o.m. 2019-01-01 (bilaga 2) med följande underbilagor:
  - D, anställning i personalpool,
  - L, lägerverksamhet m.m.,
  - 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) Centrala parter syn på förutsättningar för en väl fungerande arbetstidsförläggning (bilaga 5 a), samt

g) LOK 19 (bilaga 6 och 6 a).

## **§ 2 Parternas avsikt**

Parterna vill fortsätta på den sedan lång tid inslagna vägen att stödja varje arbetsgivares arbete med att få den individuella lönesättningen att vara den grund för individuell löneutveckling som är en förutsättning för en god verksamhet. Detta kommer att gynna individerna men även kollektivet.

En lång avtalsperiod ger förutsättningar för ett strategiskt och långsiktigt arbete. Frågor av stor betydelse för verksamhetens utveckling är den långsiktiga kunskapsutvecklingen och kompetensförsörjningen. Detta är viktiga grunder för att kunna garantera hög kvalitet, effektivitet och måluppfyllelse. Parterna avser därför att föra en kontinuerlig dialog med syfte att gemensamt verka för att grundutbildning och specialisering på ett bättre sätt svarar upp mot behoven av kunskap och kompetens inom hälso- och sjukvården.

## **§ 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 Fredsplikt**

Förhandlingar under avtalsperioden enligt denna överenskommelse ska föras under fredsplikt.

## **§ 5 Rekommendation om LOK 19 m.m.**

Parterna rekommenderar berörda arbetsgivare som utgör landsting/region, kommun eller kommunalförbund och berörda arbetstagarorganisationer att träffa kollektivavtal – LOK 19 – 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 19 – enligt bilaga 6 a.

## **§ 6 Giltighet och uppsägning**

Såvida inte särskilt anges gäller HÖK 19 för perioden 2019-04-01—2022-03-31, med en ömsesidig uppsägningstid av 3 kalendermånader.

Har avtalet inte sagts upp inom föreskriven tid, förlängs avtalets giltighet för en tid av 12 kalendermånader i sänder med en ömsesidig uppsägningstid av 3 kalendermånader.

Avtalet är därtill möjligt att säga upp senast 2020-12-31, med en ömsesidig uppsägningstid av 3 kalendermånader. Avtalet löper då ut 2021-03-31.

Uppsägning ska vara skriftlig och åtföljd av förslag till nytt kollektivavtal.

## **§ 7 Avslutning**

Förhandlingarna förklaras avslutade.

Vid protokollet

*Lena Schaller*

Justeras

För **Sveriges Kommuner och Landsting**

*Joakim Larsson*

För **Sobona - Kommunala företagens arbetsgivarorganisation**

*Joakim Larsson*

För **OFRs förbundsområde Hälso- och sjukvård**  
jämta i förbundsområdet ingående organisationer

*Sineva Ribeiro*

Vårdförbundet

# Löneavtal

## § 1 Grundläggande principer för lönesättningen

Arbetsgivarna har enligt detta avtal fortsatt stort ansvar för lönebildningen.

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

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

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 19 har de centrala parterna angivit ”Centrala parters syn på förutsättningarna 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.

### *Lönestruktur*

2. Då Löneavtalet inte anger en nivå för det garanterade utfallet, ges arbetsgivaren ökade förutsättningar att arbeta strategiskt med att åstadkomma en önskvärd lönestruktur. Detta möjliggör en löneutveckling som premierar kompetens, specialistkunskap och erfarenhet som leder till förbättrade resultat och bidrag till verksamhetens mål sett över tid.

Arbetsgivarens syn på de övergripande lönestrukturfrågorna blir därmed en viktig del i överläggningen.

Prioritering avgörs utifrån behov och förutsättningar hos respektive arbetsgivare. Arbetstagare lönesätts individuellt och differentierat med denna prioritering som grund. På detta sätt ges möjlighet att uppnå syftet med att öka lönespridningen.

### *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.

Under avtalsperioden ska lönenivåer och lönespridning inom respektive yrken särskilt uppmärksammas. Målet är en prioritering av särskilt yrkesskickliga för att öka möjligheten till lönekarriär inom yrket över tid.

### **Anmärkning**

Särskilt yrkesskickliga arbetstagare bedöms utifrån kriterierna i punkt 2 ovan (se första stycket). Lokala lönekriterier är också ett naturligt verktyg för att stödja prioriteringen av dessa arbetstagare utifrån lokala förutsättningar och behov.

### *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 två 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 19.

### *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.

### *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.

## **Allmänna bestämmelser**

Se särtryck



# Centrala och lokala protokollsanteckningar

## Anteckningar till Löneavtal

*Förbundsområdet Hälso- och sjukvård*

1. I förbundsområdet Hälso- och sjukvård ingår Vårdförbundet.

*Annan åtgärd än lön*

2. Om löneöversyn innebär annan åtgärd än lön ska detta för berörd arbetstare 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*

3. 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.

*Uppföljning av målet att prioritera särskilt yrkesskickliga*

4. Efter avstämningen ska en särskild uppföljning och analys göras av lönenivåer och lönespridning inom respektive yrke. Detta för att lokala parter ska kunna analysera och följa målsättningen med en prioritering av särskilt yrkesskickliga (se bilaga 1, § 2, punkt 3).

Denna uppföljning och analys är också ett viktigt underlag i parternas överläggning.

## *Samtal om arbetsuppgifter och lön efter utbildning*

5. När arbetstagare slutfört längre utbildning eller längre vidareutbildning som efterfrågas av arbetsgivaren, ska samtal föras mellan medarbetare och chef. Detta om hur arbetsuppgifter och lön påverkas med hänsyn till medarbetarens nya kompetens.

### **Anmärkning:**

Avser utbildning till barnmorska och specialistsjuksköterska. Kan också avse längre vidareutbildningar (högskoleutbildning motsvarande minst en termin) för barnmorskor, biomedicinska analytiker, röntgensjuksköterskor och sjuksköterskor.

## *Central konsultation*

6. För att värna avtalskonstruktionen är centrala parter beredda att på initiativ från lokala parter, bistå vid diskussioner om principiella och övergripande frågor rörande Löneavtalets tillämpning.

## *Partsgemensamt arbete om önskvärd lönestruktur*

7. Centrala och lokala parter ska under avtalsperioden gemensamt arbeta med att följa upp och stödja arbete med att utveckla löneöversynsprocessen. Viktiga frågor rör förutsättningar för att öka lönespridningen och för arbetet med att nå en önskvärd lönestruktur. Målet är en löneutveckling som premierar kompetens, specialistkunskap och erfarenhet som leder till förbättrade resultat och bidrag till verksamhetens mål.

Partsarbetet utgår från HÖK 19 där prioriteringen av särskilt yrkesskickliga är en viktig fråga.

Arbetet ska inledas i september 2019 med ett seminarium mellan centrala och lokala parter från 5 regioner och en stor stad/kommun. Detta för erfarenhetsutbyte och dialog om:

- Nuvarande löneöversynsprocesser och deras utformning, pågående utvecklingsarbeten och eventuella behov av utveckling.
- Vilka olika arbetssätt och metoder som finns för att öka lönespridningen och möjligheterna till lönekarriär över tid, samt förslag från bland annat Vårdförbundet på stöd i arbetet med löneöversynsprocessen.
- Möjligheter att gemensamt följa och utvärdera löneöversynsprocessen.
- Hur man identifierat och prioriterat gruppen särskilt yrkesskickliga.

- Exempel på och möjligheter att koppla ihop karriärutveckling med löneutveckling.
- Lyfta fram och sprida goda exempel.

Arbetet ska sammanfattas och avslutas under december 2019 och ligga till grund för 3 partsgemensamma regionala konferenser som ska genomföras efter sommaren 2020. Innehåll och upplägg utgår främst från de erfarenheter som gjorts i seminariet. I konferenserna deltar centrala och lokala parter, samt chefer och fackliga företrädare från större verksamheter inom respektive regioner. En konferens planeras även för lokala parter i större/städer kommuner.

Utvärdering och uppföljning av konferenserna bör vara klar november 2020 dock senast våren 2021 och parterna ska gemensamt sprida erfarenheter och resultat till lokala chefer och representanter för lokala parter.

## **Anteckningar till AB**

### *Arbetstid*

1. Förlängs beräkningsperioden med stöd av § 13 mom. 6 f) och arbete därmed förläggs till lördag–söndag i större utsträckning än tidigare fordras lokalt kollektivavtal.
2. Arbetstagare som har ordinarie arbetstid förlagd till vardag såväl som söndagar och/eller helgdag ska tillförsäkras 9 fridagar per fyraveckorsperiod. Motsvarande ska gälla vid längre beräkningsperioder. Möjlighet att avstå enstaka fridag finns för arbetstagare som så önskar.

### *Arbetstid natt*

3. Vid tillämpning av § 13 gäller vid ständigt 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.

### **Anmärkningar**

1. Bestämmelsen om 34 timmar och 20 minuter per vecka vid ständigt natt ska omfatta alla arbetstagare som arbetar ständigt natt, även arbetstagare i verksamheter som tidigare har undantagits (se HÖK 16, bilaga 3). För dessa arbetstagare gäller bestämmelsen fr.o.m. 2020-04-01 om inte annat överenskomms mellan lokala parter.

2. Vid införande av bestämmelsen för arbetstagare som tidigare har undantagits (se HÖK 16, bilaga 3) ska avräkning göras i löneöversynen 2020, motsvarande ett värde på 0,2 procentenheter av löneökningstrycket. Denna lokala avräkning kan, beroende på andelen medlemmar i arbetstagarorganisationen som arbetar ständig natt, bli antingen lägre eller högre än 0,2 procentenheter. Avräkning förutsätter att inte motsvarande heltidsmätt (eller lägre) redan överenskommit lokalt.

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

### *Rotationstjänstgöring*

5. Bestämmelsen avser verksamheter med krav på en arbetstidsförläggning där arbetstagare roterar mellan dag- och natttjänstgöring. För heltidsanställd i sådan verksamhet med ordinarie arbetstid förlagd till vardag såväl som sön- och helgdag eller till vardag och helgdag, som har arbetstid förlagd till såväl dag som natt s.k. rotationstjänstgöring gäller följande under aktuell beräkningsperiod:

när nattpassen utgör minst 20 procent av den totala arbetstiden för heltidsanställd arbetstagare, ska den genomsnittliga veckoarbetstiden inom beräkningsperioden utgöra 36 timmar och 20 minuter.

när nattpassen utgör minst 30 procent av den totala arbetstiden för heltidsanställd arbetstagare ska den genomsnittliga veckoarbetstiden inom beräkningsperioden utgöra 34 timmar och 20 minuter.

För arbetstagare som ingår i rotationstjänstgöringen och som utifrån verksamhetens krav arbetar enbart nattpass under beräkningsperioden ska den genomsnittliga veckoarbetstiden för heltidsanställd arbetstagare inom beräkningsperioden utgöra 34 timmar och 20 minuter.

### **Anmärkingar**

1. Då ordinarie arbetstid är förlagd till vardag såväl som sön- och helgdag eller till vardag och helgdag, görs beräkningen ovan utifrån ett genomsnittligt heltidsmätt på 38 timmar och 15 minuter per vecka under beräkningsperioden. Vid beräkningen av andelen nattpass av den totala arbetstiden avrundas tiondelar upp till närmaste heltal.

2. Bestämmelsen om rotationstjänstgöring träder i kraft 2018-04-01 om inte annat överenskoms mellan lokala parter

### *Avvikelser från bestämmelser om ständig natt och rotationstjänstgöring*

6. Lokala kollektivavtal kan träffas om avvikelser från bestämmelserna avseende ständig natt och rotationstjänstgöring.

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

#### *Avvikelser från bestämmelser i §§ 20–24 i AB*

**7.** Arbetsgivaren och arbetstagaren kan 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.

Avvikelse kan även ske genom kollektivavtal. Om kollektivavtalet reglerar samma fråga som den enskilda överenskommelsen gäller den enskilda överenskommelsen.

#### *Syfte med lokala kollektivavtal om arbetstid*

**8.** Parterna konstaterar att lokala kollektivavtal om arbetstid syftar till att anpassa arbetstidens förläggning till såväl verksamhetens krav som till de anställdas olika önskemål och behov. Därvid bör beaktas verksamhetens krav på en effektivare och mer flexibel organisation samt de anställdas krav på mer flexibla och individuella lösningar. Det är naturligt att utveckling och effektivisering av verksamheten bygger på en förtroendefull och ändamålsenlig samverkan mellan de lokala parterna och på att den enskilde får ett ökat ansvar och inflytande över sin egen arbetssituation.

#### *Centrala och lokala parters gemensamma arbete om verksamhetsanpassad och hälsosam arbetstidsförläggning*

**9.** En verksamhetsanpassad och hälsosam arbetstidsförläggning är viktig för att klara kompetensförsörjningen. Detta för att främja heltidsarbete och stödja ett långt, utvecklande och hållbart arbetsliv.

I bilagan Centrala parters syn på förutsättningar för en väl fungerande arbetstidsförläggning framhålls att denna ska vara ett stöd i det lokala arbetet. Centrala och lokala parter avser därför att stödja verksamheternas arbete med att:

- Sprida kunskap om bilagan och hur den kan tillämpas inom ramen för de forum som finns i samverkanssystemet. Arbetsplatsträffen är ett viktigt forum för dialog.

- Tillgängliggöra verktyg, t ex goda lokala exempel på riktlinjer för verksamhetsanpassad och hälsosam arbetstidsförläggning samt olika digitala stöd.
- Följa upp lokala arbetstidsavtal/arbetstidsmodeller, förekomst samt frekvens av jour och beredskap, mer- och övertidsuttag samt dygnsvila och möjlighet till vila/återhämtning.
- Lyfta fram goda exempel på en strukturerad och välfungerande process för semesterplanering.

Centrala parter avser i samarbete med lokala parter att följa upp arbetet i september 2020, mars 2021 och i november 2021.

Under avtalsperioden avser centrala parter också följa och ha dialog om hur hanteringen av arbetstidsfrågor inom regioner och kommuner kan påverka omställningen till Nära vård.

### *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 landstingssektorn gäller*

**11.** Förvaltningschef eller avdelningschef direkt underställd landstingsdirektör eller landstingsstyrelse 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.

### *För vissa arbetsgivare anslutna till Sobona gäller*

**13.** Följande arbetsgivare ska tillämpa § 27 mom. 21 a).

- Capio S:t Görans sjukhus AB
- Danderyds sjukhus
- Södersjukhuset
- Södertälje sjukhus

Detsamma ska gälla för eventuella ytterligare akutsjukhus som ansluter sig till Sobona.

#### *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.

**15.** Arbetsgivaren kan efter prövning medge att ersätta arbetstagare för inkomstbortfall, i form av lön och andra anställningsförmåner enligt § 28 mom. 5, som uppstått i samband med personskada genom våld och/eller misshandel i arbetet. Ersättning utges endast för den del av lönebortfallet som inte ersätts på annat sätt. Ersättningen inbegriper semesterlön och semesterersättning enligt avtalet och semesterlagen.

#### *Civil och värnplikt*

**16.** AB § 30 Civil och värnplikt i dess lydelse 2012-03-31 gäller såvida inte de lokala parterna träffar överenskommelse om annat.

#### *Uppsägningstider för arbetsgivare som är medlem i Sobona*

**17.** Arbetsgivare som är medlem i Sobona kan besluta att § 33 mom. 1a) ska gälla för verksamheten.

#### *För vissa arbetsgivare anslutna till Sobona gäller*

**18.** Följande arbetsgivare ska tillämpa uppsägningstiderna i § 33, mom. 1 a)

- Capio S:t Görans sjukhus AB
- Danderyds sjukhus
- Södersjukhuset

– Södertälje sjukhus

Detsamma ska gälla för eventuella ytterligare akutsjukhus som ansluter sig till Sobona.

## 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 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. De första 12 månaderna utbetalas hela tillägget. Därefter minskas tillägget med 1/12 av tillägget per kalendermånad.

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*

**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 §§ 13–14 och AKAP-KL bilaga 2 punkt 6.

### *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.

## Centrala protokollsanteckningar

### Anteckningar till Löneavtal

#### *Skiljenämnd*

1. Skiljenämnden består av tre ledamöter, av vilka Sveriges Kommuner och Landsting 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.

#### *Partsgemensamt arbete om löneavtalets tillämpning*

2. Centrala parter ska under våren 2021 följa upp hur löneavtalet i HÖK 19 tillämpas. Det rör chefers, medarbetares och lokala parters syn på tillämpningen. Målsättningen är att identifiera om avtalet behöver utvecklas och/eller om det behövs åtgärder för att stödja tillämpningen och arbetet med att uppnå en önskvärd lönestruktur.

Centrala parter ska årligen göra en fördjupad analys av den partsgemensamma lönestatistiken. Detta för att följa upp löneavtalet utifrån hur löner, lönespridning och lönestruktur utvecklas för Vårdförbundets yrkesgrupper.

### 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.

2. Dygnsvila enligt arbetstidslagen (ATL) bör så långt det är möjligt följas vid förläggning av ordinarie arbetstid.

Om dygnsvila enligt ATL utifrån ett verksamhetsperspektiv inte kan uppnås så bedömer parterna att objektiva skäl finns till att tillämpa de avvikelser från ATL

som anges i AB § 13 mom. 6 g)–h). Parterna anser att arbetstagare därigenom erhåller lämpligt skydd enligt EG:s arbetstidsdirektiv 2003/88/EG, artikel 18, genom gällande kollektivavtalsreglering och lagstiftning.

#### *Lokalt kollektivavtal om arbetstid*

**3.** Innan lokalt kollektivavtal om arbetstid träffas ska arbetsgivaren göra en konsekvensanalys av effekter på verksamheten och arbetsmiljön.

I lokalt kollektivavtal ska anges när avtalet ska följas upp samt giltighets- och uppsägningstider.

#### *Medbestämmandelagen*

**4.** 33 § MBL är inte tillämplig på bestämmelserna i AB § 27, på lokal överenskommelse som kan ha träffats med stöd av AB § 5 mom. 1b) eller på § 27 mom. 9.

**5.** 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. 6 och § 27 mom. 9.

#### *Lokal företrädare för arbetstagarorganisation*

**6.** 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.

Detta gäller även lokalt kollektivavtal som träffas om avvikelser från bestämmelser om ständig natt och rotationstjänstgöring samt §§ 20–24 enligt bilaga 3, Anteckningar till AB punkt 7.

## **Övriga anteckningar**

#### *Ändringar i lagstiftning*

**1.** Genomförs under avtalsperioden ändringar i lagstiftning kan förhandlingar påkallas.

#### *Kompetensutveckling*

**2.** Parterna konstaterar att bilagan ”Kompetensutvecklingsavtal” till ÖLA 00 fortsätter att gälla till annat överenskoms.

3. De centrala parterna konstaterar beträffande fortbildning att det är sjukvårdshuvudmannen som svarar för att varje medarbetare har den kompetens som krävs för fullgörande av arbetsuppgifterna och som ska ge förutsättningar för kompetensutveckling. Detta är något som ingår i återkommande utvecklingssamtal mellan medarbetare och chef och som formuleras i individuella utvecklingsplaner som inkluderar fortbildning.

#### *Förhandlingar rörande ändringar i AB m.m.*

4. Mot bakgrund av att Allmänna bestämmelser (AB) är gemensamt med samtliga arbetstagarorganisationer kommer avtalsförhandlingar att genomföras med OFRs förbundsområde Hälso- och sjukvård vid samma tidpunkt som med övriga motparter. Motsvarande gäller även övriga delar av Huvudöverenskommelsen som är gemensamma.

#### *Partsgemensamt arbete om karriärmodeller*

5. Parterna ser möjligheterna att klara kompetensförsörjningen som en av välfärdens största utmaningar. Strukturerade och välfungerande karriärmodeller kan bidra till verksamhetens utveckling samtidigt som de attraherar, motiverar och bidrar till att behålla medarbetare genom att skapa tydligare förutsättningar för kompetensutveckling, karriär- och löneutveckling.

Centrala parternas gemensamma uppföljning visar att det finns skillnader mellan arbetsgivarna i hur långt man kommit i arbetet med karriärmodeller. Det framkommer också önskemål och synpunkter på modellerna från lokala parter.

Mot bakgrund av ovanstående avser centrala parter att:

- stödja lokalt arbete för att ta fram, utveckla och implementera karriärmodeller.
- stödja samarbete och erfarenhetsutbyte mellan regioner och kommuner. Detta med hänsyn till vårdens utveckling och omställningen till Nära vård.
- verka för att samtliga regioner samt ett urval av större kommuner senast i december 2022 utvecklat karriärmodeller och börjat implementera dessa för Vårdförbundets yrkesgrupper.

Partsarbetet innebär t ex att:

- en tidplan för partsarbetet ska tas fram, där årlig uppföljning av införda karriärmodeller och pågående projekt ska ingå.
- forum ska skapas för kunskapsspridning och erfarenhetsutbyte mellan lokala parter.

- verka för vissa gemensamma grunder i modellerna, t ex vad gäller tjänster för specialistsjuksköterskor på avancerad nivå.
- följa upp lokal hantering av tjänster och tjänstestruktur för barnmorskor, biomedicinska analytiker, röntgensjuksköterskor och sjuksköterskor samt hur detta kan följas i AID.
- verka för att grundutbildning och specialisering på ett bättre sätt svarar upp mot verksamhetens behov av kunskap och kompetens.
- se över samsynsdokumentet mellan parterna om utbildningsanställningar, samt hur parterna fortsatt kan stödja det lokala arbetet med utbildningsanställningar i enlighet med samsynsdokumentet.

Arbetet ska vara avslutat 2022-12 -31.

#### *Centrala parter gemensamma arbete*

**6.** Centrala parter är överens om att tillgången på specialistutbildade sjuksköterskor är viktig för framtidens vård. Parterna ska därför gemensamt stödja det lokala arbetet med utbildningsanställningar i enlighet med parternas samsynsdokument. Parterna ska vidare följa upp och utvärdera formen för och utvecklingen av utbildningsanställningar samt antal, fördelning och inriktning. Fokus ska även läggas på hur utbildningsanställningar kan bidra till att stärka specialistsjuksköterskans roll i vården. Uppföljning ska göras 2018 -12-31 samt inför 2020-12-31, då arbetet ska vara slutfört.

#### *Partsgemensamt arbete om att förebygga ohälsa*

**7.** Centrala parter ska gemensamt bistå lokala parter i arbetet med att förebygga ohälsa genom att utarbeta råd och stöd och på andra sätt bidra i arbetet. Fokus kommer bland annat att läggas på ansvariga chefers förutsättningar att bedriva systematiskt arbetsmiljöarbete och arbete med hälsofrämjande åtgärder. Parterna ska också genomföra ett antal regionala temadagar med målgruppen första linjens chefer och skyddsombud. Målsättningen är att förebygga ohälsa och därmed minska sjuktalet. Arbetet ska vara slutfört 2020-12-31.

## Centrala parterers syn på förutsättningar för en väl fungerande individuell lönesättning

Denna bilaga anknyter till Löneavtalet och dess överläggning. En förutsättning för att överläggningen ska leda till önskvärd samsyn om arbetsgivarens planerade åtgärder och bidra till en bra löneöversynsprocess är att bilagans olika delar, lokala förutsättningar och praktiska tillämpning diskuteras.

Löneavtalet utgår från en lönesättning som är individuell och differentierad. En förutsättning för att en sådan lönesättning ska kunna fungera väl är att arbetsgivaren arbetat fram grundläggande och långsiktiga lönepolitiska riktlinjer för lönesättningen. Dessa riktlinjer måste vara kända och diskuterade med medarbetarna i organisationen för att bidra till det positiva sambandet mellan lön, motivation och resultat.

Lönepolitiken visar arbetsgivarens värderingar och varje arbetsplats måste diskutera vad lönepolitiken innebär för den egna verksamheten. Lönestrukturen ska stimulera till kompetensutveckling för att individen under hela yrkeslivet ska kunna bidra till verksamhetens utveckling. Det är i detta sammanhang naturligt att också uppmärksamma arbetstagare som är frånvarande på grund av sjuk- eller föräldraledighet.

Lönekriterier för lönesättning ska tydligt visa hur arbetsinsatserna värderas och måste därför utgå från verksamhetens uppdrag och mål.

Lönebildningen och löneökningsbehovet ska kopplas till arbetsgivarens arbete med verksamhetsmål och verksamhetsutveckling, prioriteringar och ekonomiska förutsättningar och vara en integrerad del av samverkanssystemet mellan parterna. Olika arbetsgivare har på grund av skillnader i storlek och organisation olika förutsättningar för lönebildningsprocessens utformning.

Härvid ska följande särskilt beaktas:

### **Rollfördelning**

Arbetsgivare har olika förutsättningar för hur lönebildningsprocessen drivs. Oavsett storlek och organisatoriska indelningar förutsätts dock en tydlighet i uppdrag och ansvar för respektive nivå. I detta ligger också att chefens uppdrag och ansvar i löneprocessen tydliggörs.

## **Tidplan för löneöversynsarbetet**

Ett individuellt lönesystem förutsätter avstämningar och uppföljningar. Därför är det naturligt att även löneöversynen återkommer årligen.

Genom en god planering kan respektive löneöversyn slutföras innan tidpunkten för ikraftträdande.

## **Analys av löner**

Löneavtalet förutsätter att arbetsgivaren bl.a. kartlägger och analyserar sina löner som underlag till överläggning inför löneöversyn. Därutöver kräver diskrimineringslagen kartläggning och analys ur jämställdhetssynpunkt.

Lönerelationerna mellan och inom olika yrkesgrupper avspeglar arbetsgivarens ställningstaganden. Därför är det en viktig förutsättning att de förtroendevalda diskuterar och tar ställning till rådande och önskvärda lönerelationer.

Kartläggning och analys av olika arbeten/yrken som visar lönenivåer/lönespridningar mellan grupper och lönespridningar inom grupper görs utifrån lönepolitisk synpunkt, samt utifrån skillnader i lön kvinnor/män respektive skillnader i lön kvinno-/mansdominerade grupper. I detta ingår också kartläggning och analys som visar lönenivåer/lönespridning mellan olika åldersgrupper inom ett yrke. Syftet är att följa möjligheter till lönekarriär inom yrket över tid.

Kartläggning och analys följs sedan av en handlingsplan grundad på arbetsgivarens ställningstaganden. Handlingsplanen med koppling till den egna lönepolitiken utvisar arbetsgivarens önskvärda lönerelationer och lönespridningar inför kommande löneöversyner utifrån verksamhetens mål och behov.

Det är väsentligt att se analys av löner och den därpå bestämda handlingsplanen tillsammans med arbetsgivarens övriga ambitioner och prioriteringar samt konsekvenser av diskrimineringslagstiftning som en helhet. Detta möjliggör för arbetsgivaren att redan i budgetarbetet ta ett helhetsgrepp på olika verksamheters totala behov av åtgärder.

Grunden för att få acceptans för lönebildningen hänger både samman med en konsekvent tillämpning av lönepolitiken och delaktighet för de anställda.

## **Inför löneöversyn**

Inför löneöversyn är det angeläget att genomföra en analys av vilka behov av löneökningar som finns med avseende på arbetstagarnas bidrag till verksamhetsförbättringar, behov av nyrekrytering, möjlighet att behålla personal, graden av måluppfyllelse, behov av lönerelationsförändringar osv. Med utgångspunkt från

resultatet av denna analys, Löneavtalets § 1 och den egna lönepolitiken görs en samlad lönepolitisk bedömning av arbetsgivaren. Det är först därefter, med ovan angivna seriösa prövning som grund, möjligt att göra en bedömning av löneökningsbehovet.

## **Överläggning**

En överläggning som är väl förberedd av arbetsgivaren ökar graden av tydlighet och därmed tilltron till arbetsgivaren som lönesättare. Exempel på inslag i en överläggning kan vara arbetsgivarens syn på lönestrukturfrågorna, dvs. önskade lönerelationer mellan grupper såväl som lönespridningen inom en grupp. Vidare är det angeläget att klargöra de olika stegen i kommande löneöversyn, speciellt med hänsyn till samarbetsformer med dels fackliga organisationer, dels chefer på olika nivåer såväl som arbetstagare. Ett aktivt deltagande av såväl arbetsgivar- som arbetstagarpart bidrar verksamt till att önskvärd tydlighet uppnås.

## **Samtal**

Individuell lönesättning i allmänhet och Löneavtalet i synnerhet förutsätter att samtal förs med arbetstagare om uppställda mål, resultat och koppling till lön. Detta förutsätter att arbetsgivaren tydliggör krav, förväntningar, uppsatta mål och följer upp resultatet. Likaså att verksamhetsmålen är diskuterade i organisationen och bland medarbetarna.

I samtalet formulerar chef och medarbetare bl.a. de individuella mål och de krav och förväntningar som finns från bådas sidor. Vidare sker en uppföljning av åstadkomna resultat så att kopplingen till lön kan göras.

I en löneöversyn enligt modellen chef–medarbetare är det av särskild betydelse att tydlighet finns om det samtalstillfälle där arbetsgivaren lämnar förslag till ny lön.

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

## **Avstämning**

I en löneöversyn enligt modellen chef–medarbetare är avstämningen det tillfälle där arbetsgivarpart och arbetstagarpart analyserar löneöversynsprocessen. Som en del i denna eftersträvas samsyn kring sambandet mellan överläggning och resultat av löneöversyn t.ex. gällande diskrimineringsfrågor.



## **Löneutveckling för äldre arbetstagare**

I ett personalförsörjningsläge där verksamheterna står inför stora pensionsavgångar och därmed sammanhängande rekryteringssituation är det av stor vikt att arbetsgivarna tar till vara och utvecklar samtliga arbetstagare. Genom att

söka bibehålla engagemang och motivation även för/hos de äldre arbetstagarna ökar förutsättningarna för fortsatt verksamhetsutveckling. Därvid kommer deras erfarenhet och kompetens att öka möjligheterna att nå målen för verksamheterna.

Det är därför väsentligt att såväl ur lönespridnings- som personalförsörjnings-synpunkt uppmärksamma de äldre arbetstagarna.

# Centrala parter syn på förutsättningar för en väl fungerande arbetstidsförläggning

## Syfte

Syftet med denna bilaga är att stödja arbetet med en väl fungerande arbetstidsförläggning. En förutsättning är att dialog förs mellan chefer och medarbetare samt mellan lokala parter om hur arbetstidsförläggningen planeras och hanteras lokalt. Dialogen kan med fördel föras inom ramen för samverkanssystemet, där forum finns för att hantera inflytande och delaktighet i frågor om verksamhet och arbetsmiljö.

Centrala parter syn på förutsättningar för en väl fungerande arbetstidsförläggning är avsedd som ett stöd i det lokala arbetet. Bilagan innebär inga nya bestämmelser eller avsteg från gällande regelverk om arbetsmiljö och arbetstider.

## Bakgrund

Utgångspunkten för arbetstidens förläggning är invånarnas behov av välfärdstjänster. Det innebär att många verksamheter i välfärden behöver bedrivas oavsett tidpunkt på dygnet, veckodag eller årstid.

Utveckling av verksamhet, organisation, arbetssätt, digitalisering och demografiska förändringar ställer krav på kompetensförsörjningen och hur välfärdens resurser används på bästa och effektivaste sätt. En viktig förutsättning för att klara dessa krav är en verksamhetsanpassad och hälsosam arbetstidsförläggning som främjar heltidsarbete och stödjer ett långt, utvecklande och hållbart arbetsliv.

## Ansvar för arbetstidsförläggningen

Arbetsgivaren ansvarar för arbetstidsförläggningen. Chefen företräder arbetsgivaren och ansvarar för att förläggningen motsvarar verksamhetens behov, att resurserna används effektivt och att kraven på en god arbetsmiljö tillgodoses.

Även om arbetsgivaren har det yttersta ansvaret behöver varje medarbetare, utifrån de möjligheter som finns att påverka arbetstidsförläggningen, själv vara

uppmärksam på verksamhetens behov och hur den egna arbetsmiljön och hälsan påverkas.

### **Förutsättningar för en väl fungerande arbetstidsförläggning**

- Att det finns kunskap hos chefer om verksamhetsmål, ekonomi, arbetsmiljö, relevanta lagar och kollektivavtal samt hur detta påverkar arbetstidsförläggningen. En förutsättning är att arbetsgivaren ger chefer stöd, rådgivning och utbildning även i frågor som rör arbetstidsförläggning.
- Att chefer informerar och för dialog om arbetstidsförläggningen och de frågor som påverkar denna med medarbetarna. Ett viktigt forum för dialog med individen är medarbetarsamtalet och ett viktigt forum för dialog med arbetsgruppen är arbetsplatsträffen (APT).
- Att arbetsgivaren beaktar att det också finns kunskap om arbetstidsförläggning hos medarbetare, fackliga företrädare och skyddsombud. Det är särskilt viktigt när medarbetarna själva förutsätts ta aktiv del i planering och hantering av arbetstidsförläggningen.
- Att arbetsgivaren tillhandahåller verktyg som stödjer en arbetstidsförläggning som är verksamhetsanpassad, effektiv och hälsosam. Det kan t.ex. vara i form av lokala riktlinjer, metoder och IT-stöd.
- Att det i verksamheter som bedrivs dygnet runt kan behövas särskild information och stöd för hur arbetstiden förläggs hälsosamt vid skift- och nattarbete. Här kan lokala riktlinjer om hälsosam arbetstidsförläggning vara en vägledning för chefer, medarbetare, fackliga företrädare och skyddsombud.
- Att arbetsgivaren i sitt systematiska arbetsmiljöarbete t.ex. inför större verksamhetsförändringar och vid skyddsronder, följer upp och tar hänsyn till arbetstidsförläggningens effekter på arbetsmiljö, verksamhet och resurser. Att information och dialog sker på APT samt partsgemensamt, t.ex. i samverkansgruppen.

### **Att beakta vad gäller arbetstidsförläggning och arbetsmiljö**

En välfungerande arbetstidsförläggning ska också tillgodose kraven på en god arbetsmiljö. I forskningen lyfts flera viktiga frågor fram. Nedan ges exempel som kan vara underlag för dialog i medarbetarsamtal, på APT eller i samverkansgrupp.

Hur fungerar planeringen av arbetstiden? Vilka möjligheter har medarbetarna till delaktighet och påverkan?

Hur fungerar förläggningen av arbetstiden?

- Hur motsvarar bemanningen vid olika tidpunkter verksamhetens behov och kraven på en god arbetsmiljö?
- Hur långa är vanligen arbetspassen och vilka möjligheter finns till rast och paus?
- Hur tillgodoses behoven av dygns- och veckovila?
- Vilka möjligheter finns att, under arbetstid, delta i utvecklingsaktiviteter, arbetsmöten och APT?
- Hur är omfattningen av mertid/övertid och hur jämn är fördelningen mellan medarbetare och verksamheter?
- Vilka krav finns på tillgänglighet utanför ordinarie arbetstid, t.ex. vad gäller mertid/övertid samt att delta i jour och beredskap?
- Hur fungerar gränsdragningen mellan arbete och fritid, t.ex. effekter av digitaliseringen och möjligheter att vara ständigt nåbar?
- Ges tillräckligt med möjlighet till vila och återhämtning? Tas då hänsyn till helheten i arbetstidsförläggningen, t.ex. även de krav som kan finnas på tillgänglighet utanför ordinarie arbetstid? Hur påverkas vila och återhämtning av eventuella bisysslor?

Finns kunskap hos chefer och medarbetare om hur förläggningen kan påverka arbetsmiljö och hälsa, samt om metoder och råd för att hantera detta?

### **Lokala kollektivavtal om arbetstidsförläggning**

I lagstiftning och centrala kollektivavtal finns bestämmelser som rör arbetstider och arbetstidens förläggning. I de centrala kollektivavtalen framgår också vilka möjligheter som finns att träffa lokala kollektivavtal om dessa frågor.

Ett syfte med lokala kollektivavtal kan vara att öka möjligheterna att verksamhetsanpassa arbetstidsförläggningen. Den lokala hanteringen och utformningen ger också möjlighet att öka medarbetarnas delaktighet i frågor om arbetstider och arbetstidsförläggning.

Det är lokala parter som ansvarar för avtalens utformning och innehåll och att dessa stödjer en välfungerande arbetstidsförläggning.

## **Lokalt kollektivavtal om lön och allmänna anställningsvillkor m.m. – LOK 19**

### **§ 1 Innehåll m.m.**

Nedan nämnd arbetsgivare och arbetstagarorganisation träffar denna dag detta kollektivavtal – LOK 19 – om lön och allmänna anställningsvillkor m.m. för arbetstagare för vilka gäller Allmänna bestämmelser – AB.

Till avtalet hör

- 1.** mellan de centrala parterna överenskomna bestämmelserna enligt HÖK 19, § 1 – bilagorna 4, 5, 5 a, 6 och 6 a undantagna – §§ 3 och 4 samt
- 2.** de bestämmelser i övrigt som parterna nedan träffar överenskommelse om ska ingå i kollektivavtalet.

### **§ 2 Giltighet och uppsägning**

Kollektivavtalet avlöser gällande kollektivavtal och gäller t.o.m. 2022-03-31 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.

Avtalet är därtill möjligt att säga upp senast 2020-12-31, med en ömsesidig uppsägningstid av 3 kalendermånader. Avtalet löper då ut 2021-03-31.

Uppsägning ska vara skriftlig och åtföljd av förslag till nytt kollektivavtal i frågor som avses i HÖK 19.

Säger central part upp HÖK 19 upphör LOK 19 att gälla vid samma tidpunkt som HÖK 19 om inte annat överenskoms mellan de centrala parterna.

### § 3 Övrigt

Förhandlingen förklaras avslutad.

.....den.....2019

För.....  
(arbetsgivarparten)

.....  
(underskrift)

För.....  
(arbetstagarparten)

.....  
(underskrift)

## **Lokalt kollektivavtal om lön och allmänna anställningsvillkor m.m. – LOK 19**

### **§ 1 Innehåll m.m.**

Till kollektivavtalet mellan de lokala parterna – LOK 19 – hör mellan de centrala parterna överenskomna bestämmelserna enligt HÖK 19, § 1 – bilagorna 4, 5, 5 a, 6 och 6 a undantagna – §§ 3 och 4.

### **§ 2 Giltighet och uppsägning**

Säger central part upp HÖK 19 upphör LOK 19 att gälla vid samma tidpunkt som HÖK 19 om inte annat överenskoms mellan de centrala parterna.