

HÖK 18

**Läraryrskommitténs och Lärarnas
Riksförbunds Samverkansråd**

Innehåll

Huvudöverenskommelse om lön och allmänna anställningsvillkor samt rekommendation om lokalt kollektivavtal m.m. – HÖK 18 **Fel! Bokmärket är inte definierat.**3

Löneavtal, Bilaga 1 7

Centrala och lokala protokollsanteckningar, Bilaga 3 11

Centrala protokollsanteckningar, Bilaga 4..... 19

Förtroendeskapande arbete, underbilaga till Centrala protokolls-
anteckningar, Bilaga 4, Övriga anteckningar, punkt 7, Bilaga 4a 25

Centrala parters syn på förutsättningar för en väl fungerande individuell lönesättning, Bilaga 5 29

Verksamhetsutveckling och måluppfyllelse, Bilaga 6... **Fel! Bokmärket är inte definierat.**33

Lokalt kollektivavtal om lön och allmänna anställningsvillkor m.m.
– LOK 18, Bilaga 7 **Fel! Bokmärket är inte definierat.**35

Lokalt kollektivavtal om lön och allmänna anställningsvillkor m.m.
– LOK 18, Bilaga 7a 37

Huvudöverenskommelse om lön och allmänna anställningsvillkor samt rekommendation om lokalt kollektivavtal m.m. – HÖK 18

Parter

Sveriges Kommuner och Landsting och Sobona - Kommunala företagens arbetsgivarorganisation (f.d. Arbetsgivarförbundet Pacta) å ena sidan, samt

Läraryrskommittén och Lärarnas Riksförbunds Samverkansråd å den andra.

§ 1 Innehåll

Parterna träffar detta kollektivavtal Huvudöverenskommelse om lön och allmänna anställningsvillkor m.m. – HÖK 18 – för arbetstagare för vilka gäller Allmänna bestämmelser – AB. Till avtalet hör även bestämmelserna enligt följande bilagor 1–7a.

- a) Löneavtal (Bilaga 1),
- b) Allmänna bestämmelser – AB 14 i lydelse fr.o.m. 2018-07-01 – med följande underbilagor
 - D, anställning i personalpool,
 - L, lägerverksamhet m.m.,
 - M, arbetstider m.m. för lärare,
 - U, uppehållsanställning,
- c) Centrala och lokala protokollsanteckningar (Bilaga 3),
- d) Centrala protokollsanteckningar (Bilaga 4) med underbilaga (Bilaga 4a),
- e) Centrala parter syn på förutsättningar för en väl fungerande individuell lönesättning (Bilaga 5),
- f) Verksamhetsutveckling och måluppfyllelse (Bilaga 6),

g) LOK 18 (Bilaga 7 och 7a).

§ 2 Samverkande lösningar för skolans kompetensförsörjning

Svensk skola står inför stora utmaningar. Det råder brist på legitimerade och behöriga lärare, samtidigt som elevunderlaget i alla skolformer, från förskola till vuxenutbildning, kommer att öka. Det innebär en delvis ny situation som ställer högre krav på insatser för att öka antalet behöriga lärare, och påverkar organisation och arbetssätt i skolan. Läget kräver klok, initierad ledning och styrning samt ett brett samarbete och samverkan på alla nivåer.

Centrala parter ser att skolans kompetensförsörjningsutmaning behöver flera olika samverkande lösningar, på både kort och lång sikt, som syftar till minskad ohälsa och ett mer attraktivt läraryrke för att möta skolans behov och förutsättningar. Utmaningen är kopplad till flera viktiga områden som behöver tas om hand parallellt och gemensamt mellan centrala parter, lokala parter såväl som hos arbetsgivaren och mellan chef och medarbetare. Även staten måste ta sin del av ansvaret i nära samarbete med parterna.

Fokus måste läggas på att skapa förutsättningar för lärare och skolledare att fortsätta den positiva utvecklingen av ökad måluppfyllelse i skolan och en högre likvärdighet. För att lyckas med detta är det avgörande att alla arbetsgivare arbetar aktivt med strategisk kompetensförsörjning.

En framgångsrik kompetensförsörjning förutsätter att alla arbetsgivare bland annat kan erbjuda en god arbetsmiljö, konkurrenskraftiga löner, tillit till lärarprofessionen och en ändamålsenlig organisation. Centrala parter har med anledning av detta gett sin syn på ett antal områden i en förnyad Bilaga 4a – förtroendeskapande arbete.

Mot bakgrund av ovanstående ska lokala parter i god samverkan och dialog bedriva ett arbete för strategisk kompetensförsörjning, som närmare beskrivs i Bilaga 3, med stöd av insatser, underlag och verktyg som beskrivs i Bilaga 4.

§ 3 Partsgemensam reformvård och samråd

Centrala parter kommer att inleda samråd i syfte att ta gemensamt ansvar för särskilt angelägna frågor som t.ex. kompetensförsörjning och läraryrkets attraktivitet, arbetsmiljö, arbetsorganisation/arbetssätt, digitalisering, likvärdighet och segregation. Parterna är överens om att det krävs ett fördjupat och gemensamt ansvarstagande för att ta sig an skolans utmaningar, där också samverkan med staten behöver utvecklas.

§ 4 Ändringar och tillägg

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

§ 5 Förhandlingar rörande ändringar i anställningsvillkoren

Mot bakgrund av att anställningsvillkoren till stora delar är gemensamma med samtliga arbetstagarorganisationer kommer avtalsförhandlingar genomföras mellan Sveriges kommuner och Landsting, Sobona och Lärarförbundets och Lärarnas Riksförbunds Samverkansråd vid samma tidpunkt som med övriga motparter.

Förhandlingar rörande ändringar i AB med bilagor ska genomföras mellan parterna 2020.

§ 6 Fredsplikt

Förhandlingar under avtalsperioden enligt denna överenskommelse ska föras under fredsplikt.

§ 7 Rekommendation om LOK 18 m.m.

Parterna rekommenderar berörda arbetsgivare som utgör landsting/region, kommun eller kommunalförbund och berörda arbetstagarorganisationer att träffa kollektivavtal – LOK 18 – med den utformning och det innehåll som framgår av Bilaga 7.

För övriga arbetsgivare anslutna till Sobona och berörda arbetstagarorganisationer träffas härmed det lokala kollektivavtalet – LOK 18 – enligt Bilaga 7a.

§ 8 Giltighet och uppsägning

Såvida inte särskilt anges, gäller HÖK 18 för perioden 2018-04-01 – 2021-03-31 med en ömsesidig uppsägningstid av 3 kalendermånader. Har avtalet inte sagts upp inom föreskriven tid, förlängs dess giltighet för en tid av 12 kalendermånader i sänder med en ömsesidig uppsägningstid av 3 kalendermånader. Uppsägning ska vara skriftlig och åtföljd av förslag till nytt kollektivavtal.

§ 9 Avslutning

Förhandlingarna förklaras avslutade.

Vid protokollet

Pia Murphy

Justeras

För **Sveriges Kommuner och Landsting**

Ulf Olsson

För **Sobona - Kommunala företagens arbetsgivarorganisation**

Ulf Olsson

För **Läraryrskommittén och Lärarnas Riksförbunds Samverkansråd**

Johanna Jaara Åstrand

Åsa Fahlén

Läraryrskommittén

Lärarnas Riksförbund

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 18 har de centrala parterna angivit ”Centrala parternes 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, särskilt ansvar 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 förutsättningarna 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.

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 18.

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.

För arbetstagare som är provanställd med stöd av Bilaga M till AB, Arbetstider m.m. för lärare, punkt 4 eller enligt Bilaga 3 till HÖK 18, Centrala och lokala protokollsanteckningar, Anteckningar till AB punkt 1 gäller följande:

i samband med att provanställning övergår i tillsvidareanställning sker översyn av lön i samtal mellan chef och medarbetare.

§ 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.

Centrala och lokala protokollsanteckningar

Anteckningar till Löneavtal

Annan åtgärd än lön

1. Om löneöversyn innebär annan åtgärd än lön ska detta för berörda arbetstagare särskilt anges. Sådan åtgärd ska även beaktas när arbetsgivaren enligt diskrimineringslagen genomför kartläggning och analys av löner och andra anställningsvillkor.

Innehåller överenskommelse enligt ovan avkortad arbetstid ska den för jämförelse enligt diskrimineringslagen i lönehänseende beräknas på följande sätt:

arbetstagarens fasta kontanta lön efter arbetstidsförkortning delas med kvoten av ordinarie arbetstid för arbetstagaren efter arbetstidsförkortning per vecka genom ordinarie arbetstid för heltid enligt centralt kollektivavtal.

Anteckningar till AB

Provanställning syftande till tillsvidareanställning

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

Provanställningar som har ingåtts med stöd av bestämmelsen före 2020-05-01 gäller till dess den överenskomna provanställningen löper ut.

Arbetstid

2. Förlängs beräkningsperioden med stöd av § 13 mom. 6f) och arbete därmed förläggs till lördag–söndag i större utsträckning än tidigare fordras lokalt kollektivavtal.

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

4. För arbetstagare för vilka Bilaga M tillämpas gäller AB § 13 mom. 6g)–i). Vid genomsnittsberäkning av dygnsvila kan beräkningsperioden vara högst 16 veckor om inte annat lokalt överenskoms.

Övertid

5. Om sådan heltidsanställd arbetstagare som avses i § 20 mom. 1 och som enligt bestämmelserna i momentet inte har rätt till kompensation för övertidsarbete utför

annat arbete än deltagande i sammanträde på tid överstigande den fastställda arbetstiden, får arbetstagaren om så är möjligt ledigt från arbetet för motsvarande tid.

6. För arbetstagare som har träffat överenskommelse om undantag från kompensation för övertidsarbete bör, om förutsättningarna ändras, en översyn ske av lönesättningen och övertidsrätten.

Sjuklön m.m.

7. 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.

8. 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.

Föräldraledighet

9. Bestämmelsen i § 29 mom. 1 gäller för barn födda efter 2012-09-30. För barn födda tidigare gäller AB i dess lydelse 2012-04-30.

Civil och värnplikt

10. 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

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

För vissa arbetsgivare anslutna till Sobona gäller

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

- 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

Lokalt arbete för strategisk kompetensförsörjning

1. HÖK 18 är ett uttryck för parternas vilja att bidra till en, både på kort och lång sikt, säkrad kompetensförsörjning av lärare.

Förhandlingsprotokollets § 2 beskriver de utmaningar som svensk skola och förskola står inför. Lösningar på dessa utmaningar måste ske i god samverkan och dialog mellan lokala parter på övergripande arbetsgivarnivå såväl som på respektive förskola/skola.

Lokala parter åläggs därför ett särskilt uppdrag att förstärka sitt arbete för att trygga kompetensförsörjning inom skolan på såväl kort som lång sikt. Särskilt viktigt blir det att uppmärksamma hur utformningen av arbetsmiljö, arbetsorganisation, arbetstid och lönebildning påverkar kompetensförsörjningen. I det fall arbetsgivaren eller lokala parter redan bedriver sådant arbete utgår diskussionerna och det fortsatta arbetet från detta.

De centrala parterna har i avtalets Bilaga 4a gett sin syn på dessa viktiga områden och vill särskilt peka på vikten av

- att organisatoriskt och socialt arbetsmiljöarbete (skol-OSA) bedrivs systematiskt på varje arbetsplats med formulerade mål för minskning av sjuktalen och förbättring av medarbetarnas arbetsmiljö,
- att man på varje arbetsplats finner praktiska metoder för att åskådliggöra arbetsinnehåll och balans i den enskilde medarbetarens uppdrag.

Som stöd och vägledning för det lokala arbetet med ovanstående tillhandahåller centrala parter både underlag inom ett antal avgränsade områden och verktyg att använda sig av i det lokala arbetet. Underlag och verktyg beskrivs i centrala protokollsanteckningar i Bilaga 4. Arbetet kommer att bedrivas i projektform och utformas och utvecklas i en projektplan under hösten 2018.

I enlighet med avtalets Bilaga 4a understryker centrala parter vikten av att det lokala arbetet bedrivs på ett tillitsfullt sätt inom ramen för parternas ordinarie samverkanssystem eller, när lokalt samverkansavtal saknas, genom förhandling enligt medbestämmandelagen. I det fall parterna inte kan enas i diskussionen fattar arbetsgivaren beslut om arbetets genomförande. Lokala parter kan vid behov konsultera centrala parter.

Lokala parter behöver löpande följa upp sina insatser och sitt arbete för att uppnå önskad effekt. Centrala parter avser att löpande följa upp det lokala arbetet för att stödja detta på ett ändamålsenligt sätt. Inför avtalsperiodens slut, 2021-03-31, ska även en sammanfattande analys göras.

Lönestruktur

2. I § 2 Löneavtalet finns bestämmelser om lönestruktur. För att uppnå en önskvärd sådan vill centrala parter framhålla att det fordras ett strategiskt och långsiktigt arbete. Som ett led i detta arbete bör såväl lönestruktur som löneutveckling analyseras av lokala parter. Det är av vikt att kompetens, särskilt ansvar och erfarenhet som bidrar till förbättrade elevresultat och verksamhetens mål sett över tid premieras.

Lärares kompetensutveckling

3. Vid oenighet om den tid som förutsätts för kompetensutveckling enligt anmärkning till punkt 6b), Bilaga M till AB, kan frågan tas upp till lokal överläggning. Om inte så sker inom en månad eller man vid överläggningen inte kan enas fastställer arbetsgivaren den tid som ska avsättas för kompetensutveckling med iakttagande av intentionerna i anmärkningen.

Lärares arbetstid

4. Parterna pekar på vikten av att arbetsorganisation och arbetsinnehåll utformas så att lärare inte utsätts för fysiska eller psykiska belastningar som kan medföra ohälsa. Härvid ska beaktas att arbetsuppgifterna ska rymmas inom arbetstiden. Arbete som beordras att utföras utöver den fastställda arbetstiden ersätts enligt AB § 20.

Den förändring som avvecklingen av den centralt reglerade undervisningstiden förutsatte har inte alltid genomförts. Parterna vill återigen peka på vikten av att skapa förutsättningar för att organisera arbetet på ett nytt sätt dvs. att planering av lärares arbete inte ska utgå från regleringen i det centrala avtal som gällde före 2000-01-01. Arbetstiden bör fördelas med en jämn utläggning över verksamhetsåret. Planeringen av de huvudsakliga arbetsuppgifterna ska omfatta minst tre perioder under verksamhetsåret.

Som ett stöd till ovan kan med fördel redogörelsen till Bilaga M användas samt de övriga dokument där arbetstidsfrågor för lärare behandlats, till exempel Kommunförbundets cirkulär 1999:152.

Distansarbete

5. Parterna konstaterar att vissa frågor kan behöva regleras i samband med arbete på distans. Vid införande av distansarbete är det därför av vikt att t.ex. följande frågor beaktas: omfattningen av distansarbetet, arbetstagarens tillgänglighet,

anställningsvillkor, arbetsuppgifter, teknisk utrustning, säkerhets- och skyddsfrågor, arbetsmiljöfrågor, uppföljning och utvärdering.

Vid sådan reglering är det även av vikt att följande frågor beaktas enligt ramavtalet på europeisk nivå: definition, frivillighet, privatliv och utbildning.

Lokala kollektivavtal om utvecklingsarbete

6. För att kunna dra erfarenheter av det hittills genomförda arbetet kan lokala parter diskutera formerna för det vidare utvecklingsarbetet. Part kan ta upp förhandling om översyn av redan träffade lokala kollektivavtal. Förhandling kan även tas upp i syfte att träffa nytt lokalt kollektivavtal.

Twist

7. Twist avseende ÖLA 00 Bilaga 3 p. 3 st. 1 och 2 kan endast föras lokalt. Vid bristande enighet mellan lokala parter gäller arbetsgivarens uppfattning. Skadestånd utges inte.

Avveckling av BOL 96

8. I ÖLA 01, Bilaga 3 punkt 2, Anteckningar till specialbestämmelse mellan Landstingsförbundet och Lärarnas Samverkansråd beskrivs. ”Specialbestämmelser för befattningsområden – mellan berörda parter – BOL 96 äger fortsatt giltighet i sin lydelse 1998-03-31 såvida de lokala parterna inte överenskommer om annat. Överenskommelsen kan träffas avseende såväl del av BOL 96 som specialbestämmelsen i sin helhet.”

Specialbestämmelsen BOL 96 upphörde som central bestämmelse fr.o.m. 2005-04-01.

För de fall BOL 96 tillämpats eller lokala parter överenskommit om lokal reglering av delar eller hela specialbestämmelsen eller annan reglering så ska lokal överenskommelse träffas med samma innehåll, om inte lokala parter enas om annat.

Skolkantor

9. Skolkantor som har fullmakt/konstitutorial eller förordnande som jämställs med konstitutorial omfattas av Bilaga M till AB. Därvid konstateras att det tillkommer de lokala parterna att överenskomma om eventuellt erforderliga anpassningar med hänsyn till skolkantorernas särskilda arbetsförhållanden.

Övergångsbestämmelse från 1990 för vissa lärare Konstitutorial m.m.

10. För arbetstagare som har fullmakt, konstitutorial eller förordnande som

jämställs med konstitutorial ska gälla samma löne- och anställningsvillkor som gäller för övriga kommunalt anställda.

Frågor angående anställnings upphörande på annat sätt än genom avskedande (entledigande) ska emellertid för här avsedda arbetstagare även fortsättningsvis handläggas på samma sätt som föreskrivs i 7 kap. LOA i dess lydelse (1976:600), varvid arbetstagarnas totala förflyttningsskyldighet dock begränsas till kommunen. Om någon förflyttning inte kommer till stånd ska arbetstagaren likväl behålla utgående avlöningsförmåner.

Övergångsbestämmelse från 1990 för vissa lärare m.fl. som inte erhållit försäkringsskydd enligt AGS-KL

11. För lärare, skolledare och syofunktionärer, som 1991-01-01 inte erhållit försäkringsskydd på grund av villkoren om arbetsförhet enligt AGS-KL § 5 gäller fortsättningsvis punkt 8 enligt Centrala och lokala protokollsanteckningar, Övriga anteckningar, Bilaga 4, HÖK 07.

Sammanläggning av anställningar

12. 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

13. 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 tolv 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 gäller dessa fortfarande.

Löneväxling

14. Sedan lokalt kollektivavtal om löneväxling träffats kan arbetsgivaren och arbetstagaren överenskomma 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

15. Utöver vad som följer av PB § 8 i PFA 98 avsätts för varje arbetstagare, för vilken PFA 98 gäller, en årlig pensionsavgift som tillförs arbetstagarens individuella del. Avgiften är 0,1 % av avgiftsunderlaget enligt PB § 11 i PFA 98.

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.

Anteckningar till AB

Arbets tid

1. Arbetsgivare som tillämpar en kortare kontorsarbets tid än i genomsnitt 40 timmar per helgfri vecka, får bibehålla denna oberoende av bestämmelserna i § 13 mom. 2.
2. Dygnsvila enligt arbetstidslagen (ATL) bör så långt det är möjligt följas vid förläggning av ordinarie arbets tid.

Om dygnsvilan enligt arbetstidslagen (ATL) utifrån ett verksamhetsperspektiv inte kan uppnås bedömer parterna att objektiva skäl finns till att tillämpa de avvikelser från ATL som anges i AB § 13 mom. 6g)–h). Parterna anser att arbetstagare därigenom erhåller lämpligt skydd enligt EG:s arbetstidsdirektiv 2003/88/EG, artikel 18, genom gällande kollektivavtalsreglering och lagstiftning.

Medbestämmandelagen

3. 33 § MBL är inte tillämplig på AB § 27, på lokal överenskommelse som kan ha träffats med stöd av bestämmelserna i AB § 5 mom. 1b) eller på § 27 mom. 9.
4. Bestämmelserna i AB innebär inte någon reglering av MBL:s dispositiva regler med undantag av § 4 mom. 2, § 10 mom. 7, § 11, § 12 mom. 1, § 13 mom. 5, § 22 mom. 6 och § 27 mom. 9.

Lokal företrädare för arbetstagarorganisation

5. I AB anges att arbetsgivaren och arbetstagarorganisation får träffa kollektivavtal i vissa i avtalet angivna frågor. Sådant kollektivavtal får endast träffas med arbetstagarorganisation som anges nedan, om inte den centrala arbetstagarorganisationen skriftligen meddelar arbetsgivaren annat.

Läraryrket: lokalavdelning, Lärarnas Riksförbund: kommunförening eller särskild förening.

Övriga anteckningar

Ändringar i lagstiftning

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

Förändringar i Skollagen m.m.

2. För det fall det beslutas om förändringar i lag, förordning eller statlig myndighetsföreskrift, om parterna finner det nödvändigt, ska centrala parter uppta förhandlingar inom ramen för HÖK 18 och göra de anpassningar som är nödvändiga.

Förhandlingar rörande ändringar i AB m.m.

3. Mot bakgrund av att Allmänna bestämmelser (AB) är gemensamt med samtliga arbetstagarorganisationer kommer avtalsförhandlingar att genomföras med Läraryrket och Lärarnas Riksförbunds Samverkansråd vid samma tidpunkt som med övriga motparter. Motsvarande gäller även övriga delar av Huvudöverenskommelsen som är gemensamma.

Parternas ansvarstagande

4. Centrala parter har under avtalsförhandlingarna diskuterat vikten av gemensamt ansvarstagande för det centrala avtal som träffas. Utifrån detta är centrala parter överens om ett fördjupat samarbete till stöd för lokala parter och fortlöpande kontakter under avtalsperioden för att vid behov stödja i tillämpningen av det centrala avtalet.

Partsgemensamt arbete – underlag för det lokala arbetet

5. För att stödja lokala arbetsgivare och fackliga företrädares arbete enligt bilaga 3 tillhandahåller centrala parter relevanta verktyg och material avseende viktiga områden kopplade till strategisk kompetensförsörjning. Dessa ska konkret stödja insatser på både kort och lång sikt inom områdena lönebildning, arbetsmiljö, organisation, arbetsbelastning och arbetstider. Som ytterligare stöd och inriktning för det lokala arbetet formulerar parterna i avtalets Bilaga 4a vissa gemensamma utgångspunkter.

Parterna kommer att avsätta särskilda medel för arbetet liksom att organisera arbetet i projektform med en styrgrupp.

Gemensamt material i form av olika underlag och verktyg ska finnas tillgängligt senast 2019-03-31. Materialet kan därefter kompletteras och uppdateras löpande.

Partsgemensamt arbete – stödmaterial för dialog om arbetsbelastning och arbetstider

6. I strävan efter en god arbetsmiljö och en verksamhetsanpassad arbetstidsförläggning och rätt använd kompetens inom skola och förskola, kommer centrala parter att utveckla ett gemensamt underlag för dialogen på arbetsplatsen om arbetsbelastning och arbetstider.

Parterna är överens om framtagandet av ett dialogstöd för hantering av lärares arbetstid och arbetsbelastning. Dialogunderlaget ska skapa förutsättningar för samtal, på såväl arbetsplatsen som mellan chef och medarbetare, om det gemensamma och individuella uppdraget samt fördelning av arbetsuppgifter inom ramen för hela arbetstiden.

Arbetet ska vara slutfört 2019-03-31.

Partsgemensamma åtaganden och förtroendeskapande arbete

7. Centrala parter ser att ett antal olika planerade och pågående aktiviteter behöver nyttjas för att stödja skolans kompetensförsörjningsutmaning på ett positivt sätt. De samlade aktiviteterna kan också bidra till en god helhet och långsiktigt förtroendeskapande arbete där parterna ser behovet av att tydliggöra sina gemensamma ställningstaganden. Mot bakgrund av detta har parterna valt att förnya Bilaga 4a till detta avtal – förtroendeskapande arbete.

Centrala parter träffade också 2017 överenskommelse om det centrala Samverkansavtalet ”Avtal om samverkan och arbetsmiljö”, och har gett uttryck för sin tolkning i en partsgemensam kommentar i syfte att stödja lokala parter i samverkansarbetet. Parterna ska också genomföra flera gemensamma konferenser och ta fram stödmaterial. En hållbar samverkanskultur över tid kräver gemensamt långsiktigt arbete och respekt för varandras roller och kompetens.

Parterna gör via Suntarbetsliv viktiga insatser inom arbetsmiljöområdet som omfattar såväl hälsofrämjande, förebyggande som rehabiliterande insatser. Genom att utveckla arbetsmiljön utvecklas verksamheten, vilket gynnar ekonomi, effektivitet, kvalitet och attraktivitet. Se vidare i punkt 8 nedan.

Partsgemensamt arbete om att förebygga ohälsa

8. Samtliga centrala parter inom kommun- och landstingssektorn ska gemensamt inspirera och stödja lokala parter i deras arbete med att förebygga arbetsrelaterad ohälsa och därmed minska sjuktalen 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.

Partsgemensamt arbete – genomlysning av lokal tillämpning och erfarenheter av avtalets villkor ur arbetsmiljöhänseende

9. Delar av HÖK har omförhandlats och kommit till efterhand, medan andra bestämmelser gällt under lång tid. Allteftersom 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.

Parterna avser att gemensamt samla in och analysera lokala erfarenheter och arbetsmiljöeffekter av avtalets villkor samt hur avtalet tillämpas för olika lärarkategorier i förskola, förskoleklass, grundskola, gymnasieskola och vuxenutbildning.

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.

Partsgemensamma förtydliganden angående lovskola

10. Kravet på lovskola innebär delvis nya planeringsförutsättningar gällande arbetstidsförläggning för berörda medarbetare. Under kommande avtalsperiod avser parterna därför att göra en gemensam insamling och analys av lokala erfarenheter och tillämpning i syfte att åstadkomma en långsiktig lösning som inbegriper lovskolan. Genomlysningen görs inom ramen för det partsgemensamma åtagandet i den ovanstående punkten i denna bilaga.

Parterna presenterar, i samband med detta avtals tecknande, gemensamma förtydliganden vad gäller förutsättningarna för bemanning av lovskola i förhållande till rådande avtal.

Partsgemensamt arbete – stödmaterial om lön och lönestruktur

11. Till stöd för det lokala arbetet med lön och lönestruktur avser parterna att se över och uppdatera redan framtaget stödmaterial. I bilagorna 3 och 4a utvecklar de centrala parterna sin syn på lokal lönebildning. I Löneavtalet § 2 finns bestämmelser om lönestruktur.

Partsgemensam utvärdering av Principöverenskommelse – Lokala omställningsmedel och ändrad turordning i Allmänna bestämmelser

12. Lärarförbundets och Lärarnas Riksförbunds Samverkansråd medverkar i den partsgemensamma utvärderingen av Principöverenskommelse – Lokala omställningsmedel och ändrad turordningsbestämmelse i Allmänna bestämmelser. Utvärderingen ska genomföras under 2019 och ska vara klar senast den 30 november 2019.

I anslutning härtill har parterna träffat en underhandsöverenskommelse enligt nedan.

Parterna är överens om att Lärarförbundets och Lärarnas Riksförbunds Samverkansråd ska medverka i utvärderingen av Principöverenskommelse – Lokala omställningsmedel och ändrad turordningsbestämmelse i Allmänna bestämmelser. Utvärderingen ska vara klar senast den 30 november 2019.

Parterna är överens om att begreppet i huvudsak jämförbara arbetsuppgifter i AB 17 § 35 ska förstås enligt följande för lärare:

Turordningskretsarna vid arbetsbrist indelas utifrån befattningar med i huvudsak jämförbara arbetsuppgifter på varje driftsenhet för sig oavsett facklig tillhörighet. Befattningen lärare har i huvudsak jämförbara arbetsuppgifter.

Skolförfattningarnas krav på behörighet ska beaktas inom ramen för förflyttning, omplacering och turordning, då de utgör grundläggande kvalifikationskrav.

Frågan om i huvudsak jämförbara arbetsuppgifter ska därför inte tas upp till förhandling på nytt inom ramen för utvärderingen av Principöverenskommelsen ovan.

Avsiktsförklaring

13. Parterna har för avsikt att Bilaga 6 och Bilaga M ska ingå i avlösande HÖK.

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

Samsyn och gemensamma utgångspunkter

I landets skolor och förskolor pågår viktigt arbete som ska leda Sveriges skolresultat i rätt riktning. I ett demografiskt utmanande läge, där skolans övriga utmaningar är fortsatt många, krävs flera samverkande lösningar och initiativ. Helhetsperspektiv, ömsesidig tillit, respekt för lärarprofessionen och långsiktighet är nödvändiga förhållningssätt för att dessa lösningar tillsammans ska bidra till utveckling och ge önskade resultat – *ökad måluppfyllelse, en god arbetsmiljö och ett läraryrke som attraherar skickliga behöriga lärare.*

Det krävs ett väl grundat samarbete mellan samtliga intressenter för att det viktiga arbetet på skolorna ska kunna fortsätta. Inte minst samarbetet mellan ansvariga huvudmän, avtalsbärande parter och staten behöver stärkas. Samtliga nivåer behöver bidra till att skapa förutsättningar för balans mellan resurser och uppdrag.

För att bidra till utökat samarbete och samverkan, och för att samtliga insatser tillsammans ska bidra till ytterligare förbättring av skolan, har parterna i denna bilaga valt att peka på ett antal viktiga områden. Där uttrycket ”skola” nämns i detta dokument menas genomgående samtliga skolformer.

Förtroendefullt samarbete och samverkan

Parterna ser att kopplingen mellan samverkan, arbetsmiljö- och verksamhetsfrågor är viktig för att skapa hållbara lösningar på skolans utmaningar. Samverkan som förhållningssätt bygger på ett synsätt att alla kan och vill bidra till goda lösningar och utveckling av verksamheten. Parterna på samtliga nivåer har en viktig roll och ansvar för att stödja den lokala dialogen och bidra med lösningar.

Förtroendefulla relationer med ömsesidig tillit måste byggas upp på alla nivåer. Skolledningen hos huvudmannen behöver ha en tydlig vision om hur skolan kan förbättras. Skolledning och lärare måste ständigt föra samtal om hur skolans arbete ska utvecklas och bedrivs för att uppnå målen.

Ledning och styrning

Huvudmännen har ansvar för styrning, ledning, resurssättning och uppföljning för att möta skolans uppdrag. På den övergripande nivån måste därför utbildnings- och skolfrågor ges en central plats och resultat följas upp. Målet är att varje skolenhet och dess ledning ska ha mandat och förutsättningar att fullfölja sina uppgifter på ett sätt

som gör att de kan utveckla och förbättra verksamheten. Skolans styrning måste utgå från ömsesidig tillit mellan huvudmännen, arbetsgivaren och lärarprofessionen. Med en sådan utgångspunkt är det naturligt att söka gemensamma lösningar på gemensamma utmaningar och behov.

Förutsättningarna för ledarskapet i skolan behöver analyseras och utvecklas så att skolledning kan utövas genom ett nära pedagogiskt ledarskap. För detta har skolchefer (eller motsvarande) huvudansvaret. Det krävs närvarande pedagogiska ledare, som med rätt stöd och förutsättningar, tillsammans med lärare och deras fackliga företrädare, tar ansvar för förändringar och förbättringar som måste göras. Det förutsätter en tydlig ansvarsfördelning likväl som en systematisk uppföljning och utvärdering av elevernas resultat.

Situationen i skolan kräver en klok, initierad och ansvarsfull ledning och styrning på alla nivåer. Parterna konstaterar att politiska reformer och ambitionshöjningar på både central och lokal nivå måste gå hand i hand med den faktiska tillgången på behöriga lärare och den demografiska utvecklingen. I dessa frågor avser parterna att fördjupa samverkan sinsemellan och den gemensamma dialogen med regeringen.

Organisation och utvecklande arbetssätt

Skolan ska vara en modern arbetsplats. Det är naturligt att skolledare och lärare prövar nya metoder, tillvaratar forskning och bidrar till att forskning initieras samt integrerar digitaliseringens fördelar i verksamheten. Det ställer krav på resurser och organisation, men också på ett självständigt och kritiskt värderande förhållningssätt.

Det är angeläget att lärare och andra yrkesgrupper tillsammans med skolledare utvecklar arbetssätt, metoder, arbetsordning och organisation som leder till ökad måluppfyllelse och förbättrade resultat. Sådana initiativ bör följas, på skolnivå eller arbetsgivarnivå, för att kunna leda till beprövad erfarenhet och spridning.

Arbetsmiljö

Arbetsmiljön för lärare, skolledare och övriga medarbetare samt för elever i skolan är en central fråga för verksamheten, dess utveckling och för trivseln. Det gäller såväl den fysiska som den organisatoriska och psykosociala arbetsmiljön. För att säkerställa en god arbetsmiljö behöver det systematiska arbetsmiljöarbetet med att undersöka, följa upp och åtgärda identifierade riskområden med syfte att förebygga olyckor och ohälsa omhändertas på varje arbetsplats. Rektors möjligheter att utöva sitt arbetsmiljöansvar avseende lärares uppdrag, t.ex. arbetsbelastning, arbetstid, arbetsfördelning och stöd i prioriteringar, förutsätter en öppen och konstruktiv dialog.

Attraktivt läraryrke

Att vara en attraktiv arbetsgivare är en självklarhet i huvudmännens arbete för att trygga sin kompetensförsörjning. För att klara utmaningen är det nödvändigt med ett attraktivt läraryrke både vad gäller villkor, lön och arbetsmiljö där förutsättningar och

uppdrag svarar upp mot lärares professionella ansvarstagande. Det är viktigt med en god tillitsbaserad ledning och styrning där organisationen i vardagsarbetet liksom utvecklingsarbetet är väl förankrat hos professionen.

Arbetsgivare gör redan idag många olika saker för att locka ungdomar och nya lärare till skolan. Lärare och skolledare som trivs på sin arbetsplats blir förebilder och påverkar synen på skolan som arbetsplats i en positiv riktning, vilket attraherar fler att välja läraryrket. Som enskilda aktörer och som parter har vi möjlighet att påverka bilden av skolan liksom läraryrket som en utvecklande och betydelsefull profession. Det är en viktig uppgift både för nationell och lokal nivå, inte minst för att få fler att vilja bli lärare.

Lönebildning

Löneinstrumentet måste användas aktivt för att skapa bättre resultat och göra läraryrket mer attraktivt. För att kunna rekrytera och behålla lärare krävs möjlighet till en positiv livslöneutveckling och en lönestruktur som bidrar till stabilitet och kontinuitet. Arbetsgivarens strategiska arbete med lönestruktur och lönespridning ska bidra till en långsiktig trygghet och utveckling av verksamheten. Rektorer behöver lyfta fram lärare som bidrar till bra arbetssätt, goda resultat och långsiktig utveckling. Såväl arbetsgivare som fackliga företrädare behöver stödja en ökad lönespridning.

Ett antal skolpolitiska reformer som påverkat lönestrukturen har genomförts. Dessa har krävt stora arbetsinsatser och på många håll skapat en icke ändamålsenlig lönestruktur och ökad personalomsättning. Parterna konstaterar att det fortsatt finns stora behov av att arbeta aktivt för en lönesättning som speglar medarbetares individuella bidrag till mål och resultat och verksamhetens värdering av erfarenheten hos yrkesskickliga lärare i enlighet med Löneavtalet.

Centrala parterers syn på förutsättningar för en 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 p.g.a. 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 p.g.a. 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.

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 och så vidare. 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 prövningar 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. 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 stämmer av det garanterade utfallet och analyserar löneöversynsprocessen. Som en del i denna eftersträvas samsyn kring sambandet mellan överläggning och resultat av löneöversyn t.ex. gällande diskrimineringsfrågor.

Svag eller ingen löneutveckling

Det är naturligt att ägna mer kraft åt utvidgade och fördjupade insatser för de arbetstagare som av olika skäl inte når uppsatta mål. Arbetsgivare måste ge arbetstagare en möjlighet att kunna påverka sin egen löneutveckling. Svag eller utebliven löneökning över tid ska för den enskilde vara något som framgått och motiverats i dialog mellan arbetstagare och chef.

För att åstadkomma förändring är det naturligt att utifrån en handlingsplan göra återkommande uppföljningar i syfte att nå en bättre måluppfyllelse. Avsikten är att lägga grunden för en bättre löneutveckling eller finna alternativa vägar för den anställdes fortsatta arbetsliv. Såväl arbetsgivare som arbetstagare har ansvar för att handlingsplan och uppföljning kommer till stånd.

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 personalförskörningssynpunkt
uppmärksamma de äldre arbetstagarna.

Verksamhetsutveckling och måluppfyllelse

Det är skolan i allmänhet och lärare i synnerhet som möjliggör att elever når målen. Elevers kunskaps- och färdighetsutveckling är skolans centrala uppdrag. Den mål- och resultatstyrning som gäller för svensk skola innebär att de professionella utövarna i skolan har ett stort ansvar. Lärares arbete med elever är avgörande för hur elever kommer att lyckas och hur Sverige framgångsrikt kan hävda sig internationellt. Läraruppdraget är komplext och ställer stora krav på varje lärare och ett professionellt samarbete dem emellan för att möjliggöra en ökad måluppfyllelse för elever.

Parterna uppmanar till initiativ som leder till förbättrat resultat, ökad måluppfyllelse och förbättrad produktivitet vilket leder till ett högre löneutfall.

1. Parterna ser det som naturligt att ändrad arbetsorganisation som leder till förbättrade resultat och ökad måluppfyllelse, oavsett skolform, ska ge högre lön. Det förutsätter ett objektivt och systematiskt arbete som grund för att konstatera vilka förändringar och förbättringar som ska åstadkommas. Detta ställer samtidigt krav på kommunen som huvudman, skolchefer och skolledare när det gäller ledning, organisation och resursanvändning. Centrala parter anser att dialogen mellan lärare och skolledare kring uppdraget är av stor vikt för att nå högre måluppfyllelse.
2. När det finns behov av att göra avsteg från Bilaga M genom lokalt kollektivavtal kan så ske. Arbetsgivaren har ett ansvar att beskriva, motivera, följa upp och utvärdera de åtgärder som vidtas. Parterna ska understödja lokala parter i arbetet att teckna lokala kollektivavtal. Avtal tecknas i syfte att nå effektivare arbetsformer för en ökad måluppfyllelse och förbättrade resultat. Det lokala avtalet kan sägas upp tidigast efter tre verksamhetsår om inte lokala parter enas om annat.

Anmärkningar

1. Lokalt kollektivavtal kan tecknas om avsteg från Bilaga M om annan arbetstidsförläggning enligt
 - a) ferieanställning enligt Bilaga M med reglerad arbetstid om 1 552 timmar per verksamhetsår och resterande del av arbetstiden som förtroendearbetstid,
 - b) semesteranställning enligt Allmänna bestämmelser (AB) där punkterna 4, 5 och 15 i Bilaga M fortfarande gäller,
 - c) annan avvikelse från Bilaga M.
2. När förändringen enligt 1 a) eller 1 b) ovan träder i kraft utges 1 500 kronor till varje berörd lärare. Vid den därpå följande ordinarie löneöversynen ökas det garanterade utfallet med minst 500 kronor per berörd lärare att fördelas individuellt och differentierat utifrån förbättrat resultat, ökad måluppfyllelse och förbättrad produktivitet. Beloppen proportioneras med hänsyn till arbetstagarens sysselsättningsgrad.
3. Vid avtal om annan avvikelse enligt anmärkningen punkt 1 c) utges belopp som överenskomms lokalt. Beloppet utges vid de tillfällen och på det sätt som anges i punkt 2 i denna anmärkning.

4. Förskollärare och fritidspedagoger som kan omfattas av punkt 1 i Bilaga M kan också omfattas av punkt 2 om arbetsgivaren så beslutar.

Lokalt kollektivavtal om lön och allmänna anställningsvillkor m.m. – LOK 18

§ 1 Innehåll m.m.

Nedan nämnd arbetsgivare och arbetstagarorganisation träffar denna dag detta kollektivavtal – LOK 18 – om lön och allmänna anställningsvillkor m.m. för arbetstagare för vilka gäller Allmänna bestämmelser – AB 14 i lydelse 2018-07-01.

Till avtalet hör

1. mellan de centrala parterna överenskomna bestämmelserna enligt HÖK 18

§ 1 – Bilagorna 4, 4a, 5, 7, 7a undantagna – §§ 6 och 7 samt

2. de bestämmelser i övrigt som parterna nedan träffar överenskommelse om ska ingå i kollektivavtalet.

§ 2 Giltighet och uppsägning

Kollektivavtalet avlöser gällande kollektivavtal – LOK 12 – och gäller till och med 2021-03-31 med en ömsesidig uppsägningstid av tre kalendermånader. Har avtalet inte sagts upp inom föreskriven tid förlängs dess giltighet för en tid av tolv kalendermånader i sänder med en ömsesidig uppsägningstid av tre kalendermånader. Uppsägning ska vara skriftlig och åtföljd av förslag till nytt kollektivavtal i frågor som avses i HÖK 18.

Säger central part upp HÖK 18 upphör LOK 18 att gälla vid samma tidpunkt som HÖK 18 om inte annat överenskoms mellan de centrala parterna.

§ 3 Avslutning

Förhandlingarna förklaras avslutade.

.....den.....2018

För.....

(arbetsgivarparten)

.....

(underskrift)

För.....

(arbetstagarparten)

.....

(underskrift)

Lokalt kollektivavtal om lön och allmänna anställningsvillkor m.m. – LOK 18

§ 1 Innehåll m.m.

Till kollektivavtalet mellan de lokala parterna – LOK 18 – hör mellan de centrala parterna överenskomna bestämmelser enligt HÖK 18 § 1 – Bilagorna 4, 4a, 5, 7, 7a undantagna – §§ 6 och 7.

§ 2 Giltighet och uppsägning

Säger central part upp HÖK 18 upphör LOK 18 att gälla vid samma tidpunkt som HÖK 18 om inte annat överenskoms mellan de centrala parterna.