

Huvudöverenskommelse om lön och allmänna anställningsvillkor samt rekommendation om lokalt kollektivavtal m.m. – HÖK 21

Parter

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

Läraryrskommitténs och Lärarnas Riksförbunds Samverkansråd å den andra.

§ 1 Innehåll

Parterna träffar detta kollektivavtal Huvudöverenskommelse om lön och allmänna anställningsvillkor m.m. – HÖK 21 – för arbetstagare för vilka gäller Allmänna bestämmelser – AB. Till avtalet hör även bestämmelserna enligt följande bilagor 1–8.

- a) Löneavtal (bilaga 1),
- b) Allmänna bestämmelser – AB 20 i lydelse 2020-11-01 – (bilaga 2) 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) Centrala parter syn på förutsättningar för en ändamålsenlig arbetsorganisation (bilaga 6),

g) LOK 21 (bilaga 7 och 7a).

h) Engångsbelopp (bilaga 8).

§ 2 Partsgemensamt ansvarstagande för skolan

Svensk skola har fortsatt en kompetensförsörjningsutmaning i ett demografiskt utmanande läge. Skolans övriga utmaningar är fortsatt många och det krävs flera samverkande lösningar och initiativ för att bidra till fortsatt utveckling.

Helhetsperspektiv, ömsesidig tillit 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 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 är centrala parter överens om att det viktiga arbete som initierades under föregående avtalsperiod ska fortsätta.

För att ytterligare peka på vikten av detta arbete ska arbetsgivaren ta fram en plan för det fortsatta arbetet. Planen ska innehålla insatser inom områdena arbetstid, arbetsmiljö, arbetsorganisation och lönebildning i syfte att trygga kompetensförsörjning inom skolan på såväl kort som lång sikt.

§ 3 Partsgemensam reformvård och samråd

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

Parterna har identifierat följande gemensamma intresseområden som angelägna för upptagande av en dialog med staten.

- Anordnande av och deltagande i verksamhetsintegrerad utbildning.
- Möjlighet till utbildning som del i anställningen inom ramen för en förlängd visstidsanställning.
- Nationell kartläggning och samordning av villkor och förutsättningar för verksamhetsförlagd utbildning.
- Formerna för deltagande i och genomförande av ett professionsprogram när ett sådant har presenterats.
- Hur statsbidrag för lärares kompetensutveckling kan utgöra en del i kvalitetsarbetet i syfte att stötta skolans kompetensförsörjning.
- Hur statsbidrag avseende lärarlöner kan utvecklas så de kan utgöra en integrerad del i lönebildningen.
- Konsekvenser av utredningen om 10-årig grundskola med särskilt fokus på förskoleklass och fritidshem.

§ 4 Pågående utredningar

Parterna konstaterar att det pågår ett antal utredningar med bäring på förändrad arbetsrätt, arbetslöshetsförsäkring, omställnings- och kompetensstöd och studiestöd.

Parterna har för avsikt att utifrån utredningarnas resultat utveckla dessa områden baserat på sektorns avtal och behov.

§ 5 Ändringar och tillägg

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

§ 6 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 Regioner, Sobona och Lärarförbundets och Lärarnas Riksförbunds Samverkansråd vid samma tidpunkt som med övriga motparter.

§ 7 Fredsplikt

Förhandlingar under avtalsperioden enligt denna överenskommelse ska föras under fredsplikt.

§ 8 Rekommendation om LOK 21 m.m.

Parterna rekommenderar berörda arbetsgivare som utgör region, kommun eller kommunalförbund och berörda arbetstagarorganisationer att träffa kollektivavtal – LOK 21 – 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 21 – enligt bilaga 7a.

§ 9 Giltighet och uppsägning

Såvida inte särskilt anges gäller HÖK 21 för perioden 2021-04-01 – 2024-03-31 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.

§ 10 Avslutning

Förhandlingarna förklaras avslutade.

Vid protokollet

.....

Justeras

För **Sveriges Kommuner och Regioner**

.....

För **Sobona - Kommunala företagens arbetsgivarorganisation**

.....

För **Läraryrskommittén och Lärarnas Riksförbunds samverkansråd**

.....

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 21 har de centrala parterna angivit ”Centrala parters syn på förutsättningar 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, yrkesskicklighet 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 21.

Löneöversynstidpunkt

6. Resultat av löneöversyn gäller fr.o.m. 1 april respektive år, såvida inte annat överenskoms.

Anmärkning

1. För arbetsgivare, medlemmar i Sobona som tillämpat KFS Branschavtal Utbildning sker löneöversyn per 1 oktober, om annat inte överenskommit lokalt.

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 21, 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.

Uppföljning och analys

2. För att uppnå en önskvärd lönestruktur och stärka lönebildningens legitimitet fordras ett strategiskt och långsiktigt arbete. Efter avslutad löneöversyn ska arbetsgivaren göra en uppföljning och analys av lönenivåer och lönestruktur inom respektive yrke. En partsgemensam dialog ska föras om uppföljningens och analysens resultat för att lokala parter ska kunna följa lönestruktur och löneutveckling. Detta utgör sedan ett viktigt underlag i överläggningen mellan parterna inför kommande löneöversyn. Särskild vikt ska läggas på kompetens, särskilt ansvar, yrkesskicklighet och erfarenhet som bidrar till verksamhetens mål sett över tid.

Anteckningar till AB

Visstidsanställning

Gäller fr.o.m. 2021-10-01

1. Vid visstidsanställning får arbetstagare som saknar, enligt skollagen föreskriven, utbildning efter erhållen lärarlegitimation tillgodoräkna sig tiden som obehörig lärare för konvertering vid fortsatt visstidsanställning som legitimerad lärare.

Vid beräkning av anställningstid för konvertering ska visstidsanställning för hel höst- eller vårtermin anses omfatta 6 månader.

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.

Uppsägningstider för arbetsgivare som är medlem i Sobona

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

För vissa arbetsgivare anslutna till Sobona gäller

10. 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. I HÖK 21 pekar de centrala parterna på vikten av ett fortsatt arbete för att säkra kompetensförsörjningen inom skolan både på kort och lång sikt.

Lösningar på de utmaningar svensk skola och förskola står inför måste ske i god samverkan och dialog mellan lokala parter på övergripande arbetsgivarnivå såväl som på respektive förskola/skola. Centrala parter har i bilaga 4a gett sin syn på ett antal viktiga aspekter som är förutsättningar för ett framgångsrikt arbete.

Lokala parter åläggs därför att fortsätta det lokala arbete som initierades under föregående avtalsperiod med ett särskilt uppdrag att säkerställa insatser för att trygga kompetensförsörjningen inom skolan på såväl kort som lång sikt. Centrala parter ser det som framgångsrikt att denna dialog omfattar huvudmannens hela skolverksamhet, det vill säga ett arbete som utgår från de olika skolformerna. Arbetet ska ta sin utgångspunkt i att identifiera framgångsfaktorer i utformningen av arbetsmiljö, arbetsorganisation, arbetstid och lönebildning och med stöd i dessa identifiera insatser för att utveckla organisationen och därmed bidra till att dessa områden stödjer kompetensförsörjningen.

Centrala parter understryker vikten av att det lokala arbetet bedrivs genom en partsgemensam dialog med ömsesidigt ansvarstagande inom ramen för parternas ordinarie samverkanssystem eller, när lokalt samverkansavtal saknas, genom

förhandling enligt medbestämmandelagen (MBL). Arbetet kan även ske inom ramen för särskilt inrättade partssammansatta grupper. I det fall parterna inte kan enas fattar arbetsgivaren beslut om insatsernas omfattning och innehåll. Lokala parter kan, om lokal part så begär, vid behov konsultera centrala parter. Parterna understryker också vikten av att organisatoriskt och socialt arbetsmiljöarbete med särskilt fokus på arbetsorganisation, en effektiv tidsanvändning och en tydlig prioriteringsordning bedrivs systematiskt på varje skola/arbetsplats.

De centrala parterna ser det som viktigt att verka för en ändamålsenlig arbetsorganisation i syfte att skapa balans mellan uppdrag och förutsättningar som utgår från verksamhetens behov. Ett led i detta är att de huvudsakliga arbetsuppgifterna fördelas på arbetstagarna. Denna organisatoriska process, ofta benämnd tjänstefördelning eller tjänsteplanering, genomförs i normalfallet inför varje nytt läsår eller ny termin och omfattas av den primära förhandlingsskyldigheten i MBL. Förhandlingsskyldigheten omfattar inte enskilda arbetstagares scheman eller arbetsuppgifter.

Arbetsgivaren ska som ett led i det systematiska arbetsmiljöarbetet säkerställa att arbetstagare har erforderlig tid för att enskilt och i samarbete med kollegor fullfölja det uppdrag som läraren ansvarar för och att arbetsuppgifterna ryms inom arbetstiden som helhet.

Plan för lokalt arbete för strategisk kompetensförsörjning

2. Arbetsgivaren ska utarbeta en plan för det lokala arbetet för strategisk kompetensförsörjning. Planen ska finnas på plats senast 2022-03-31. Planen ska processas i samverkan med Lärarförbundet och Lärarnas Riksförbund eller genom förhandling enligt medbestämmandelagen om samverkansavtal saknas. I det fall lokala parter redan bedriver ett lokalt arbete för strategisk kompetensförsörjning utgår planen och det fortsatta arbetet från detta.

I bilaga 6, Centrala parter syn på förutsättningar för en ändamålsenlig arbetsorganisation, beskrivs hur ett sådant välfungerande partsgemensamt arbete på såväl övergripande nivå som för varje arbetsplats kan ske.

Centrala parter ska tillhandahålla ett vidareutvecklat stödmaterial som kompletterar de verktyg och stöd som togs fram under föregående avtalsperiod. Verktyg och stöd återfinns på webbplatsen kompetensforsorjningskola.se. Överenskommelser om kompletterande stödmaterial beskrivs i centrala protokollsanteckningar i bilaga 4. Arbetet kommer att bedrivas i projektform och utformas och utvecklas i en projektplan senast 2021-10-31.

Lärares kompetensutveckling

3. Som ett led i att stärka den strategiska kompetensförsörjningen är parterna överens om att lokala parter bör samverka i fråga om kompetensutvecklingen inom skolverksamheten ur såväl ett kortsiktigt som ett långsiktigt perspektiv. Arbetsgivaren ska säkerställa fortlöpande kompetensutvecklingsinsatser så att kvalitén i verksamheten upprätthålls. I samband med det arbetet är det viktigt att beakta de möjligheter som det nya Kompetens- och omställningsavtalet (KOM-KR) erbjuder.

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 om enighet inte kan nås vid överläggningen 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 årsarbetstiden.

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 det vill säga att planering av lärares arbete inte ska utgå från regleringen i det centrala avtal som gällde före 2000-01-01.

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.

HÖK 21, bilaga 6 ger möjlighet till alternativ arbetstidsreglering från bilaga M till AB genom lokalt kollektivavtal. Komplettering av bilaga M och AB § 13 kan även ske i annan form. När en arbetsplats har genomfört ett arbete enligt bilaga 6 och detta utmynnat i ett identifierat behov av en sådan alternativ eller kompletterande arbetstidsreglering bör lokalt kollektivavtal tecknas. Formerna för detta återfinns i bilaga 6.

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 till exempel 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

Twist

6. 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.

Vissa äldre regleringar

7. Nedanstående regleringar gäller fortvarigt i enlighet med HÖK 18 bilaga 3 Centrala och lokala protokollsanteckningar punkterna 8-10:

- Avveckling av BOL 96
- Skolkantor
- Övergångsbestämmelse från 1990 för vissa lärare Konstitutorial m.m.
- Lokalt kollektivavtal om utvecklingsarbete

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

8. 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

9. Är arbetstagare anställd samtidigt i flera anställningar hos samma arbetsgivare kan lokala förhandlingar upptas syftande till att anställningarna sammanläggs till en anställning. Twist om sammanläggning i enskilt fall kan inte hänskjutas till central förhandling. Uppstår twist om den principiella innebörden av denna rekommendation kan sådan twist däremot föras som central förhandling.

Lön vid annan anställning på grund av organisatoriska skäl eller sjukdom

10. Om inte annat överenskoms 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.

Lönevaxling

11. Sedan lokalt kollektivavtal om lönevaxling träffats kan arbetsgivaren och arbetstagaren överenskomma att arbetstagaren får avsätta del av avlöningsförmåner till avgiftsbestämd ålderspension enligt KAP-KL § 14 samt bilaga 2 punkt 12 och AKAP-KL § 5 a samt bilaga 2 punkt 6.

Pensionsavgifter

För kommunsektorn gäller

12. 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.

Krislägesavtal

13. För den arbetstagare som vid krisläge anvisas att arbeta under förutsättningarna som anges i Krislägesavtalet gäller Krislägesavtalets villkor under den tid arbetstagaren utför arbete enligt det avtalet.

Centrala protokollsanteckningar

Anteckningar till Löneavtal

Skiljenämnd

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

Arbetstid

1. Arbetsgivare som tillämpar en kortare kontorsarbetstid 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 arbetstid.

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. 7h)–j). 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. Lärarförbundet: lokalavdelning, Lärarnas Riksförbund: LR 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 21 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 Lärarförbundets och Lärarnas Riksförbunds Samverkansråd vid samma tidpunkt som med övriga motparter. Motsvarande gäller även övriga delar av Huvudöverenskommelsen som är gemensamma.

Centrala parters ansvarstagande för HÖK 21

4. Centrala parter har under avtalsförhandlingarna diskuterat vikten av gemensamt ansvarstagande för det centrala avtal som träffats. Utifrån detta är centrala parter överens om att fortsätta och utveckla samarbetet till stöd för lokala parter och ha fortlöpande kontakter under avtalsperioden för att vid behov stödja i tillämpningen av det centrala avtalet. Centrala parter kommer att följa det lokala arbetet i syfte att få en bild av behov av vidare stöd från centrala parter. Parterna avser att gemensamt samla in lokala erfarenheter av arbetet med stödmaterial och verktyg i förskola, förskoleklass, grundskola, gymnasieskola och vuxenutbildning. Parterna kommer att avsätta särskilda medel för arbetet liksom att organisera arbetet i projektform med en styrgrupp. Centrala parter kommer som en fortsättning på det tidigare partsgemensamma arbetet om stöd och verktyg till lokala parter att tillhandahålla ett processtöd för att ytterligare förstärka vikten av den lokala dialogen och arbetet med de utpekade områdena; arbetsmiljö, arbetsorganisation, arbetsbelastning och

arbetstider, enligt bilaga 6. Arbetet kommer att bedrivas i projektform och utformas och utvecklas i en projektplan senast 2021-10-31.

Partsgemensamt arbete för friskare arbetsplatser

5. Kommuner, regioner och kommunala företag har stora utmaningar med omfattande påverkan på verksamheten. Det gäller exempelvis kompetensförsörjning, pandemins effekter för medarbetarnas hälsa och arbete samt digitalisering av verksamheten. Parterna initierar en gemensam kunskapssatsning med fokus på friskfaktorer i syfte att skapa en långsiktigt hållbar och hälsosam arbetsmiljö.

Partsgemensamt arbete gällande disciplinpåföljd enligt AB § 11

6. Centrala parter har enats om att utarbeta ett partsgemensamt stödmaterial om tillämpningen av disciplinpåföljd enligt AB § 11.

Avsiktsförklaring

7. 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 bedrivas 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.

Lönekritierier 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 prövning som grund, möjligt att göra en bedömning av löneökningsbehovet.

Överläggning

En överläggning som är väl förberedd av arbetsgivaren ökar graden av tydlighet och därmed tilltron till arbetsgivaren som lönesättare. 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 personalförsörjningssynpunkt uppmärksamma de äldre arbetstagarna.

Centrala parterers syn på förutsättningar för en ändamålsenlig arbetsorganisation

Syftet med denna bilaga är att stödja det lokala arbetet med att uppnå en ändamålsenlig arbetsorganisation som kännetecknas av balans mellan uppdrag och förutsättningar. Detta för att skapa förutsättningar för förbättrade resultat och ökad måluppfyllelse för elever, i alla skolformer, samt att bidra till att stärka förutsättningen för långsiktig kompetensförsörjning.

I arbetet med att uppnå en ändamålsenlig arbetsorganisation, för respektive skolform, ställs krav på kommunen som huvudman, skolchefer och skolledare när det kommer till ledning, styrning och uppföljning, arbetsorganisation och prioritering av resurser.

För att uppnå en ändamålsenlig arbetsorganisation kan ett partsgemensamt arbete genomföras på lokal nivå. Arbetet kan med fördel inledas med en analys av relevanta faktorer så som verksamhetens uppdrag, arbetsorganisation, arbetsformer och arbetstider. Analysen utgör ett viktigt underlag för dialogen mellan parterna om behovet av eventuella åtgärder i syfte att förbättra arbetsorganisationen.

Detta kan genomföras inom ramen för samverkanssystemet. Det ligger i respektive parts ansvar att medverka genom egna förberedelser och aktivt deltagande. Arbetsgivaren och de lokala arbetstagarorganisationerna ska eftersträva att finna samarbetsformer som stödjer ett aktivt och effektivt arbete. Dialogen mellan lärare och skolledare likväl som mellan lokala parter är av stor vikt för att uppnå en ändamålsenlig arbetsorganisation.

Arbetsgivaren och de lokala arbetstagarorganisationerna ska eftersträva att finna samarbetsformer som stödjer ett aktivt och effektivt arbete. Bilagan utgår från kraven i gällande lagstiftning och de regleringar som i övrigt gäller för avtalsområdet.

1. Inom ramen för det lokala arbetet kan följande delar ingå:

- En genomgång av uppdrag utifrån lagstiftning, förordning, lokala styrdokument likväl som arbetsplatsens bärande idéer och tankar om utveckling - i syfte att skapa en gemensam bild av förutsättningar, krav och möjligheter som utgör ramen för arbetet.
- Organisatoriskt och socialt arbetsmiljöarbete - i syfte att det ska bedrivas systematiskt med särskilt fokus på hur uppdraget organiseras, om tiden används effektivt, prioriteringsordning och en god arbetsmiljö.

- Tydliggörande av arbetsformer - i syfte att säkerställa att arbetstagare har erforderlig tid för att enskilt och i samarbete med kollegor fullfölja det uppdrag som arbetstagaren ansvarar för med utgångspunkten i den totala arbetstiden.
- Metoder - i syfte att säkerställa balansen mellan uppdrag och resurser. Detta kan till exempel handla om principer för arbetstids- och tjänsteplanering på såväl kollektiv nivå som att tydliggöra arbetsuppgifter, ansvar och balans i den enskilde medarbetarens uppdrag.

2. När det enligt arbetet i punkt 1 identifierats behov av alternativ arbetstidsreglering eller kompletteringar till bilaga M eller AB § 13 kan lokalt kollektivavtal tecknas. Centrala parter uppmuntrar att avtal tecknas i syfte att nå en mer ändamålsenlig organisation, där lärares arbetsmiljö förbättras, balans mellan uppdrag och förutsättningar uppnås och att lärare ges erforderliga förutsättningar för att fullfölja det uppdrag som läraren ansvarar för.

3. Lokalt kollektivavtal om avvikelse från arbetstidsreglering eller komplement till bilaga M kan exempelvis tecknas om:

- Annat förhållande mellan reglerad arbetstid och förtroendearbetstid.
- Annat antal A-dagar.
- Semesteranställning enligt Allmänna bestämmelser (AB) där punkterna 5 och 15 i bilaga M fortfarande gäller.
- Principer för dimensionering av uppdraget, såsom tid för planering och uppföljning.

4. Lokalt kollektivavtal om avvikelse från arbetstidsreglering eller komplement till gällande reglering i AB § 13 kan exempelvis tecknas om:

- Förtroendearbetstid eller flexitid.
- Årsarbetstid.
- Principer för dimensionering av uppdraget, såsom tid för planering och uppföljning.

5. Avtal tecknade enligt denna bilaga kan sägas upp tidigast efter tre verksamhetsår om inte lokala parter kommer överens om annat.

6. Avtal som ingåtts med stöd av bilaga 6 enligt HÖK 18 eller tidigare har fortsatt giltighet.

Lokalt kollektivavtal om lön och allmänna anställningsvillkor m.m. – LOK 21

§ 1 Innehåll m.m.

Nedan nämnd arbetsgivare och arbetstagarorganisation träffar denna dag detta kollektivavtal – LOK 21 – om lön och allmänna anställningsvillkor m.m. för arbetstagare för vilka gäller Allmänna bestämmelser – AB 20 i lydelse 2020-11-01.

Till avtalet hör

1. mellan de centrala parterna överenskomna bestämmelserna enligt HÖK 21

§ 1 – bilagorna 4, 4a, 5, 7, 7a undantagna – §§ 5 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 18 – och gäller till och med 2024-03-31 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 21.

Säger central part upp HÖK 21 upphör LOK 21 att gälla vid samma tidpunkt som HÖK 21 om inte annat överenskoms mellan de centrala parterna.

§ 3 Avslutning

Förhandlingarna förklaras avslutade.

.....den.....2021

För.....

(arbetsgivarparten)

.....

(underskrift)

För.....

(arbetstagarparten)

.....

(underskrift)

Lokalt kollektivavtal om lön och allmänna anställningsvillkor m.m. – LOK 21

§ 1 Innehåll m.m.

Till kollektivavtalet mellan de lokala parterna – LOK 21 – hör mellan de centrala parterna överenskomna bestämmelser enligt HÖK 21 § 1 – Bilagorna 4, 4a, 5, 7, 7a undantagna – §§ 5 och 7.

§ 2 Giltighet och uppsägning

Säger central part upp HÖK 21 upphör LOK 21 att gälla vid samma tidpunkt som HÖK 21 om inte annat överenskoms mellan de centrala parterna.

Engångsbelopp

Värdet i bilaga 6 löses av genom ett engångsbelopp och utges enligt följande:

1. Till månadsavlönad arbetstagare som är medlem i Lärarförbundet och Lärarnas Riksförbund utges ett engångsbelopp vid ett tillfälle.

Utbetalningstillfället är i juni månad 2021.

2. Till heltidsanställd arbetstagare som inte har haft annan ledighet än vad som anges i AB § 28 eller § 29, utges ett engångsbelopp om 2 000 kronor. För övrig frånvaro reduceras beloppet enligt AB § 17 mom. 3.

3. Engångsbeloppet proportioneras med hänsyn till arbetstagarens sysselsättningsgrad samt i förekommande fall med tillämplig uppehållslönefaktor enligt, vid varje tidpunkt gällande, Allmänna bestämmelser bilaga U.

4. Engångsbeloppet inbegriper semesterlön och semesterersättning med belopp som förutsätts i semesterlagen.

5. Engångsbeloppet är pensionsgrundande lön enligt gällande pensionsavtal.

6. Arbetstagare som avslutat sin anställning senast 2021-03-31 omfattas inte av engångsbeloppet.