

Huvudöverenskommelse om lön och allmänna anställningsvillkor samt rekommendation om lokalt kollektivavtal m.m. – HÖK 12

Parter

Sveriges Kommuner och Landsting och Arbetsgivarförbundet Pacta 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 12 – 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 i lydelse fr.o.m. 2012-10-01 – med ändringar i §§ 1, 4, 13, 15, 17, 21, 22, 23, 24, 27, 28, 29, 30, 33 och 35 (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) Verksamhetsutveckling och måluppfyllelse (Bilaga 6),

g) LOK 12 (Bilaga 7 och 7a).

§ 2 Kunskapsutveckling och resultat

Lärande och kunskap är av fundamental betydelse för att Sverige ska hålla hög kvalitet ur ett internationellt kunskaps- och konkurrensperspektiv. Svensk arbetsmarknad och samhället i stort kännetecknas alltmer av kunskapsintensiva organisationer och företag. Om Sverige ska kunna hålla hög klass ur ett internationellt perspektiv är en skola med hög kvalitet av största betydelse. Detta kräver flexibla och effektiva arbetsorganisationer som understödjer och bidrar till en hög effektivitet och måluppfyllelse. Det är angeläget att lärare och andra yrkesgrupper tillsammans med skolledare utvecklar metoder, arbetsordning och organisation som leder till ökad måluppfyllelse och förbättrade resultat. Ska Sverige klara av den utmaning som vi står inför när det gäller kunskapsutveckling är det nödvändigt att läraryrket framstår som attraktivt. Arbete bör initieras på skolorna i syfte att nå ökad måluppfyllelse och förbättrade resultat.

För att understödja en fortsatt verksamhets- och skolutveckling är parterna överens om Bilaga 6 till HÖK 12.

§ 3 Ändringar och tillägg

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

§ 4 Garanterat utfall

Till LOK 12 ska tillföras det garanterade utfallet för löneöversyn 2013 som utgörs av den lönenorm som för året satts inom den internationellt konkurrenssatta sektorn.

§ 5 Fredsplikt

Förhandlingar under avtalsperioden enligt denna överenskommelse ska föras under fredsplikt.

§ 6 Rekommendation om LOK 12 m.m.

Parterna rekommenderar berörda arbetsgivare som utgör landsting/region, kommun eller kommunalförbund och berörda arbetstagarorganisationer att träffa kollektivavtal – LOK 12 – med den utformning och det innehåll som framgår av Bilaga 7.

För övriga arbetsgivare anslutna till Arbetsgivarförbundet Pacta och berörda arbetstagarorganisationer träffas härmed det lokala kollektivavtalet – LOK 12 – enligt Bilaga 7a.

§ 7 Giltighet och uppsägning

Såvida inte särskilt anges, gäller HÖK 12 för perioden 2012-05-01–2016-03-31 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. Avtalet är möjligt att säga upp efter år 3. Eventuell uppsägning ska ha skett senast 2015-01-01 och upphör då att gälla 2015-03-31.

§ 8 Avslutning

Förhandlingarna förklaras avslutade.

Vid protokollet

Justeras

För Sveriges Kommuner och Landsting

För Arbetsgivarförbundet Pacta

För Lärarförbundets och Lärarnas Riksförbunds Samverkansråd

Lärarförbundet

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 12 har de centrala parterna angivit ”Centrala parters syn på förutsättningarna för en väl fungerande individuell lönesättning”. Denna bilaga tjänar som vägledning till vad som ska diskuteras i överläggningen.

Anmärkingar

1. Resultatet av överläggningarna ska inte ha kollektivavtals ställning.
2. Löneöversyn ska genomföras som förhandling om lokal part så begär.

Löneöversyn

2. Löneöversyn sker genom att arbetsgivaren, efter avslutad överläggning enligt punkt 1, lämnar förslag i dialog om ny lön till berörd arbetstagarare. 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

3. 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.

Anmärkingar

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

4. Efter avstämningen anses arbetsgivarens förslag fastställt och de fastställda lönerna ingår i det lokala kollektivavtalet om lön och allmänna anställningsvillkor – LOK 12.

Löneöversynstidpunkt

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

Lokal förhandlingsordning

6. Lokala parter kan träffa överenskommelse om att hantera lönesättningsfrågorna på annat sätt än som beskrivs i denna paragraf.

Garanterat utfall

7. Arbetstagarorganisationen garanteras ett utfall i procent av sin lönesumma vid varje löneöversyn. Lönesumman utgörs av summan av de fasta kontanta lönerna för medlemmar som vid löneöversynstillfället är tillsvidareanställda med månadslön.

Överenskommelse kan träffas om annan beräkningstidpunkt och annan beräkning av garanterat utfall.

Anmärkningar

- 1.** Del av det garanterade utfallet, respektive del av löneökning avseende arbetsledande personal, kan efter överenskommelse mellan de lokala parterna användas till andra åtgärder.
- 2.** Överenskomna belopp i centralt eller lokalt kollektivavtal proportioneras med hänsyn till arbetstagarens sysselsättningsgrad samt i förekommande fall med tillämplig uppehållslönefaktor enligt vid varje tidpunkt gällande Bilaga U till Allmänna bestämmelser.

Bestämmelserna om garanterat utfall gäller inte hos den arbetsgivare där arbetstagarorganisationen har färre än 5 medlemmar.

Anmärkning

I Stockholms, Göteborgs, Malmö och Gotlands stad/kommun samt i landsting/region gäller färre än 10 medlemmar.

Garanterat utfall per löneöversyn och år

Löneöversyn 2012

8. Det garanterade utfallet för arbetstagarorganisationen utgörs av 4,2 %. Lönerevision sker per 1 april 2012.

Som ett led i en positiv verksamhetsutveckling inom skolan ska det garanterade utfallet fördelas individuellt och differentierat med en tydlig prioritering som bidrar till en ökad måluppfyllelse och ökad lönespridning.

Löneöversyn 2013

9. Det garanterade utfallet för arbetstagarorganisationen fastställs av centrala parter.

Löneöversyn 2014 och 2015

10. För 2014 och 2015 anges inte någon nivå för det garanterade utfallet.

§ 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 12, 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

Lokala förhandlingar

1. Lokal arbetstagarorganisation får, senast två veckor från avstämningstidpunkten enligt § 2 punkt 3, påkalla lokal förhandling om huruvida garanterat utfall uppnåtts.

Anmärkning

Överenskommelse kan träffas om annan tidsfrist enligt punkt 1 ovan.

Central förhandling

2. Central part får påkalla central förhandling enbart i nedanstående frågor senast en månad efter det att den lokala förhandlingen avslutats

a) i frågor som avses i § 6 punkt 1,

b) i frågor som avses i § 2 punkt 1 anmärkning 2 om huruvida garanterat utfall uppnåtts samt fördelning av garanterat utfall enligt respektive löneöversyn samt i frågor som avser arbetsledande personal om enskild arbetstagares löneökning.

Skiljenämnd

3. 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

Anställningsform

Provanställning syftande till tillsvidareanställning

1. Förskollärare/fritidspedagog/hemspråkstränare respektive SFI-lärare som inte varit tillsvidareanställd som förskollärare/fritidspedagog/hemspråkstränare respektive SFI-lärare provanställs under de första 12 månaderna av anställningen.

Legitimationsgrundande anställning

2. En arbetstagare anställs under introduktionsperiod enligt skollagen under begränsad tid och högst ett år i sänder. Anställningen kan sägas upp av såväl arbetstagaren som arbetsgivaren med en månads ömsesidig uppsägningstid.

Arbetsgivaren beslutar om förlängning av anställningen om skäl föreligger.

Oavsett vad som föreskrivs i 15 och 30a §§ LAS gäller inte någon skyldighet att ge underrättelse, varsel och besked.

Legitimationsgrundande anställning tillgodoräknas inte tidsmässigt för övergång till en tillsvidareanställning enligt LAS och AB. Den legitimationsgrundande anställningen tillgodoräknas inte heller tidsmässigt för företräde till återanställning som avses i 25 § LAS.

Legitimationsgrundande anställning kan ske även om det hos arbetsgivaren finns arbetstagare med företrädesrätt till återanställning enligt 25 § LAS.

Övergång till tillsvidareanställning

3. Bestämmelsen i § 4 mom. 4 gäller från och med 2013-03-01.

Arbetstid

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

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

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

Övertid

7. 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.

8. 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.

9. 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.

10. 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

11. 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

12. 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 Pacta

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

För vissa arbetsgivare anslutna till Pacta gäller

14. 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 Pacta.

Övriga anteckningar

Lärares kompetensutveckling

1. 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

2. 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, t.ex. Kommunförbundets cirkulär 1999:152.

Distansarbete

3. 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

4. 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.

Tvist

5. Tvist 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

6. 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

7. 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.

8. 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*

9. 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

10. 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

11. 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.

Löneväxling

12. 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.

Pensioner

För kommunsektorn gäller

13. 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.

Garanterat utfall för 2013

2. Centrala parter ska fastställa det garanterade utfallet för 2013 som ska tillföras LOK 12. Fastställandet ska ske i anslutning till att avtalsförhandlingarna mellan berörda arbetsgivarorganisationer och Unionen och Sveriges Ingenjörer inom den internationellt konkurrensutsatta sektorn har slutförts. Det garanterade utfallet utgörs av en sammanvägning av den fastställda lönenormen för Unionen och Sveriges Ingenjörer utifrån kostnadsökningen av årslönetakten för 2013.

Vid eventuell oenighet ska parterna biträdas av opartisk ordförande som har att avgöra frågan. För att utse ordförande ska parterna vända sig till Medlingsinstitutet för förslag.

Partsgemensamt arbete kring individuell och differentierad lön

3. Det är mycket betydelsefullt för väl fungerande lokal lönebildning liksom för verksamheternas utveckling att chefer såväl som medarbetare ser sambandet mellan lön, uppnådda mål och resultat. Detta förutsätter individuella och differentierade löner vilket även ger förutsättningar att åstadkomma ökad lönespridning. Parterna ska under avtalsperioden verka för utveckling av väl fungerande lokal lönebildning och lönesättning i skolan i enlighet med § 1 i Löneavtalet. En första uppföljning av det partsgemensamma arbetet sker efter 2 år och ska vara klar 1 november 2014.

Anteckningar till AB

Arbetstid

1. Arbetsgivaren 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. 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

Partsgemensam viljeriktning för den kommunala skolan

1. Parterna enas om att göra ett uttalande om gemensam viljeriktning/vision för utvecklingen av den kommunala skolan. Den kan bl.a. beröra frågor om samsyn,

samverkan, höjning av läraryrkets status och yrkets attraktivitet samt förtroendeskapande åtgärder.

Ändringar i lagstiftning

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

Förändringar i Skollagen m.m.

3. För det fall det beslutas om förändringar i lag, förordning eller statlig myndighetsföreskrift som berör introduktionsperioden och bestämmelsen avseende legitimationsgrundande anställning eller om parterna finner det nödvändigt ska centrala parter uppta förhandlingar inom ramen för HÖK 12 och göra de anpassningar som är nödvändiga.

Förhandlingar rörande ändringar i AB m.m.

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

Parternas ansvarstagande

5. Centrala parter har under avtalsförhandlingarna diskuterat vikten av gemensamt ansvarstagande för det centrala avtal som träffas. Centrala parter är överens om betydelsen av att kunna bistå lokala parter i diskussioner om tillämpningen av det centrala avtalet. Utifrån detta är centrala parter överens om fortlöpande kontakter under avtalsperioden och att vid behov stödja i tillämpningen av det centrala avtalet.

Förtroendeskapande arbete

6. Parterna ska under avtalsperioden påbörja ett långsiktigt arbete i syfte att främja utvecklingen av svensk skola.

Förtroendefulla relationer på alla nivåer är en förutsättning för att nå goda resultat.

I detta arbete kommer de centrala parterna att följa, stödja och bidra med initiativ som syftar till att åstadkomma bättre resultat och ökad måluppfyllelse.

I bilaga till denna protokollsanteckning anges några områden som de centrala parterna identifierat som viktiga att behandla inom ramen för detta arbete. Därutöver kan parterna under arbetets gång enas om ytterligare områden.

Partsgemensamt arbete kring lärares arbetssituation och arbetstid

7. Det har under senare år varit en livlig diskussion om arbetssituationen för lärare vad avser arbetsuppgifter och tillkommande uppdrag/reformer för den svenska skolan. De centrala parterna kommer att inventera lärares arbetssituation i syfte att skapa en gemensam bild som underlag för bedömning av behov av insatser på såväl nationell nivå som lokal nivå. I detta arbete ska centrala parter även inventera hur lärares arbetstid och arbetsuppgifter kan hanteras i olika skolformer.

Arbetet ska vara sammanställt senast årsskiftet 2013/14.

Som ett resultat av HÖK 07 gjorde parterna tillsammans iakttagelser som finns dokumenterade i den s.k. Unckelrapporten. En av de faktorer som parterna konstaterade var behovet av någon form av infrastruktur som bidrar till att strukturera verksamheten på en skola.

De lokala parterna kan göra avvikelser till Bilaga M och komma överens om alternativ till Bilaga 6, punkt 2 anmärkning 1c. De centrala parterna ska gemensamt vid behov vara de lokala parterna behjälpliga i en bred ansats kring lärares arbetstid och arbetsuppgifter och dess hantering i olika skolformer.

Partsgemensamt arbete kring framtagande av frågor och svar kring avtalet

8. Parterna avser att gemensamt verka för att understödja tillämpningen av lärarnas arbetstid utifrån HÖK 12 (framförallt reglerat i AB och Bilaga M). Parterna avser att ge sin gemensamma syn på lärares arbetstid i form av ”frågor och svar”. Arbetet ska vara klart senast 15 mars 2013.

Avsiktsförklaring

9. 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 6

Gemensamt initiativ för att förbättra resultaten i svensk skola

Vi är överens om att vi gemensamt vill höja kvaliteten i skolan. Vi vill förbättra elevernas resultat. Vi vill ha en bra arbetsmiljö. Vi vill attrahera de bästa till läraryrket. Om Sverige ska hålla hög kvalitet ur ett internationellt kunskaps- och konkurrensperspektiv, så måste vi parter arbeta gemensamt för att uppnå dessa mål.

För att avtalet ska få önskad effekt – ställs stora krav på alla aktörer.

För att de centrala parterna ska kunna stödja de lokala parterna i arbetet med verksamhetsutveckling kommer de centrala parterna bland annat arbeta med följande områden. Dessa områden är några av de som Per Unckel uppmanade parterna att arbeta vidare med.

Kommunerna har ansvar för styrning, ledning och uppföljning. På den övergripande nivån ges utbildnings- och skolfrågor en central plats och resultaten följs upp. Målet är att varje skolenhet och dess ledning har mandat och förutsättningar att fullfölja sina uppgifter på ett sätt som gör att de kan utveckla och förbättra verksamheten.

Ledarskapet i skolan måste utvecklas. För detta har skolchefer (eller motsvarande) huvudansvaret. Det krävs närvarande pedagogiska ledare som, tillsammans med lärarna och deras fackliga företrädare, tar ansvar för förändringar och förbättringar som måste göras. Det kräver en tydlig ansvarsfördelning. En systematisk uppföljning och utvärdering av elevernas resultat är nödvändig.

Skolan ska vara en **modern arbetsplats**. Det är naturligt att skolledare och lärare prövar nya metoder, tillvaratar forskning och tillämpar ny teknik. Den **fysiska arbetsmiljön** för lärare och elever är central. Det måste finnas rimliga förutsättningar att arbeta på skolan, när det gäller t.ex. tillgång till lokaler och datorer.

Förtroendefulla relationer måste byggas upp. Skolledningarna behöver ha en tydlig vision om hur skolan kan förbättras. Skolledning och lärare måste ständigt föra samtal om hur skolans arbete ska utvecklas och förändras för att uppnå

målen. Parterna har ansvar för att skapa en förtroendefull dialog – med ett ömsesidigt respektfullt förhållningssätt och en god kommunikation i en anda av nytänkande.

Löneinstrumentet ska kunna användas för att skapa bättre resultat och göra läraryrket mer attraktivt. Rektorer behöver tydligare våga lyfta fram bra lärare, bra arbetssätt och bra resultat. Fackliga företrädare behöver stödja en ökad lönespridning.

Ett antal **skolpolitiska reformer** kommer att genomföras under avtalsperioden. Målet är att dessa ska bidra till att vända den negativa resultatutveckling som präglat den svenska skolan. Reformerna kräver nya och stora arbetsinsatser. Bland annat pekar vi på att det i förskolan krävs ökat fokus på lärandeuppdraget. Detta ställer krav på förutsättningarna för förskolläraernas arbete och arbetsorganisationen i förskolan. Varje skede i grundskolan kräver sin specifika uppmärksamhet. Den gymnasieskola som införs 2011 måste introduceras väl för att reformen ska få genomslag.

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 föräldradidighet.

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

Överläggning

En överläggning som är väl förberedd av arbetsgivaren ökar graden av tydlighet och därmed tilltron till arbetsgivaren som lönesättare. 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 personalförsörjnings-synpunkt 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 att utfallet överstiger det garanterade utfallet, enligt Löneavtalet § 2 p. 7.

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 14 i Bilaga M fortfarande gäller,

c) annan avvikelse från Bilaga M.

- 2.** När förändringen enligt 1a eller 1b 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 1c 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 12

§ 1 Innehåll m.m.

Nedan nämnd arbetsgivare och arbetstagarorganisation träffar denna dag detta kollektivavtal – LOK 12 – om lön och allmänna anställningsvillkor m.m. för arbetstagare för vilka gäller Allmänna bestämmelser – AB.

Till avtalet hör

- 1.** mellan de centrala parterna överenskomna bestämmelserna enligt HÖK 12 § 1 – Bilagorna 4, 4a, 5, 7, 7a undantagna – §§ 3, 4 och 5, 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 10 – och gäller t.o.m. 2016-03-31 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 12.

Säger central part upp HÖK 12 upphör LOK 12 att gälla vid samma tidpunkt som HÖK 12 om inte annat överenskoms mellan de centrala parterna.

§ 3 Avslutning

Förhandlingarna förklaras avslutade.

.....den.....2012

För.....
(arbetsgivarparten)

.....
(underskrift)

För.....
(arbetstagarparten)

.....
(underskrift)

Lokalt kollektivavtal om lön och allmänna anställningsvillkor m.m. – LOK 12

§ 1 Innehåll m.m.

Till kollektivavtalet mellan de lokala parterna – LOK 12 – hör mellan de centrala parterna överenskomna bestämmelser enligt HÖK 12 § 1 – Bilagorna 4, 4a, 5, 7, 7a undantagna – §§ 3, 4 och 5.

§ 2 Giltighet och uppsägning

Säger central part upp HÖK 12 upphör LOK 12 att gälla vid samma tidpunkt som HÖK 12 om inte annat överenskoms mellan de centrala parterna.