

Redogörelsetext för nyheter och förändringar i HÖK 18 med Lärarförbundets och Lärarnas Riksförbunds Samverkansråd

Inledning

Parter i Huvudöverenskommelsen är Sveriges Kommuner och Landsting (SKL), Sobona – Kommunala företagens arbetsgivarorganisation – och OFRs förbundsområde Lärarförbundets och Lärarnas Riksförbunds Samverkansråd (Lärarnas Samverkansråd).

Denna redogörelse omfattar nyheter och förändringar i HÖK 18 inklusive protokollsanteckningar och Bilaga M. Inga förändringar har gjorts i AB.

Övergripande om förhandlingarna

Avtalsförhandlingarna med Lärarnas Samverkansråd har pågått från januari till maj 2018 och fortsatte därefter med hjälp av medlare från maj till september. Förhandlingarna omfattade HÖK, AB med Bilaga M, samt *Principöverenskommelse – Lokala omställningsmedel och ändrad turordningsbestämmelse i Allmänna bestämmelser*.

En av SKL och Sobonas målsättningar i förhandlingarna med Lärarnas Samverkansråd har varit att träffa överenskommelse om motsvarade ändringar i AB som har överenskommit med övriga arbetstagarorganisationer under 2016 och 2017 samt teckna Principöverenskommelsen om omställning och turordning.

Flera frågor, varav Principöverenskommelsen var en, omöjliggjorde dock för parterna att träffa överenskommelse enligt ovan.

Den slutliga hemställan från medlarna innehöll därför inte några ändringar i AB eller Principöverenskommelsen. Parterna har däremot kommit överens om att Principöverenskommelsen istället ska hanteras i samband med den utvärdering som ska göras under 2019 tillsammans med övriga fackliga organisationer.

Mot bakgrund av ovan gäller fortsatt AB 14 i lydelse 2018-07-01 för Lärarnas Samverkansråd (se tidigare cirkulär 18:25). Parterna har enats om att Lärarnas Samverkansråd ska medverka i förhandlingen om AB tillsammans med övriga motparter i samband med avtalsrörelsen 2020.

Skolan står inför stora utmaningar. Stort fokus lades därför vid förhandlingarna på att parterna ska agera gemensamt som skolaktörer för att tillsammans verka för bra lösningar och förutsättningar. För en fortsättning på detta har centrala parter inrättat ett *särskilt samråd*. Parterna konstaterar att samverkan på både central och lokal nivå, i linje med det nya samverkansavtalet, blir avgörande för att gemensamt kunna arbeta med skolans utmaningar. Därför har också avtalets Bilaga 4a "Förtroendeskapande arbete" setts över och uppdaterats med vissa medskick från centrala parter.

En annan viktig fråga har varit vikten av att samtliga huvudmän – samtidigt – arbetar aktivt med *strategisk kompetensförsörjning*. Det nya avtalet ställer därför krav på att alla arbetsgivare ska arbeta för att omhänderta kompetensförsörjningen på kort såväl som lång sikt. Det är viktigt att sådant arbete sker i dialog med lokala fackliga företrädare. Arbetet ska utgå från ett helhetsperspektiv bestående av flera områden, bl.a. arbetsmiljö, arbetsorganisation, arbetstider och lönebildning. När alla huvudmän samtidigt arbetar aktivt för att undvika oönskad personalomsättning kan detta bidra till ökad kontinuitet, en motiverad lönestruktur, förbättrad arbetsmiljö och minska en kostnadsdrivande konkurrens mellan olika huvudmän. Centrala parter kommer gemensamt att stödja och följa det lokala arbetet på olika sätt.

Utöver detta har samtal om *arbetsmiljö, arbetstider, arbetsbelastning och arbetet med att förebygga ohälsa* ägnats väsentlig tid i förhandlingarna. Lärarnas Samverkansråd har yrkat på ett avtalsreglerat aktivt arbetsmiljöarbete på varje enskild skola. Yrkandet har avslagits med hänvisning till att sådant arbete redan regleras och följs upp genom tillsyn inom ramen för arbetsmiljölagen och Arbetsmiljöverkets gällande författningssamling (AFS). Arbetsmiljöfrågan är däremot viktig och belyses på olika sätt i avtalet. Arbetet med att förebygga ohälsa och att nå en stabil och låg sjukfrånvaro fortsätter med samtliga motparter bl. a. inom ramen för Avsiktsförklaringen för friskare arbetsplatser i kommuner, landsting och regioner. SKL och Sobona kommer också tillsammans med Lärarnas Samverkansråd att belysa arbetsmiljöfrågan genom det stöd som ges för det lokala arbetet för strategisk kompetensförsörjning.

Centrala parter kommer också att göra en genomgång och insamling av erfarenheter vad gäller avtalets villkor och regleringar kopplat till skolans och lärares uppdrag och arbete. Arbetet kommer att göras med hänsyn till arbetsmiljö och arbetsbelastning såväl som till verksamhetsutveckling och elevernas måluppfyllelse.

Förhandlingsprotokoll

§ 1 Innehåll m.m.

Paragrafen innehåller en uppräknning av Huvudöverenskommelsens alla delar. Observeras bör att AB 14 fortsätter gälla i sin lydelse från och med 2018-07-01.

§ 2 Samverkande lösningar för skolans kompetensförsörjning

Paragrafen redogör för bakgrund och parternas intentioner med det tecknade avtalet.

Ny § 3 Partsgemensam reformvård och samråd

Paragrafen beskriver det överenskomna samråd som ska inledas för ett fördjupat och gemensamt ansvarstagande för att ta sig an skolans utmaningar.

Tidigare § 3 Ändringar och tillägg

Som en följd av den nya punkten ovan har tidigare § 3 ny numrering, § 4.

Tidigare § 4 Garanterat utfall har strukits

Paragrafen har strukits då den refererar till avtalsåret 2013. HÖK 18 är vidare utan angiven nivå för garanterat utfall.

Ny § 5 Förhandlingar rörande ändringar i anställningsvillkoren

Ett särskilt förtydligande har lagts till vad gäller förhandlingar om AB med bilagor. Dessa förhandlingar äger rum vid samma tidpunkt som med övriga arbetstagarorganisationer år 2020.

Tidigare §§ 5-8

Som en följd av de nya paragraferna 3 och 5 ovan har tidigare §§ 5-8 nya numreringar, §§ 6-9.

§ 8 Giltighet och uppsägning

Giltighetstiden för HÖK är tre år och avser perioden 2018-04-01 – 2021-03-31. Avtalet är möjligt att säga upp tidigast efter tre år, och uppsägning ska ske senast 2020-12-31 och avtalet upphör då att gälla 2021-03-31.

Löneavtal, Bilaga 1

SKL/Sobona har tecknat ett treårigt avtal med Lärarnas Samverkansråd vilket stödjer ett fortsatt aktivt och långsiktigt lokalt arbete med lönebildningen. Parterna har i samband med förhandlingarna konstaterat att löneinstrumentet måste

användas för att skapa bättre resultat och göra läraryrket mer attraktivt. Det handlar bl.a. om en positiv livslöneutveckling, ökad lönespridning, och en lönestruktur som bidrar till stabilitet och kontinuitet.

Vad gäller lönestrukturen, där rekryteringssituationen och ett antal skolpolitiska reformer påverkat denna under senare år, har det på många håll skapats en icke ändamålsenlig lönestruktur och ökad personalomsättning. Parterna har i samband med förhandlingarna konstaterat 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.

Avtalet som tecknats är utan angiven nivå för löneökningar vilket ger möjlighet till lokala bedömningar av behov och förutsättningar, och en lönesättning som speglar medarbetares bidrag till måluppfyllelse.

Ny punkt 2, Lönestruktur i § 2

Den nya punkten utgår från att Löneavtalet inte anger en nivå för garanterat utfall och de ökade förutsättningar som arbetsgivaren då ges att arbeta strategiskt med att åstadkomma en önskvärd lönestruktur. Med lönestruktur avses både önskade lönerelationer mellan grupper och lönespridningen mellan individer inom en grupp. ”Särskilt ansvar och erfarenhet som leder till förbättrade resultat och bidrag till verksamhetens mål sett över tid” har tillkommit att ta hänsyn till i löneutvecklingen. Särskilt med anledning av de senaste årens statliga satsningar behöver arbetsgivaren säkerställa att lönesättningen bidrar till att premiera de prestationer som bidrar till mål och resultat. De centrala parterna har i övrigt inte enats om någon gemensam definition, utan innebörden bedöms bäst hos respektive arbetsgivare utifrån de lokala förutsättningarna.

Den nya punkten om ”Lönestruktur” har ett nära samband med punkt 1 ”Inför löneöversyn”. Detta då arbetsgivarens syn på de övergripande lönestrukturfrågorna lyfts fram som en viktig del av överläggningen. Punkten finns i ett antal andra löneavtal med SKL/Sobonas motparter.

Slutligen konstateras att ”Prioritering inför och under löneöversynen avgörs utifrån förutsättningarna hos respektive arbetsgivare.” Detta innebär t.ex. att arbetet med lönespridningen förutsätter att det inte finns för få medarbetare inom respektive grupp.

Punkt 2-6 har nya numreringar

Som en följd av den nya punkten ovan har punkterna 2-6 ny numrering, punkterna 3-7.

Tidigare punkt 7, Garanterat utfall i § 2, har strukits

Punkten har strukits då HÖK 18 är utan angiven nivå för garanterat utfall. Då det centrala avtalet numera är utan angiven nivå ger det goda förutsättningar för lokal lönebildning och möjlighet att arbeta aktivt för en ändamålsenlig och motiverad lönestruktur som speglar medarbetarens bidrag till måluppfyllelse och verksamhetens utveckling.

Tidigare punkt 8-9, Garanterat utfall per löneöversyn och år i § 2, har strukits

Punkterna har strukits då de refererar till avtalsåren 2012 och 2013. HÖK 18 är vidare utan angiven nivå för garanterat utfall under hela avtalsperioden.

Tidigare punkt 10, Garanterat utfall per löneöversyn och år i § 2, har strukits

Punkten har strukits då den refererar till avtalsåren 2014 och 2015. Denna punkt tillkom för att beskriva att dåvarande avtal under dessa år var utan angiven nivå till skillnad från de två föregående avtalsåren.

Tidigare punkt 1, Lokala förhandlingar i § 6 Förhandlingsordning, har strukits

Punkten har strukits då HÖK 18 är utan angiven nivå för garanterat utfall.

Punkt 2, Central förhandling i § 6 Förhandlingsordning, har ändrats

Punkten har fått nytt nummer, punkt 1, och omformulerats då avtalet inte längre anger någon nivå för garanterat utfall.

Punkt 3, Skiljenämnd i § 6, har nytt nummer

Som en följd av ändringarna ovan har punkten ny numrering, punkt 2.

Centrala och lokala protokollsanteckningar, Bilaga 3

Bilaga 3 innehåller avtalstext som binder såväl lokala som centrala parter.

Anteckningar till AB

Punkt 2, Legitimationsgrundande anställning, utgår

Den 1 december 2015 fattade riksdagen beslut om att ändra förutsättningarna för att erhålla legitimation varför anställningsformen upphörde. Som en konsekvens av detta utgår anställningsformen legitimationsgrundad anställning ur HÖK.

Tidigare punkt 3, Övergång till tillsvidareanställning, utgår

Punkten utgår eftersom bestämmelsen började gälla 2013.

Punkterna 4 – 14, har nya numreringar

Som en följd av att punkterna 2 och 3 ovan har utgått får punkterna 4 – 14 ny numrering, punkterna 2 – 12.

Övriga anteckningar

Ny punkt 1, Lokalt arbete för strategisk kompetensförsörjning

Centrala parter intention har varit att bidra till att säkra kompetensförsörjningen av lärare ur ett helhetsperspektiv. För att borga för att samtliga arbetsgivare – samtidigt – arbetar aktivt med strategisk kompetensförsörjning ställer det nya avtalet krav på just detta.

För att trygga kompetensförsörjning inom skolan på såväl kort som lång sikt ska arbetsgivarens arbete utgå från områdena arbetsmiljö, arbetsorganisation, arbetstid och lönebildning. Dessa områden är naturliga utgångspunkter när man diskuterar kompetensförsörjning och ska enligt den nya överenskommelsen omhändertas. Men det kan också finnas andra områden som man finner lämpliga eller kompletterande utifrån lokala förutsättningar.

De flesta arbetsgivare arbetar redan idag mycket aktivt med kompetensförsörjning. Det är viktigt att det arbetet sker i dialog med lokala fackliga företrädare. Arbetet kan utgå från redan pågående insatser och diskussioner. Avtalet ställer inga krav på former för arbetet. Lokala parter avgör själva hur det bedrivs, samt hur och om man anser formalisera det gemensamt på något sätt.

En framgångsfaktor för att nå målen med arbetet är dock att parterna samverkar och samarbetar med dessa. Samsyn och samförstånd skapar delaktighet som gör att aktiviteter inom kompetensförsörjning går lättare att genomföra och når de effekter man vill åstadkomma.

Har man inget samverkansavtal hanteras frågan inom ramen för MBL. Det är bra om det inför MBL-förhandlingen finns en öppen dialog med lärarfacken om innehåll och utformning av arbetet. Beroende på arbetets innehåll kan även andra fackliga organisationer komma att beröras och då även inkluderas inom

ramen för ordinarie samverkan. Det formella kravet på detta arbete finns dock endast i förhållande till Lärarnas Samverkansråd.

Om arbetsgivaren och de fackliga organisationerna inte kan komma överens om arbetets utformning och innehåll fattar arbetsgivaren beslut utifrån det som finns angivet i denna punkt. Facken kan begära tvisteförhandling i de fall arbetet inte berör de områden som finns angivna i avtalet. Däremot går det inte att tvista på arbetets kvalitetsmässiga innehåll. Centrala parter avsikt har varit att lägga fokus på vikten av dialog och samarbete mellan lokala parter.

Om lokala parter inom ramen för diskussionerna ser att en viss fråga behöver omhändertas i ett lokalt kollektivavtal, så kan parterna göra det förutsatt att avvikelser är möjliga enligt HÖK, AB och Bilaga M.

I förnyade Bilaga 4a - Förtroendeskapande arbete har centrala parter formulerat vissa gemensamma utgångspunkter för de utpekade områdena kopplade till strategisk kompetensförsörjning. Se vidare i beskrivningen av Bilaga 4a. Centrala parter har också åtagit sig att, som stöd för lokala parter arbete, samla redan befintliga och nya relevanta verktyg och material inom de utpekade områdena. Utöver det digitala stödet avser centrala parter också hålla konferenser och workshops. Se också vidare p. 5 i Bilaga 4 till HÖK. SKL/Sobona kommer att återkomma med mer information när det centrala projektarbetet för detta stöd tar form under hösten 2018.

Lokala parter ska vidare under avtalsperioden löpande följa upp sina insatser och sitt arbete. Centrala parter avser också att löpande följa och stödja det lokala arbetet, och kommer inför avtalsperiodens slut göra en sammanfattande analys.

Ny punkt 2, Lönestruktur

I Löneavtalet § 2 finns en ny skrivning om lönestruktur. Denna lyfts fram även i Bilaga 3. I punkten vill centrala parter peka på vikten av ett strategiskt och långsiktigt arbete där lokala parter analyserar såväl lönestruktur som löneutveckling. Se vidare i redogörelsen av Löneavtalets § 2.

Tidigare punkterna 1 – 13, har nya numreringar

Som en följd av de nya punkterna ovan har tidigare punkterna ny numrering, punkterna 3 – 15.

Punkten 14, Löneväxling, har ändrats

Punkten har ändrats med anledning av det tecknade avtalet AKAP-KL.

Punkten 15, Pensioner, har fått ny rubrik

Punkten har fått ny rubrik, Pensionsavgifter.

Centrala protokollsanteckningar, Bilaga 4

Bilaga 4 är avtalstext som endast binder centrala parter.

Anteckningar till Löneavtal

Tidigare punkt 2, Garanterat utfall för 2013, utgår

Punkten utgår då den inte längre finns något garanterat utfall i avtalet.

Tidigare punkt 3, Partsgemensamt arbete kring individuell och differentierad lön, utgår

Då arbetet är slutfört utgår punkten ur avtalet.

Övriga anteckningar

Tidigare punkt 1, Partsgemensam viljeriktning för den kommunala skolan, utgår

Punktens innehåll har omhändertagits i andra delar av det nya avtalet.

Punkterna 2 – 5, har nya numreringar

Som en följd av att punkten 1 utgår har tidigare punkterna 2 – 5 ny numrering, punkterna 1 – 4.

Punkt 2, Förändringar i Skollagen m.m., har ändrats

En förändring har gjorts som innebär att specificeringen avseende att lagändring ska beröra just introduktionsperioden eller legitimationsgrundande anställning har tagits bort.

Punkt 4, Parternas ansvarstagande

Punkten är omformulerad men med motsvarande innehåll angående centrala parter ansvarstagande under avtalsperioden. Centrala parter är överens om betydelsen av att kunna bistå lokala parter i deras diskussioner om tillämpningen av det

centrala avtalet. Utifrån detta är centrala parter överens om fortlöpande kontakter under avtalsperioden och att vid behov stödja i tillämpningen av det centrala avtalet.

Ny punkt 5, partsgemensamt arbete – underlag för det lokala arbetet

Med anledning av kravet på lokalt arbete med strategisk kompetensförsörjning har centrala parter åtagit sig att, som stöd för lokala parter arbete, bl.a. samla befintliga och nya relevanta verktyg och material inom områdena arbetsmiljö, arbetsorganisation, arbetstid och lönebildning. Exempel på befintligt material är sådana verktyg som finns framtagna av partsgemensamma Suntarbetsliv, medan exempel på nytt material kommer att vara det avtalade underlaget för dialog om arbetsbelastning och arbetstider som nämns i p. 6 i Bilaga 4 till HÖK. Materialet kommer att samlas digitalt för att underlätta tillgängligheten.

Utöver det digitala stödet avser parterna t. ex. också att erbjuda konferenser. Centrala parter arbete kommer att drivas i projektform med särskilt avsatta medel och följas upp löpande under avtalsperioden. Information om detta kommer att skickas ut separat när centrala parter format sin projektplan under hösten 2018.

Tidigare punkt 6, Förtroendeskapande arbete, utgår

Då arbetet är slutfört utgår punkten ur avtalet.

Ny punkt 6, Partsgemensamt arbete – stödmaterial för dialog om arbetsbelastning och arbetstider

Centrala parter har åtagit sig att arbeta fram ett gemensamt material till stöd för den lokala dialogen om arbetstider och arbetsbelastning. Materialet ska kunna användas som stöd för samtal om arbetstider och arbetsbelastning såväl på arbetsplatsen som mellan chef och enskild medarbetare. Syftet är en ökad tydlighet vad gäller hantering av frågan om arbetstid inom ramen för gällande avtal, och samtal om arbetsbelastning och arbetsfördelning med utgångspunkt i medarbetarens totala uppdrag. Förhoppningen är att ett dialogunderlag ska kunna bidra till en öppen och tillitsfull dialog, en god arbetsmiljö, en verksamhetsanpassad arbetstidsförläggning och en relevant arbetsfördelning.

Många använder sig redan idag av olika former av dialogstöd. Det material som centrala parter avser tillhandahålla kommer inte att bli tvingande att använda, men ska ses som parternas gemensamma stöd för det som beskrivits ovan.

Tidigare punkt 7, Partsgemensamt arbete om lärares arbetssituation och arbetstid, utgår

Då arbetet är slutfört utgår punkten ur avtalet.

Ny punkt 7, Partsgemensamma åtaganden och förtroendeskapande arbete

Punkten innehåller en summering av ett antal åtaganden parterna har inom ramen för samverkan, arbetsmiljö och gemensamt förtroendeskapande arbete. Parterna konstaterar att flera olika aktiviteter och delar behöver nyttjas för att stödja skolans kompetensförsörjningsutmaning, och att olika delar kan bidra till en önskvärd helhet och ett långsiktigt förtroendeskapande arbete.

Parterna har bl.a. enats om att uppdatera Bilaga 4a – Förtroendeskapande arbete – för att tydliggöra gemensamma ställningstaganden inom sådana områden som långsiktigt kan främja utvecklingen av svensk skola och mer konkret stödja parternas arbete för strategisk kompetensförsörjning.

Tidigare punkt 8, Partsgemensamt arbete kring framtagande av frågor och svar kring avtalet, utgår

Då arbetet är slutfört utgår punkten ur avtalet.

Ny punkt 8, Partsgemensamt arbete om att förebygga ohälsa

Samtliga centrala parter inom kommun- och landstingssektorn har enats om ett arbete som gemensamt ska inspirera och stödja lokala parter i deras arbete med att förebygga arbetsrelaterad ohälsa. Målsättningen med arbetet är att minska sjukfrånvaron så att arbetsgivarna inom sektorn bättre kan bedriva de olika verksamheter som utgör kärnan i välfärden, och samtidigt skapa hållbar hälsa för medarbetarna. Det arbete som har gjorts inom ramen för Avsiktsförklaringen för friskare arbetsplatser i kommuner, landsting och regioner utgör en viktig del i detta arbete.

Punkt 9, Avsiktsförklaring, ny numrering

Med anledning av de nya punkterna nedan ges den tidigare punkten en ny numrering, punkt 12, och placeras likt tidigare sist i punktlistan i denna delen av avtalet.

Ny punkt 9, Partsgemensamt arbete – genomlysning av lokal tillämpning och erfarenheter av avtalets villkor ur arbetsmiljöhänseende

Skolan är en verksamhet som har genomgått, och står inför, stora förändringar. Delar av HÖK med Lärarnas Samverkansråd har omförhandlats och kommit till efterhand, medan andra bestämmelser gällt under lång tid. Allt eftersom lagstiftning och förutsättningar för skolans verksamhet ändras har parterna ett ansvar för att utvärdera avtalets tillämpning med utgångspunkt i en god arbetsmiljö, arbetsbelastning och arbetstider, såväl som verksamhetsutveckling och elevernas måluppfyllelse.

SKL/Sobona har därför enats med Lärarnas Samverkansråd om att genomföra en genomlysning av gällande avtal med utgångspunkt i dessa aspekter. Genomlysningen syftar till en partsgemensam analys om vilken roll avtalen spelar, och kan spela, för att stödja skolans och lärares uppdrag och arbete, liksom arbetsgivarens ambition att säkerställa en god arbetsmiljö och behålla och rekrytera personal med rätt kompetens.

Genomlysningen ska vara slutförd 2020-03-31.

Ny punkt 10, Partsgemensamma förtydliganden angående lovskola

Från och med hösten 2017 är kommunerna skyldiga att erbjuda lovskola för vissa elever. Lovskolan omfattar 50 timmar och ska främst förläggas i anslutning till vårterminens slut men kan även förläggas på lov under terminerna. Kravet på lovskola innebär delvis nya planeringsförutsättningar gällande arbetstidsförläggning för de medarbetare som deltar i undervisning under lovskolan. För att få en heltäckande bild över verksamhetens behov kommer parterna, under kommande avtalsperiod, att göra en gemensam insamling och analys av lokala erfarenheter och tillämpning i syfte att åstadkomma en långsiktig lösning som inbegriper lovskolan.

I avvaktan på en lösning som hanterar bemanning av lovskolan har parterna tagit fram ett antal förtydliganden och förutsättningar med hänvisning till gällande avtal. Dessa behöver beaktas inför arbetsfördelning och schemaläggning för arbetstagare med uppdrag inom lovskolan.

Ny punkt 11, Partsgemensamt arbete – stödmaterial om lön och lönestruktur

Under avtalsperioden kommer centrala parter att se över och uppdatera redan framtaget stödmaterial på temat lön och lönestruktur. Parterna har bl.a. ett tidigare stödmaterial om framgångsfaktorer för lokal lönebildning samt ett diskussionsstöd som togs fram i samband med införandet av det statliga Lärarlönelyftet. Dessa kommer att ses över och tillgängliggöras för lokala parter som stöd i dialogen om lokal lönebildning och lönestruktur. I bilagorna 3 och 4a utvecklar också de centrala parterna sin syn på lokal lönebildning, och i Löneavtalet § 2 finns en ny bestämmelse om lönestruktur.

Ny punkt 12, Partsgemensam utvärdering av Principöverenskommelse – Lokala omställningsmedel och ändrad turordning i Allmänna bestämmelser

Principöverenskommelsen gäller ännu inte för Lärarnas Samverkansråd. I samband med den partsgemensamma utvärderingen av principöverenskommelsen kommer dock Lärarnas Samverkansråd att medverka. Utvärderingen genomförs under 2019 och ska vara klar senast den 30 november 2019 för vidare ställningstagande vad gäller principöverenskommelsen. Träffad underhandsöverenskommelse enligt anmärkning ligger då till grund för den fortsatta förhandlingen.

Punkt 13, Avsiktsförklaring, ny numrering

Med anledning av de nya punkterna ovan ges den tidigare punkten en ny numrering, punkt 13, och placeras likt tidigare sist i punktlistan i denna delen av avtalet.

Förtroendeskapande arbete, underbilaga till Centrala protokollsanteckningar, Bilaga 4, Övriga anteckningar, punkt 7

Bilaga 4a är avtalstext som endast binder centrala parter.

Bilagan har setts över och omformulerats i sin helhet. För att åstadkomma en framgångsrik kompetensförsörjning behöver både centrala och lokala parter arbeta med flera olika samverkande lösningar som bl.a. bidrar till en god arbetsmiljö, konkurrenskraftiga löner och en ändamålsenlig organisation. För att lyckas med detta krävs en god samverkan mellan samtliga intressenter inom skolans område. Som stöd för en förtroendefull samverkan har centrala parter gett sin syn på ett antal viktiga områden i denna Bilaga 4a, t.ex. vad gäller arbetsmiljö, ledning, organisation, utvecklande arbetssätt, och lönebildning.

Centrala parters syn på förutsättningar för en väl fungerande individuell lönesättning, Bilaga 5

Inga förändringar har gjorts i bilagan.

Verksamhetsutveckling och måluppfyllelse, Bilaga 6

Inledning

En följdändring är gjord i andra stycket med anledning av att avtalet numera inte har en angiven nivå för utfall i samband med löneöversyn.

Punkt 2b

Punkten har korrigerats p.g.a. tidigare tryckfel. Hänvisning till att punkterna 4, 5 och 14 i Bilaga M fortfarande ska gälla, har ändrats till punkterna 4, 5 och 15.

Lokalt kollektivavtal om lön och allmänna anställningsvillkor m.m. – LOK 18, Bilaga 7 och 7a

Bilagorna är uppdaterade med korrekta datum och hänvisningar. I övrigt inga ändringar. Centrala parter är överens om att lokala parter ska teckna LOK 18 med åtminstone angivet innehåll.

Bilaga M

Ändringar gjorda i Bilaga M är av redaktionell och förtydligande karaktär.

Punkt 7, Ferielönen

I punkt 7 fanns tidigare en hänvisning till punkt 8-5 i Bilaga M. Detta var ett tidigare tryckfel och är nu ändrat till en hänvisning till punkt 8-16 i Bilaga M.

Punkt 10, Lön under lov

Den tidigare formuleringen ”ledig för vård av barn eller studier” har ändrats för att förtydliga att ledigheten gäller föräldraledighet och studieledighet.

Tidigare anmärkning 2 under punkt 10 utgår.

I en ny anmärkning 2 införs ett förtydligande om att bestämmelsen inte avser ledighet med tillfällig föräldrapenning. Detta innebär inte någon förändring i sak.

Punkt 11, Ferielönen

Tidigare fanns en hänvisning till punkt 13 i Bilaga M på två ställen under denna punkt. Detta tryckfel har nu ändrats till en hänvisning till punkt 14 i Bilaga M.

Under punkten b) andra stycket tillförs ordet ”talet”, som en språklig rättelse.

Under punkten b) sista stycket tillförs ordet ”talet”, som en språklig rättelse.

Punkt 14, Semesterfrågor

I punkt 14 fanns tidigare en hänvisning till punkt 12 i Bilaga M. Detta tryckfel är nu korrigerat till en hänvisning till punkt 13 i Bilaga M.