

Ändringsbilaga HVO 2026-01-01

kursiv understruken text = förklarande text endast för denna bilaga

§ 2 Anställning

Mom 2 Akademikerförbunden, Vision samt Vårdförbundet

Efter strecksatserna med uppräknade kollektivavtalade visstidsanställningar

Företrädesrätt till återanställning enligt LAS § 25 gäller inte anställningar som avses vara i högst 14 dagar

Ny anmärkning längst ner i ett tredje stycke

Oavsett om en arbetstagare har kvalificerat sig för tillsvidareanställning med stöd av 5a § LAS eller detta moment kan arbetstagaren avstå från sin rätt till tillsvidareanställning med giltig verkan för perioder om högst sex (6) månader.

§ 4 Arbetstid

Mom 1 Ordinarie arbetstid

Mom 1:1 Vardagar

Stryk Kommunal, Vision och Akademikerförbunden i rubriken ovanför andra stycket då detta ska gälla samtliga på avtalsområdet.

Ska fr o m mom 2 ersättas med helt nytt regelverk utifrån protokoll och ök med Kommunal från april 2025

Enligt bilaga 3 till förhandlingsprotokollet

§ 6 Övertids- och mertidsersättning

Nya regler för hur mertid ska ersättas med övertidsersättning samt diverse nya formuleringar

Enligt bilaga 5 till förhandlingsprotokollet

§ 11 Tjänstledighet, föräldraledighet

Nytt Mom 3

Mom 3 Rätt till ledig dag – tillämpas på ledighet som ska förläggas fr o m den 1 januari 2026

Mom 3:1 Rätten till ledighet

Medarbetare har rätt till förkortning av arbetstiden. För heltidsarbetande medarbetare utgör arbetstidsförkortningen en (1) betald ledig dag under ett kalenderår. Medarbetare som arbetar deltid har rätt till förkortad arbetstid i proportion till sysselsättningsgraden vid ledigheten.

DL
Pn

Mom 3:2 Förläggning av ledighet

Arbetsgivaren beslutar om förläggning av en ledig dag alternativt två halvdagar.

Medarbetaren kan inkomma med önskemål om förläggning av ledighet. Sådant önskemål ska inkomma till arbetsgivaren senast den 31 oktober. Arbetsgivaren ska senast per årsskiftet underrätta medarbetaren om förläggningen för det kommande kalenderåret. Vid förläggning av ledighet i januari ska arbetsgivaren underrätta medarbetaren senast en månad före ledigheten.

Om arbetsgivaren inte underrättat medarbetarna om förläggning enligt föregående stycke, får medarbetarna arbetstidsförkortning genom att Allhelgonaaften är ledig, alternativt genom annan lösning som arbetsgivaren och den enskilde medarbetaren skriftligen kommer överens om.

Rätt till ledighet förutsätter att medarbetaren är kvar i anställningen vid ledighetstidpunkten. Medarbetare vars anställning upphört under kalenderåret utan att ha fått arbetstidsförkortning får inte någon kompensation för detta. Detsamma gäller medarbetare som vid tidpunkten för ledigheten är frånvarande exempelvis på grund av sjukdom eller tjänstledighet. Den medarbetare som varit ledig men som slutar under kalenderåret blir inte återbetalningsskyldig.

Konsekvensändring med ny numrering av resterande moment

Mom 4 Föräldralön

Vårdförbundet

En arbetstagare som är tjänstledig i minst 30 dagar i följd i samband med barns födelse eller adoption erhåller, om inte annat överenskommes, föräldralön från arbetsgivaren

- i 60 dagar om den anställda har varit anställd ett år men inte två år i följd,
- i 150 dagar om den anställda har varit anställd i minst två år (gäller för barn födda från 1 januari 2026)
- i 180 dagar om den anställda har varit anställd i minst tre år (gäller för barn födda från 1 januari 2026)

Tredje stycket oförändrat

Fjärde stycket

Utbetalning sker löpande under 60,150 respektive 180 dagar. Om ledigheten skulle bli

kortare än 60, 150 respektive 180 dagar utges inte föräldralön för längre tid än ledigheten

omfattar, om inte överenskommelse träffas om detta mellan arbetsgivaren och

arbetstagaren.

Momentet fortsätter därefter oförändrat

§ 13 Semester

Mom 4 Semesterlön, tillägg och ersättning m m

Mom 4:1 Semesterlön

Nytt andra stycke införs och därefter fortsätter momentet oförändrat med ursprungligt andra stycke som blir tredje stycke

RM
An

Bilaga 1

Arbetsgivare och arbetstagarorganisation kan träffa lokalt kollektivavtal om avvikelse från denna bestämmelse; s k avtal om semesterväxling. Sådana kollektivavtal får inte innebära att arbetstagarens rättigheter enligt SemL inskränks.

Handwritten signature in blue ink, consisting of two lines of cursive script.

Delpension

Avsättning till delpension

Parterna är överens om att under avtalsperioden avsätta till delpension med 1,0 % enligt följande fördelning:

Från 1 juni 2026 avsätts månatligen (löpande) 0,5 % av pensionsmedförande lön enligt ITP/KTP-planen och från och med 1 juni 2027 avsätts månatligen 0,5 % till en sammanlagd avsättning under avtalsperioden om 1,0 %.

Därigenom är delpension fullt finansierad och följer motsvarande system inom Svenskt näringsliv med en avsättning på totalt 2,0 %.

Överenskommelse om delpension

Tjänsteman har en förstärkt möjlighet att hos arbetsgivaren ansöka om att gå ner i arbetstid från 62 års ålder för att möjliggöra delpension. En förutsättning för att överenskommelse ska kunna träffas är att så kan ske med skäligt hänsynstagande till verksamhetens krav och behov.

Tjänsteman som vill utnyttja rätten att ansöka ska göra så skriftligen. Arbetsgivaren ska skyndsamt pröva ansökan och göra en bedömning av möjligheterna att träffa överenskommelse om deltid.

Kommer arbetsgivare och tjänsteman överens om att tjänstemannen ska gå ner i arbetstid är anställningen från det att överenskommelsen börjar gälla en deltidstjänst med den sysselsättningsgrad som följer av överenskommelsen.

Träffas inte överenskommelse om nedgång av arbetstid ska arbetsgivaren underrätta tjänstemannen och dennes lokala fackliga organisation vid företaget (om sådan finns) därom, och om skälen till varför överenskommelse inte kan träffas. Såväl lokal som central förhandling i intressefrågan kan därefter påkallas av den fackliga organisationen kring ansökan och förutsättningarna för denna. Vid förhandling anses tjänstemannens ansökan om att gå ner i tid avse en minskning till 80 procent.

Träffas inte överenskommelse i förhandlingen gäller företagets bedömning även fortsättningsvis. Det förhållandet att överenskommelse inte träffas kan inte prövas rättsligt förutsatt att arbetsgivaren prövat ansökan och motiverat sin bedömning med hänvisning till verksamhetens behov och krav.

För tjänsteman som träffat överenskommelse enligt ovanstående reglering och tillhör ITP 2/KTP 2 ska arbetsgivaren fortsatt anmäla inkomst utifrån tjänstemannens tidigare sysselsättningsgrad. Denna skyldighet upphör dock om tjänstemannen tar

anställning hos annat företag eller på annat sätt bedriver verksamhet av ekonomisk karaktär som kan ge tjänstemannen inkomst.

Företrädesrätt till anställning med högre sysselsättningsgrad enligt 25a § LAS gäller inte för tjänsteman som har gått ner i arbetstid i pensioneringssyfte.

Anmärkning

Parterna är överens om att avtalet ska anpassas till vid var tid gällande författningsregler avseende pension.

Avseende rörliga lönedelar förutsätts att överenskommelse träffas om hur dessa ska anmälas. Överenskommelse träffas med utgångspunkt från tidigare sysselsättningsgrad med beaktande av faktiskt förtjänst, ny sysselsättningsgrad och eventuellt förändrat lönesystem.

Nedan följer de paragrafer och moment som varit del av kollektivavtalsförhandlingen gällande anpassningar avseende EUs arbetstidsdirektiv (2003:88 EG) för Hälsa, vård och övrig omsorg (HVO). Övriga paragrafer och moment är oförändrade.

§ 4 Arbetstid

Mom 2 ARBETSTIDSSCHEMA

Daterat och undertecknat arbetstidsschema bör finnas tillgängligt på arbetsplatsen.

Schemat ska ange tiderna för arbetets början och slut för varje arbetstagare eller grupp av arbetstagare med samma arbetstidsindelning. Av schemat bör även framgå rasternas längd och förläggning.

Nytt arbetstidsschema eller ändring i arbetstidsschema bör, om annat inte överenskommits med berörda anställda, anslås minst två veckor innan det träder i kraft.

Vid arbetstidsförläggning bör det, utifrån verksamhetens behov, eftersträvas att arbetstiden är sammanhållen.

Mom 3 AVVIKELSER FRÅN ARBETSTIDSLAGEN

Oavsett vad som anges i ATL

- kan, arbetstagarens sammanhängande dygnsvila understiga 11 timmar under de förutsättningar som gäller enligt mom 3.1 och 3.2,
- kan arbetstagares sammanhängande veckovila vid tillfällig avvikelse uppgå till minst 24 timmar. (gäller endast Kommunal)
- skall arbetstimmar och extrapass som arbetstagaren åtar sig som annars skulle räknas som mertid, ej reducera mertids-/ övertidsutrymmet.
- skall, om övertiden ersätts med ledig tid (kompensationsledighet), det antal "övertidstimmar" som har kompenserats genom ledigheten återföras till övertidsutrymmet. Under kalenderåret får högst 125 timmar på detta sätt återföras till övertidsutrymmet, såvida inte arbetsgivaren och den lokala arbetstagarparten enas om annat.
- kan arbetsgivare och lokal arbetstagarorganisation träffa lokalt kollektivavtal om längre beräkningsperiod än 16 veckor, dock högst 1 år.

RH

Pn

Mom 3:1 AVVIKELSE FRÅN DYGNSVILAN VID PLANERAD ARBETSTIDSFÖRLÄGGNING

Avvikelse vid planerad arbetstidsförläggning kan endast ske om särskilda skäl föreligger enligt nedan.

Bedömningen av om det föreligger särskilda skäl ska göras och kunna motiveras utifrån en intresseavvägning mellan arbetstagarens rätt till 11 timmars sammanhängande dygnsvila under varje period av 24 timmar och verksamhetens behov av att säkra bemanningen.

Arbetsgivare som har för avsikt att tillämpa avvikelser enligt nedan på en eller flera arbetsplatser ska förhandla enligt MBL inför införande eller förändring av undantag på arbetsplatsen/arbetsplatserna.

Anmärkning

Förhandling kan ske lokalt på arbetsplatsen eller, om arbetsgivaren så begär, på företagsnivå.

3.1.1 Avvikelse ner till 9 timmars dygnsvila

Arbetstagarens sammanhängande dygnsvila ska uppgå till minst 9 timmar vid förläggningen av arbete.

Vid avvikelse erhåller arbetstagaren kompenserande vila motsvarande den minskade dygnsvilan som förläggs sammanhängande med den därpå följande vilan

3.1.2 Arbete om 15 till 20 timmar inklusive jour

Arbetstagarens arbetspass får uppgå till högst 20 timmar genom en sammanvägning av arbete och jour.

Sammanvägningen av arbete och jour ska planeras så att arbetstagaren får återhämtning. Detta innebär att minst 5 timmar jour förläggs sammanhängande någon gång under tidsperioden kl. 22-08.

Under begränsningsperioden ska jourtiden för arbetstagaren förläggas vid samma tidpunkter. Undantagsvis kan jourtiden under begränsningsperioden förläggas annan tid under kl. 22-08.

Vid avvikelse enligt ovan erhåller arbetstagaren vila motsvarande minst arbetspassets längd som förläggs efter arbetspassets slut.

3.1.3 Arbete om 20 till 24 timmar inklusive jour

Om det är nödvändigt för att verksamheten ska kunna upprätthållas och inga andra rimliga åtgärder står till buds, kan arbetstagarens arbetspass förläggas från 20 till högst 24 timmar genom en sammanvägning av ordinarie arbetstid och jour.

Sammanvägningen av arbete och jour ska planeras så att arbetstagaren får återhämtning. Detta innebär att minst 5 timmar jour förläggs sammanhängande någon gång under tidsperioden kl. 22-08.

RA
PR

Under begränsningsperioden ska jourtiden för arbetstagaren förläggas vid samma tidpunkter. Undantagsvis kan jourtiden under begränsningsperioden förläggas annan tid under kl. 22-08.

Vid avvikelse enligt ovan erhåller arbetstagaren vila motsvarande minst arbetspassets längd som förläggs efter arbetspassets slut.

Anmärkning

Avvikelse enligt mom 3.1.3 är inte tillämplig för verksamhet inom sjukvård och äldreomsorg.

Mom 3:2 AVVIKELSE FRÅN DYGNSVILAN VID OFÖRUTSEDD HÄNDELSE

Dygnsvilan kan vid oförutsedd händelse som arbetsgivaren inte har kunnat förutse, påverka eller planera för, understiga den planerade dygnsvilan. Om så sker erhåller arbetstagaren kompenserande vila motsvarande den minskade dygnsvilan som förläggs sammanhängande med den därpå följande vilan. Om det av objektiva skäl inte är möjligt ska den kompenserande vilan förläggas snarast möjligt, dock senast inom 14 kalenderdagar. Arbetsgivaren ska meddela arbetstagaren när den kompenserande vilan förläggs.

Om ytterligare oförutsedd händelse inträffar innan arbetstagaren erhållit kompenserande vila för tidigare oförutsedd händelse enligt ovan, ska vila motsvarande minskad dygnsvila förläggas sammanhängande med den därpå följande vilan. Om den kompenserande vilan för ytterligare oförutsedd händelse förläggs på ordinarie arbetstid görs inget löneavdrag.

I de fall en arbetstagare mer frekvent arbetar oförutsett enligt ovan ska schemaläggningen för denna arbetstagare ses över.

Anmärkning

Förkortad dygnsvila ska kompenseras om den understiger 11 timmar.

Om den därpå följande vilan redan motsvarar den tid som ska kompenseras anses kompensationen fullgjord.

Mom 3:4 LOKALA AVVIKELSER FRÅN ARBETSTIDSLAGEN (ATL)

Arbetsgivare och lokal arbetstagarorganisation får träffa avtal om avvikelser från

- 5 § andra stycket ATL om längre begränsningsperiod än sexton veckor,
- 6 § ATL om jourtid,
- 7 § andra stycket (10 § första stycket) ATL om att likställa kompensationsledighet med arbetad tid,
- 8 § ATL om annat uttag av övertid och annan begränsningsperiod för övertid,
- 10 b § ATL om avvikelse från 48 timmars genomsnittsberäkning
- 13 § första stycket ATL om dygnsvila under förutsättning att det skydd för arbetstagaren som fastställs enligt 4 mom 3.1 och 3.2 inte underskrids
- 13 a § om arbetstiden för nattarbete
- 14 § första stycket ATL om veckovila,

- 15 § tredje stycket ATL om förläggning av raster, samt
- 16 § ATL om utbyte av rast mot måltidsuppehåll.

Lokala avtal om avvikelser från 48 timmars genomsnittsberäkning enligt 10 b § ATL och genomsnittsberäkningen av nattarbete enligt 13 a § ATL samt 14 § ATL om veckovila får träffas under förutsättning att kompensationsfrågan regleras med beaktande av hälsa och säkerhet.

§ 7 Ersättning vid beredskapstjänst

Mom 5 ARBETAD TID UNDER BEREDSKAP

För arbetad tid under beredskap utgår kompensation enligt reglerna om övertid och mer-tid, om inte kompensation uttryckligen ingår i lönen alternativt om inte arbetsgivaren och arbetstagaren träffat särskild överenskommelse om ersättning för arbetad tid.

Vid beräkning av längden av utfört arbete under ett beredskapspass medräknas endast fulla halvtimmar. Flera korta arbetstillfällen under ett beredskapspass får sammanräknas.

Vid arbete under beredskap som bryter den sammanhängande dygnsvila om 11 timmar erhåller arbetstagaren kompenserande vila motsvarande den minskade dygnsvilan som förläggs sammanhängande snarast möjligt, dock senast inom 14 kalenderdagar.

Vid beredskap flera dygn i sträck ska kompenserande vila för aktivt arbete som bryter den sammanhängande dygnsvila om 11 timmar förläggas sammanhängande med den därpå följande vilan efter beredskapsperiodens slut.

Anmärkning

Om den därpå följande vilan redan motsvarar den tid som ska kompenseras anses kompensationen fullgjord.

RL
Rn

Ob-ersättningar

		2025-05-31	2025-10-01	2026-10-01
Vardagar	19-22	24,83 kr	25,67 kr	26,44 kr
	22-06	52,54 kr	54,33 kr	55,96 kr
Fredag och dag före helgdag	19-24	61,49 kr	63,58 kr	65,49 kr
Lördag, söndag eller annan helgdag än nedan	00-24	61,49 kr	63,58 kr	65,49 kr
Måndag och dag efter helgdag	00-07	61,49 kr	63,58 kr	65,49 kr
Vardag närmast före trettondag jul, första maj, Kristi himmelsfärdsdag, nationaldagen (6 juni) och Alla helgons dag	16-24	61,49 kr	63,58 kr	65,49 kr
Tid från kl 18.00 på dag före långfredagen till kl 07.00 på dagen efter annandag påsk		120,21 kr	124,30 kr	128,03 kr
Tid från kl 18.00 på dag före pingstafton, midsommarafton, julafton eller nyårsafton till kl 07.00 på vardag utom lördag närmast efter helgdagsaftonen		120,21 kr	124,30 kr	128,03 kr

Beredskap

	2025-05-31	2025-10-01	2026-10-01
Beredskapsersättning nivå 1 höjs till	18,39 kr	19,02 kr	19,59 kr
Beredskapsersättning nivå 2 höjs till	36,20 kr	37,43 kr	38,55 kr

RTT
Pn

Bilaga 5

<i>Anmärkning Avvikelse från arbetstidslagen Arbetsgivare och lokal arbetstagarorganisation får träffa avtal om avvikelser från 10 § andra stycket ATL om annat uttag av mertid.</i>	Mom 5:3 Ersättnings storlek Ersättning per överskjutande timme inklusive semesterlön utges med deltidsmånadslönen 3,5 × deltidstiden per vecka
	7

3 21

Bilaga 5

	a) utges med 1 1/2 timme per arbetad timme (enkel övertid), b) med 2 timmar per arbetad timme (kvalificerad övertid).	
Mom 5 Deltidsanställning – ersättning för mertid och övertid		7
Mom 5:1 Mertid		7
Om deltidсанställd arbetstagare har utfört beordrat arbete utöver den för arbetstagarens deltidсанställning gällande ordinarie dagliga arbetstidens längd, upp till åtta timmar eller i schema fastställd längre arbetstid per dag (mertid), eller arbetat på en arbetsfri dag, måndag-fredag utges ersättning per överskjutande timme med kontant ersättning eller efter överenskommelse som kompensationsledighet. Förlängd arbetstid på grund av vikariat, byte av arbetspass eller arbete på extrapass som inte är beordrad utgör inte mertid.		7
Mom 5:2 Beräkning av mertidersättning		7
Vid beräkning av överskjutande arbetstid medräknas endast fullgjorda halvtimmar. Ersättning för sådan tid utgår 1/152 per arbetad timme inklusive semestersättning av den anställdes överenskomna månadslön. Om arbetet har utförts både före och efter den för deltidсанställningen gällande arbetstiden, ska de båda tidsperioderna sammanräknas.		7

Bilaga 5

94	(enkel övertid)	94	(enkel övertid)
b) för övertidsarbete på annan tid:		b) för övertids- och mertidsarbete därutöver och för övertidsarbete på arbetsfri dag samt mertidsarbete på ordinarie ledighetsdag:	
Månadslönen		Månadslönen	
72	(kvalificerad övertid)	72	(kvalificerad övertid)
Med månadslön avses i detta moment arbetstagarens aktuella fasta kontanta heltidsmånadslön.		Med månadslön avses här fast kontant månadslön vid heltid. För deltidсанställd ska därför månadslönen omräknas till heltid.	
Kompensationsledigt			
Kompensationsledighet för övertidsarbete som avses under		För deltidсанställd, vars arbete utlagts på genomsnittligt färre arbetsdagar per vecka än för motsvarande heltidsanställd, ska i arbetstidsschemat fastställas vilka veckodagar som ska anses utgöra ordinarie ledighetsdagar. Med ordinarie ledighetsdagar avses i detta sammanhang de dagar som avses motsvara lördag och söndag.	
a) utges med 1 1/2 timme per arbetad timme (enkel övertid),			
b) med 2 timmar per arbetad timme (kvalificerad övertid).			
		Kompensationsledigt	
		Kompensationsledighet för övertids- och mertidsarbete som avses under	



Bilaga 5

Mertid/övertid vid deltidсанställning – se moment 5.	
Mom 3:1 Beräkning av utfört övertidsarbete Vid beräkning av utfört övertidsarbete medräknas endast fulla halvtimmar. Om övertids-arbetet har utförts både före och efter den ordinarie arbetstiden viss dag, ska de båda övertidsperioderna sammanräknas.	Mom 3:1 Beräkning av utfört övertids- och mertidsarbete Vid beräkning av längden av utfört övertids- och mertidsarbete medräknas endast fulla halvtimmar. Om övertids- och mertidsarbetet har utförts såväl före som efter den ordinarie arbetstiden viss dag, ska de båda perioderna sammanräknas. <i>Anmärkning</i> <i>Vid arbetad tid under jourpass gäller särskilda regler om hur ersättning i form av övertid ska utges.</i>
Mom 4 Beräkning av övertidsersättning Övertidsarbete ersätts antingen i pengar eller efter överenskommelse mellan arbetstagare och arbetsgivare i form av ledig tid. Övertidsersättning Övertidsersättning per arbetad timme inklusive semesterlön utges enligt följande: a) för övertidsarbete under 2 timmar närmast före och efter den heltidsanställning gällande ordinarie dagliga arbetstidens längd: Månadslönen	Mom 4 Beräkning av övertids- och mertidskompensation Övertids- och mertidsarbete ersätts antingen i pengar eller efter överenskommelse mellan arbetstagare och arbetsgivare i form av ledig tid. Övertidsersättning Övertidsersättning per arbetad timme inklusive semesterlön utges enligt följande: a) för övertids- och mertidsarbete under 2 timmar närmast före och efter den gällande ordinarie dagliga arbetstidens längd: Månadslönen

Bilaga 5

Som övertid räknas inte tid som går åt för att utföra för arbetstagarens befattning nödvändiga och förekommande förberedelse- och avslutningsarbeten. Förlängd arbetstid på grund av vikariat, byte av arbetspass eller arbete på extrapass som inte är beordrad, utgör inte övertid. Ersättning för sådan arbetstid utgör den 1/152 per arbetad timme inklusive semesterersättning av den anställdes överenskomna månadslön. Medarbetare som inte har rätt till kompensation för övertid är undantagen arbetstidslagens arbetstidsbestämmelser i tillämpliga delar.	Som övertid räknas inte tid som går åt för att utföra för arbetstagarens befattning nödvändiga och förekommande förberedelse- och avslutningsarbeten. Förlängd arbetstid på grund av vikariat, byte av arbetspass eller arbete på extrapass som inte är beordrad, utgör inte övertid. Ersättning för sådan arbetstid utgör den 1/152 per arbetad timme inklusive semesterersättning av den anställdes överenskomna månadslön.
Mom 2:1 Undantag från arbetstidslagen Arbetsgivare och lokal arbetstagarorganisation får träffa avtal om avvikelse från 8 § ATL. Arbetsstagare som inte har rätt till kompensation för övertid är undantagen arbetstidslagens arbetstidsbestämmelser i tillämpliga delar.	Mom 2:1 Undantag från arbetstidslagen Arbetsgivare och lokal arbetstagarorganisation får träffa avtal om avvikelse från 8 § ATL. Arbetsstagare som är undantagen ersättning för övertid enligt mom 2:1 är samtidigt undantagen arbetstidslagens bestämmelser.
Mom 3 Rätten till övertidsersättning Med arbete som medför rätt till övertidskompensation avses arbete som arbetstagare utfört utöver den gällande ordinarie arbetstidens längd om; • arbetet har beordrats på förhand, • där beordrande på förhand inte kunnat ske, arbetet har godkänts i efterhand av arbetsgivaren.	Mom 3 Rätten till övertidsersättning Med övertidsarbete som medför rätt till övertidsersättning avses arbete som heltidsanställd arbetstagare utfört utöver den för arbetstagaren gällande ordinarie arbetstidens längd om: • övertidsarbetet har beordrats på förhand eller • där beordrande på förhand inte kunnat ske – övertidsarbetet har godkänts i efterhand av arbetsgivaren.

Handwritten signature and initials.

2023-2025	Fr o m 1 januari 2026 gäller nedanstående
§ 6 Övertids- och mertidsersättning	§ 6 Övertids- och mertidsarbete
Mom 1 Skyldighet att arbeta övertid Om arbetsgivaren så begär är arbetstagare skyldig att arbeta övertid i den omfattning gällande lag och avtal medger.	Mom 1 Skyldighet att arbeta övertid När arbetsgivaren anser att förhållandena kräver att arbete utförs även under annan tid än ordinarie arbetstid, ska medarbetare utföra sådant arbete mot fastställd ersättning. Meddelande om sådant arbete ska om möjligt lämnas senast fyra timmar före den ordinarie arbetstidens slut. Framför medarbetare vägande skäl för befrielse från sådant arbete ska om möjligt hänsyn tas till detta.
Mom 2 Undantag från rätt till övertidsersättning Ersättning för övertidsarbete utgår inte i de fall överenskommelse om undantag uttryckligen träffats mellan arbetsgivaren och arbetstagaren eller att ersättningen ingår i den överenskomna månadslönen. Överenskommelsen ska vara skriftlig och kan omprövas om förutsättningarna för överenskommelsen väsentligt förändrats. Sådan överenskommelse ska i första hand gälla för anställda som i sin tjänsteställning har rätt att beordra andra tjänstemän till övertidsarbete eller självständigt kan avgöra om arbetstagaren ska arbeta övertid, har okontrollerbar arbetstid eller frihet i arbetstidens förläggning.	Mom 2 Undantag från rätt till övertidsersättning Kompensation för övertidsarbete erhålls inte i de fall överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren har träffats om undantag från bestämmelsen. Sådan överenskommelse gäller tillsvidare och kan revideras vid nästa lönerevision. Överenskommelse ska vara skriftlig. Av överenskommelsen bör framgå hur arbetstagaren kompenseras för övertidsarbete. Part som vill att överenskommelsen ska upphöra ska underrätta den andra parten senast två månader dessförinnan. Vikarie enligt s k löpande semesterlista eller i andra liknande situationer har inte rätt till övertidsersättning vid övergång mellan "vikariaten".

Partsarbete – utreda chefernas arbetsmiljö och organisatoriska förutsättningar

Arbetet förläggs till befintlig arbetsgrupp AHVO där Fremia är sammankallande. Arbetet skall påbörjas senast 1 december 2025 och skall ha ett material klart den 31 oktober 2026.

Chefers förutsättningar och arbetsmiljö är avgörande för hur verksamheten klarar sitt uppdrag och arbetet syftar till att synliggöra hur chefernas förutsättningar kan stärkas.

Parterna ska arbeta fram tydligare friskfaktorer för chefer.

Tydliggöra hur chefers förutsättningar tydligare integreras i samverkan och i det systematiska arbetsmiljöarbetet SAM.

Utveckla arbetet med chefers organisatoriska förutsättningar och arbetsmiljö.

Se över chefers kompetens- och utvecklingsmöjligheter.

Tydliggöra hur chefers behov av kompetensutveckling för uppdraget som arbetsgivarrepresentant med tydliga mandat där ansvar och befogenheter överensstämmer, såväl vad gäller arbetsmiljö, lönesättning och bemanning.

RA
Pn

Partsarbete - tillämpning av löneavtal och förutsättningar för lokal samverkan

Parterna anser att lönebildningen behöver ett utvecklat stöd för att löneprocessen lokalt ska fungera, för att ge goda förutsättningar för avtal utan centralt fastställda siffror.

Parterna är därför överens om att fortsätta arbetsgruppen avseende tillämpning av löneavtal i verksamheterna. En del rör tillämpning, effekter och resultat vad gäller prioritering av särskilt yrkesskickliga.

Syftet med arbetsgruppen är att ta fram ett material för den lokala lönebildningen; identifiera utvecklingsområden, visa på årshjulet som ett sätt att planera sin löneprocess och lyfta fram goda exempel. Lokala parter ska också tas i beaktande med utgångspunkt från löneavtalets konstruktion.

Arbetsgruppen påbörjar sitt arbete senast 15 januari 2026 och ska vara klar den 31 oktober 2026. Mötesfrekvensen avgörs av arbetsgruppen för det kommande arbetet. Arbetsgivarparten är sammankallande.

Partsarbete – utveckla och förtydliga löneprocesserna

- Arbetsgivarens ansvar
- Medarbetarnas engagemang och involvering
- Förtroendevaldas roll
- Företag med förtroendevalda och de utan förtroendevalda
- Årshjulet
- Lönespridning - hur får man till det (t ex SYS)

Kompetensförsörjningen

- Attraktiv arbetsgivare
- Professionell yrkesutveckling och kompetensutveckling (t ex AST)
- Engagemang

Parterna är överens om att i en arbetsgrupp ta fram gemensamt material och förbereda fysiska och digitala träffar med Fremia:s medlemmar och fackliga företrädare om hur en löneprocess kan/ska fungera. Ta fram goda exempel och få till en diskussion och därmed engagemang.

ph
fan

Rekommendationer vid lägerverksamhet med övernattnig

Med lägerverksamhet avses tillfällig vistelse där perioden är fastställd i förväg och med förанmällda deltagare (exempelvis barn och ungdomar eller föreningsmedlemmar) som delar ett gemensamt intresse. Med lägerverksamhet avses även resor med övernattnig tillsammans med deltagare.

Inför lägerverksamhet bör lokal överenskommelse träffas om arbetstid, villkor och ersättningar. Parterna rekommenderar att följande villkor antas om inte de lokala parterna har träffat eller träffar överenskommelse om annat.

Anmärkning

Arbetsgivaren ska inför lägervistelsen särskilt beakta arbetsmiljön och undersöka eventuella risker för såväl arbetstagare som lägerdeltagare.

Arbetstid

Tidsåtgången för lägerverksamheten bör planeras så att den ingår i det genomsnittliga ordinarie arbetstidsmåttet.

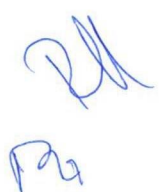
Dygnsvila

Arbetstagaren ska beredas 11 timmars sammanhängande vila per 24-timmarsperiod. Avvikelse från 11 timmars dygnsvila får dock ske om arbetstagarens övervakning/tillsyn krävs vid lägerverksamheten. Arbetstagarens ska kompenseras med motsvarande förlorad vila senast i anslutning till att lägerverksamheten avslutas. Förläggs denna ledighet till ordinarie arbetstid ska löneavdrag inte göras.

Under lägerverksamheten ska viloperioderna planeras så att arbetstagaren i så stor utsträckning som möjligt får tillräcklig dygnsvila.

Veckovila

Vid lägerverksamhet som överstiger sju dagar ska arbetstagaren beredas en veckovila om minst 36 timmar innan lägerverksamheten börjar. Under lägerverksamheten ska arbetstagaren beredas en veckovila om minst 24 timmar per sjudagarsperiod. I de fall lägerverksamheten pågått över 14 dagar ska en veckovila om minst 36 timmar förläggas direkt efter avslutat läger. Om arbetstagaren inte får erforderlig vila ska arbetstagaren kompenseras med motsvarande förlorad vila i anslutning till att lägerverksamheten avslutas.



Förläggs denna ledighet till ordinarie arbetstid ska löneavdrag inte göras.
Under lägerverksamheten ska viloperioderna planeras så att arbetstagaren i så stor utsträckning som möjligt får tillräcklig veckovila.

Lägerersättning

För varje tjänstgöringsdygn med övernattning får arbetstagaren ersättning med:

647 kronor fr o m den 1 juni 2025,

666 kronor fr o m den 1 juni 2026.

Lägerersättningen utgår i stället för övertid samt jour och beredskap. I ersättningen ingår semesterlön och semesterersättning.

Giltighetstid

Denna rekommendation gäller från och med den 1 juni 2025 till och med den 30 september 2027.