

Redogörelse för nyheter och förändringar i HÖK 10 – med Lärarförbundets och Lärarnas Riksförbunds Samverkansråd

Denna redogörelse omfattar nyheter och förändringar i HÖK 10 exklusive Allmänna bestämmelser, som behandlas i ett särskilt cirkulär, nr 10:29. Därutöver behandlas de olika delarna i respektive Löneavtal och det lönepolitiska arbetet i ett särskilt cirkulär, nr 10:30.

Bestämmelserna i Bilaga M är i sak oförändrade. Ferielönetillägget har höjts för att såsom tidigare ligga i nivå med semesterlönetillägget i Allmänna bestämmelser (AB). Bestämmelserna kring uppehållslön har flyttats från Allmänna bestämmelser till ny Bilaga U. En ändring är i och med detta gjord avseende hänvisningen i punkt 7, Ferielön.

Parter i Huvudöverenskommelsen är Sveriges Kommuner och Landsting, Arbetsgivarförbundet Pacta och Lärarförbundets och Lärarnas Riksförbunds Samverkansråd.

Sveriges Skolledareförbund omfattas inte längre av denna Huvudöverenskommelse eftersom de valt att inte längre låta sig företrädas av Lärarförbundets och Lärarnas Riksförbunds Samverkansråd. Sveriges Skolledareförbund ingår numera i AkademikerAlliansen.

OFRs förbundsområde Hälso- och sjukvård (Vårdförbundet) vars HÖK 08 gäller t.o.m. 2011-03-31 omfattas därmed inte av de ändringar som har gjorts i årets avtalsrörelse
--

Förhandlingsprotokoll

Avtalet löper under tiden 2010-04-01 till 2012-04-30. För löneöversyn 2012, se vidare under Centrala protokollsanteckningar.

Förhandlingsprotokollet innehåller som tidigare en uppräknig av överenskommelsens alla delar. Denna gång är b) Allmänna bestämmelser bifogad i sin helhet eftersom det bedömts att ändringar gjorts i så många delar att det inte varit meningsfullt att nämna dem var för sig. Tidigare § 18 i Allmänna bestämmelser om uppehållsanställning har brutits ur själva AB och lagts som en ny Underbilaga, U, som är likalydande i alla Huvudöverenskommelser.

Tidigare Bilaga 3, ”Skolutveckling”, utgår.

Ny Bilaga 6, ”Verksamhetsutveckling och måluppfyllelse”, tillförs. Bilagan syftar till att skapa förutsättningar för ökad måluppfyllelse och förbättrade resultat bl.a. genom annan arbetstidsförläggning genom lokalt kollektivavtal.

Ny Bilaga 4a, ”Förtroendeskapande arbete”, tillförs där centrala parter är överens om ett långsiktigt gemensamt förtroendeskapande arbete i syfte att främja utvecklingen av svensk skola.

Bilageändringarna får till följd att numreringen av Bilagorna 3–6 i HÖK 10 ändras.

Förhandlingsprotokollet § 2 har fått nytt innehåll under rubriken ”Kunskapsutveckling och resultat”. Där konstaterar parterna att lärande och kunskap är av fundamental betydelse för att Sverige ska hålla hög kvalitet ur ett internationellt kunskaps- och konkurrensperspektiv. 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. Arbete bör initieras på skolorna i syfte att nå en ökad måluppfyllelse och förbättrade resultat. För att understödja en fortsatt verksamhets- och skolutveckling är parterna överens om Bilaga 6, ”Verksamhetsutveckling och måluppfyllelse”.

Löneavtal, Bilaga 1

Hela avtalsrörelsen har Löneavtalets tillämpning stått i fokus, och allra mest har överläggningen diskuterats. Allmänt sett har de fackliga organisationerna haft mycket synpunkter på innehållet och kvaliteten i genomförda överläggningar. Naturligtvis har diskussionen även rört att bägge parter agerande avgör om en överläggning upplevs informativ. Dock har det i förhandlingarna poängterats att den fortsatta löneöversynen, oavsett modell, förenklas av en väl genomförd överläggning där parterna lyssnat till varandras argument. Målet med överläggningen är fortsatt att göra arbetsgivarens förslag förståeliga för de fackliga organisationerna för att därigenom skapa acceptans och största möjliga samsyn för arbetsgivarens planerade åtgärder.

Förhandlingarna har även berört frågan om hur bilagan ”Centrala parter syn på förutsättningar för en väl fungerande individuell lönesättning” har använts. Enligt motparterna tas för liten hänsyn till denna bilagas innehåll.

*Ändring i § 2, punkt 1, Inför löneöversyn
(finns med alla utom Kommunal)*

Som resultat av ovanstående tillkom två meningar i överläggningsparagrafen.

I andra stycket. ”Det ligger i respektive parts ansvar att medverka genom egna förberedelser och aktivt deltagande.”

Och ett nytt tredje stycke, som är gamla Anmärkning 3. ”I Bilaga 5 till HÖK 10 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.” Se även Bilaga 5 och det särskilda cirkuläret nr 10:30 om det lönepolitiska arbetet.

*Ändring i § 2, punkt 3, Avstämning
(finns med alla utom Kommunal)*

Det fanns behov av att ytterligare förtydliga vad avstämningen skulle innehålla och därvid speciellt poängtera dess framåtsyftande karaktär. Därför har denna mening tillförts: ”Speciell uppmärksamhet ska dock ägnas gjorda erfarenheter av den genomförda löneöversynsprocessen i syfte att lägga grund för nästa.” Se vidare i cirkuläret nr 10:30.

*Ändring i § 2, punkt 7, Garanterat utfall
(finns med alla utom Kommunal)*

Eftersom det första stycket tidigare innehöll en tvetydig syftning har stycket skrivits om. Detta är inte avsett att på något sätt förändra innebörden jämfört med den tidigare texten.

Ändring i § 2, punkt 8, Garanterat utfall för 2010, 2011 och bägge åren

Det garanterade utfallet för arbetstagarorganisationen utgörs av 2,0 % i löneöversynen för 2010 och av 1,5 % i löneöversynen 2011. Avtalet innehåller inga individgarantier. Arbetsledande personal ingår inte i beräkningen av garanterat utfall. Se vidare i Cirkuläret 10:30 för definition och hantering.

I det fall lokalt kollektivavtal om avvikelse från Bilaga M träffas i enlighet med ny Bilaga 6, tillförs det garanterade utfallet enligt vad som anges i Bilaga 6, punkt 2, Anmärkningar.

*Ändring i § 5, Klassificering
(finns med alla)*

Den tidigare skrivningen var kopplad till Befattningssystem Kommuner (BSK) resp. Befattningsklassificering för landsting. Nu finns överenskommelse om en ny klassificering, Arbetsidentifikation, AID. Därför har texten anpassats till denna klassificering. Hanteringsmässigt torde det i praktiken inte innebära några förändringar.

Centrala och lokala protokollsanteckningar, Bilaga 3

Anteckningar till Löneavtal

*Ändring i punkt 1, Annan åtgärd än lön
(finns med alla)*

På två ställen är den tidigare jämställdhetslagen utbytt mot diskrimineringslagen.

Tidigare punkt 2, Garantilöner

Garantilönerna upphörde 2007-10-01. Protokollsanteckningen har därmed utgått.

Anteckningar till AB

*Tidigare punkt 9, Ny struktur av AB
(fanns med alla)*

Protokollsanteckningen har utmönstrats

Ny punkt 9, Föräldrapenningtillägg under sommaruppehåll/ferie

En ny protokollsanteckning beskriver hur föräldrapenningtillägget beräknas för ferie- eller uppehållsanställd personal. Ändringen beskrivs i Cirkulär 10:29 om ändringar i AB.

Övriga anteckningar

Ny punkt 4, Lokala kollektivavtal om utvecklingsarbete

Protokollsanteckningen innebär i sak inget nytt men tydliggör allmänt att för att kunna dra erfarenheter av hittills lokalt utvecklingsarbete kan lokala parter diskutera formerna för det vidare utvecklingsarbetet. Part kan ta upp förhandling om översyn av redan träffade lokala kollektivavtal såväl som i syfte att träffa nytt lokalt kollektivavtal.

Ny punkt 9, Övergångsbestämmelse från 1990 för vissa lärare m.fl. som inte erhållit försäkringsskydd enligt AGS-KL

I HÖK 10 görs en hänvisning till HÖK 07. 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. Denna hänvisning till HÖK 07 innebär att övergångsbestämmelserna fortfarande gäller.

Ny punkt 11, Lön vid annan anställning på grund av organisatoriska skäl eller sjukdom

En ny protokollsanteckning om *Lön vid annan anställning på grund av organisatoriska skäl eller sjukdom* har införts. Denna beskrivs i Cirkulär 10:29.

Centrala protokollsanteckningar, Bilaga 4

Anteckningar till Löneavtal

Ny punkt 2, Arbete med Löneavtalens tillämpning (finns med alla utom Kommunal)

Centrala parter är överens om att hösten 2010 påbörja ett arbete med Löneavtalens tillämpning. Fokus ligger på chefers kommunikation i olika nivåer. Även andra delar kan beröras. Arbetet är tänkt att ske i flera olika konstellationer av arbetsgivar- och arbetstagarföreträdare. Arbetet ska sammanfattas våren/försommaren 2011, där vunna insikter ska utgöra en av flera grunder för Löneavtal i nästkommande avtalsperiod.

Anteckningar till AB

*Tidigare punkt 3, Lön vid förflyttning
(fanns med alla)*

Protokollsanteckning om lön vid förflyttning, tidigare punkt 3, har ersatts av central-lokal protokollsanteckning *Lön vid annan anställning på grund av organisatoriska skäl eller sjukdom.*

*Tidigare punkt 4, Sjuklön m.m.
(fanns med alla)*

Protokollsanteckning om sjuklönenivå, tidigare punkt 4, har utmönstrats samt att protokollsanteckning om MBL, tidigare punkt 6 har förts över till respektive bestämmelse i AB och övriga protokollsanteckningar om MBL.

*Ändrad punkt 9 till 6, Lokal företrädare för arbetstagarorganisation
(finns med alla)*

Uppdaterats för att överensstämma med ändringar gjorda i AB.

Tidigare punkt 10, Kungörelseskyldighet

Protokollsanteckningen ”Kungörelseskyldighet” har utmönstrats.

Övriga anteckningar

*Tidigare punkt 2, Fackliga förtroendemän
(fanns med alla)*

Protokollsanteckningen har utmönstrats.

Ny punkt 2, Parternas ansvarstagande

Ny central protokollsanteckning har tillkommit angående centrala parter ansvarstagande under avtalsperioden. 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.

Ny punkt 3, Förtroendeskapande arbete

Parterna har enats om att under avtalsperioden påbörja ett långsiktigt arbete i syfte att främja utvecklingen av svensk skola. 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, Bilaga 4a "Förtroendeskapande arbete", 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.

Ny punkt 4, Avsiktsförklaring

Parterna har för avsikt att Bilaga 6 och Bilaga M ska ingå i det avtal som kommer att träffas när HÖK 10 löpt ut.

Ny punkt 5, Löneöversyn 2012 (finns med alla utom Läkarförbundet)

Eftersom avtalsperioden är 25 månader fanns behov av att konstatera att löneöversyn 2012 ändå ska genomföras per 1 april. Villkor fastställs i nästkommande avtal. Läkarförbundets HÖK gäller under 24 månader.

Förtroendeskapande arbete, Bilaga 4a, underbilaga till Centrala protokollsanteckningar, Bilaga 4, Övriga anteckningar, punkt 3

Förtroendeskapande arbete, Bilaga 4a, är en underbilaga till central protokollsanteckning. De centrala parterna redogör i underbilagan för några av de områden som parterna avser arbeta med. Utöver de områden som redogörs för i bilagan kan parterna under arbetets gång enas om ytterligare områden. Först och främst kommer vi att anordna ett antal regionala halvdagsseminarier, datum är inte fastställda ännu, för en första dialog om Förtroendeskapande åtgärder. I planen finns ytterligare insatser för 2011, ännu inte fastställda, dessa kan troligtvis ske i samarbete med de fackliga organisationerna.

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

Ny ruta (finns med alla utom Kommunal)

I förhandlingarna framfördes mycket synpunkter på överläggningens kvalitet. Mot bakgrund av detta har detta första stycke inom ruta tillkommit. Syftet är att

ytterligare peka på sambandet mellan denna bilaga och förutsättningarna för en väl genomförd överläggning.

I bilagan konstateras att en förutsättning för att kunna uppnå största möjliga samsyn om arbetsgivarens planerade åtgärder och bidra till en god löneöversynsprocess består i hur väl lokala parter har diskuterat kring denna bilagas olika delar.

Som i tidigare avtal gäller denna bilaga mellan centrala parter. Tanken är dock att den ska vara till hjälp, som checklista och inspiration, både vad avser arbetsgivarens olika förberedelser och till vad som ska diskuteras i överläggningen, samtalet och avstämningen.

*Ändring i Analys av löner, första stycket
(finns med alla)*

Jämställdhetslagen har ändrats till diskrimineringslagen. Det betonades i förhandlingen att detta första stycke innehåller två delar. Dels vad Löneavtalet kräver inför varje löneöversyn och dels vad lagen kräver vart tredje år.

Verksamhetsutveckling och måluppfyllelse, Bilaga 6

I Bilaga M till AB finns möjlighet att träffa lokalt kollektivavtal om avsteg från reglerna i bilaga M. Det kan vara aktuellt att träffa sådana lokala kollektivavtal t.ex. på skolor där det är lämpligt med en annan fördelning mellan förtroende- arbetstid och reglerad arbetstid utifrån den arbetsorganisation man valt på skolan. Mer omfattande förändringar, t.ex. införande av en fullt reglerad arbetstid, inkl semester, kan också vara motiverad t.ex. utifrån olika gymnasieprogramms inriktning och innehåll likväl som inom andra skolformer.

Det har i praktiken varit svårt att träffa överenskommelser mellan lokala parter om sådana, och andra, avvikelser från Bilaga M. Därför har centrala parter i denna avtalsrörelse kommit överens om att stödja lokala parter i deras ansträngningar att förbättra resultat, öka måluppfyllelsen och förbättra produktiviteten i verksamheten bl.a. genom att förändra arbetsorganisationen.

För att stimulera det arbetet har bilagan ”Verksamhetsutveckling och måluppfyllelse” tillkommit. Skrivningar i bilagan pekar bl.a. på vikten av att eleverna når sina uppsatta mål och att just måluppfyllelsen är det viktigaste gemensamma uppdraget. Lärarnas arbete med eleverna är avgörande för hur eleverna ska lyckas med att uppnå ökad måluppfyllelse. Läraruppdraget ställer höga krav på ett utvecklat samarbete lärare emellan för att nå dessa mål.

Punkt 1

Högre måluppfyllelse – Högre lön

Parterna ser det som naturligt att ändrad arbetsorganisation som leder till förbättrade resultat och ökad måluppfyllelse ska ge högre lön. En förutsättning för att åstadkomma det är att ett systematiskt och objektivt arbete görs för att konstatera vilka förändringar/förbättringar som ska genomföras. Det är i detta arbete väsentligt att även kommunen som huvudman, skolchefer och skolledare tillsammans ser till de behov som finns när det gäller ledning, organisation och resursanvändning.

Dialog chef-medarbetare

Centrala parter anser att dialogen mellan lärare och skolledare kring uppdraget är av stor vikt för att åstadkomma högre måluppfyllelse. Dialogen bör föras ur ett helhetsperspektiv där lärarens samtliga arbetsuppgifter diskuteras oavsett om dessa utförs på reglerad arbetstid eller på förtroendearbetstid. I dialogen bör även den enskilde lärarens förutsättningar beaktas vad gäller kunskap och pedagogisk kompetens.

Punkt 2

Avsteg från Bilaga M

Behovet av avsteg från nuvarande regler i Bilaga M ska kunna motiveras och beskrivas. Arbetsgivaren ansvarar för att beskriva, motivera, följa upp och utvärdera de åtgärder som vidtas. Det är inte angivet i Bilaga 6 på vilket sätt åtgärderna ska följas upp och utvärderas eller när det ska ske. Det bör därför preciseras i det lokala kollektivavtalet.

Omfattning om avsteg kan variera och avse t.ex. ett arbetslag, en skola eller en hel kommun.

Avsteg kan göras genom omfördelning av den totala arbetstiden inom ramen för Bilaga M och med fortsatt ferieanställning. Avsteg från Bilaga M kan även handla om övergång till semesteranställning. Det kan också finnas anledning att göra andra avsteg från Bilaga M.

Det kan finnas olika skäl för att göra avsteg från Bilaga M. Motiven kan bl.a. handla om förändrade arbetssätt och/eller förändrad arbetsorganisation för att åstadkomma en bättre måluppfyllelse för eleverna, ett mer aktivt samarbete lärare emellan eller en mer kontinuerlig kontakt mellan lärare och skolledare. Det kan även handla om att skapa förutsättningar för en bättre arbetsmiljö.

De centrala parterna ska understödja lokala parter i arbetet att teckna lokala kollektivavtal.

Det kan vara lämpligt att teckna lokala avtal som tillsvidareavtal. Uppsägning kan ske tidigast efter tre verksamhetsår om inte lokala parter enas om annat. Det är dock fullt möjligt för parterna lokalt att komma överens om ett tidsbegränsat avtal och även avtala om annan uppsägningstid. Vi har för avsikt att återkomma inom kort med förslag på mall till lokalt kollektivavtal.

I avtalet, se nedan, pekas ferieanställning med en genomsnittlig veckoarbetstid om 40 timmar samt semesteranställning särskilt ut. Bakgrunden till detta är att det finns starka önskemål från kommunerna att kunna genomföra sådana förändringar av arbetsorganisationen. För att stimulera tillkomsten av lokala kollektivavtal som möjliggör en sådan förändring har den försetts med en löneökning, se nedan. Eftersom förändringen alltså innebär en inte oväsentlig löneökning för de lärare som går in i den är det angeläget att arbetsgivaren värderar såväl kostnads- som intäktsidan innan beslut tas om att ta upp förhandling om ett sådant lokalt kollektivavtal. Det är också angeläget att vid förhandlingsbordet ta upp olika aspekter av förändringen. En annan viktig framgångsfaktor är att föra dialog med berörda lärare/arbetslag så att det blir så tydligt som möjligt för alla inblandade vad förändringen innebär och vad den förutsätter av alla som är berörda av den. Det kan vara lämpligt att ta del av de regler om lärares arbetstid som finns i Bilaga M och gärna även av innehållet i den skrift om lärares arbetstid, "Lärares arbetstid", som utgivits av Sveriges Kommuner och Landsting. Skriften är slutsåld, men finns att ladda ner från SKLs hemsida www.skl.se. (Gå till www.skl.se, klicka på "Beställ & ladda ner" i övre menyraden och därefter på "Publikationer" i vänstra menyraden. Ett nytt fönster öppnas där man i sökrutan överst till höger skriver "Lärares arbetstid").

Anmärkning 1

Lokalt kollektivavtal kan tecknas om avsteg från Bilaga M om annan arbetstidsförläggning enligt

- a. ferieanställning enligt Bilaga M med reglerad arbetstid om 1552 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.

Fortsatt ferieanställning med 1552 timmar reglerad arbetstid

Enligt anmärkningen 1a) kan lokalt kollektivavtal tecknas om avsteg från Bilaga M med reglerad arbetstid om 1 552 timmar per verksamhetsår. Lärares årsarbetstid är enligt Bilaga M är 1 767 timmar per arbetstagare. Lärares arbetstid

motsvarar i genomsnitt 45 timmar per vecka. Den reglerade årsarbetstiden om 1 552 timmar motsvarar i genomsnitt 40 timmar per vecka vid heltid. (Timmarna kan i sig variera under arbetsåret bl.a. med anledning av att mängden arbetsuppgifter varierar). Resterande del av arbetstiden utgör förtroendearbetstid.

Arbetsuppgifter avseende förtroendearbetstiden är de samma som tidigare, dvs. i första hand avsedd för för- och efterarbete. Inom förtroendearbetstiden kan även rymmas spontana elev- och föräldrakontakter samt tid för egen utveckling.

Något nytt anställningsavtal torde i normalfallet inte behövas. Anställningen är fortsatt med ferie med omfördelning av den reglerade arbetstiden under verksamhetsåret.

Semesteranställning

Enligt anmärkningen 1b) kan lokalt kollektivavtal tecknas om avsteg från Bilaga M till semesteranställning. Arbetstiden vid semesteranställning är 40 timmar i veckan under kalenderåret vid heltid. Allmänna bestämmelser AB blir då tillämpliga i sin helhet och punkterna 4, 5 och 14 i Bilaga M äger fortsatt tillämpning.

Punkt 4 i Bilaga M rör provanställning som syftar till tillsvidareanställning där § 4 i AB tillförs att ”Arbetstagare som ej varit tillsvidareanställd enligt dessa bestämmelser eller motsvarande tidigare bestämmelser provanställes under de första 12 månaderna av anställningen”.

Punkt 5 i Bilaga M rör visstidsanställning där § 35 tillförs a) ”Visstidsanställning för arbetstagare utan enligt skollagen föreskriven utbildning ger inte företräde enligt 25 § LAS till återanställning” och b) ”När tid för företrädesrätt till återanställning enligt LAS tillgodoräknas ska visstidsanställning för hel höst- eller vårtermin anses omfatta 6 månader”.

Punkt 14 i Bilaga M uttalar att ”Övergår arbetstagare från anställning enligt dessa särskilda bestämmelser till annan anställning hos samma arbetsgivare eller omvänt, ska ferielön respektive semesterförmåner beräknas och utges som om den tidigare anställningen upphört och ny anställning hos arbetsgivaren tillträtts”.

Avsteg enligt anmärkningen 1b) om semesteranställning förutsätter nytt anställningsavtal med varje berörd lärare.

Annan avvikelse

Enligt anmärkning 1c) kan lokalt kollektivavtal även tecknas om annan avvikelse från Bilaga M. Vad en sådan annan avvikelse skulle kunna innebära finns inte angivet i Bilaga 6. Ett sådant avsteg från Bilaga M ska liksom för punkt 1a) och 1b) kunna motiveras och beskrivas. Några formkrav för hur och när det ska göras finns inte heller för 1c) men bör anges i det lokala kollektivavtalet.

Anmärkning 2

När förändringen enligt 1a eller 1b träder i kraft utges 1500 kr 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.

I samband med att förändringen träder i kraft utges löneökning med 1 500 kronor för berörda lärare. Beloppet ska proportioneras efter lärarens sysselsättningsgrad. Beloppet är en löneökning tänkt att ingå i den fasta kontanta lönen. Det är inte reglerat i Bilaga 6 vad som gäller när en lärare efter kort tid byter till en skola som inte omfattas av lokalt kollektivavtal med avsteg från Bilaga M. Det kan därför vara lämpligt att klargöra mellan lokala parter vad som gäller om en lärare som fått sådan löneökning byter skola.

Vid den därpå följande ordinarie löneöversynen ökas det garanterade utfallet med minst 500 kronor per berörd lärare att fördelas individuellt och differentierat. När det gäller tidsbegränsat anställda gäller samma principer som i Löneavtalet för de lärare som omfattas av Bilaga 6. I löneöversyn ska lönepåslag ges med hänsyn taget till lokala lönekriterier och utifrån hur den enskilde läraren lyckats med att förbättra resultat, öka måluppfyllelse och förbättra produktivitet. Beloppen proportioneras med hänsyn till arbetstagarens sysselsättningsgrad.

Anmärkning 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.

Vid annan avvikelse från Bilaga M enligt anmärkningen punkt 1c utgår inte ersättning enligt anmärkningens punkt 2. I stället utges belopp som överenskomms lokalt. Beloppet ska dock utges vid de tillfällen och på det sätt som anges i anmärkningen punkt 2.

Anmärkning 4

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

Enligt Bilaga M och dess tillämpningsområde anges att ”Förskoleklassen är en egen skolform inom offentliga skolväsendet och förskollärare och fritidspedagoger kan undervisa där. Det är i linje med skollagstiftningen att – om arbetsgivaren så beslutar – tillämpa dessa bestämmelser även för förskollärare och fritidspedagoger i förskoleklass och obligatoriska skolväsendet”. Detta innebär att även förskollärare och fritidspedagoger kan omfattas av Bilaga 6 om arbetsgivaren beslutat att tillämpa Bilaga M för dessa anställda.

Övriga förutsättningar

Bilaga M och dess tillämpningsområde

Tillämpningsområdet för Bilaga M gäller för *lärare vars huvuduppgift är undervisning, förlagd till läsår* inom det offentliga skolväsendet eller inom den kommunala musikskolan.

Med anledning av att sfi- och komvuxverksamhet i normalfallet inte har sin verksamhet förlagd till läsår omfattas inte dessa lärare av Bilaga 6.

Avsteg från Bilaga M för enskild lärare

Överenskommelse om avsteg för enskild lärare kräver inte kollektivavtal och omfattas därför inte av Bilaga 6. Detta enligt Bilaga M, Tillämpningsområde punkt 3, ”Arbetsgivare och arbetstagare får träffa avtal om annat”.

Lokala kollektivavtal träffade före 2010-04-01

Avtal som har träffats lokalt före den 1 april 2010 omfattas inte av bestämmelserna i den här bilagan.

Mall för tecknande av lokalt kollektivavtal – LOK 10, Bilaga 7 och 7a

LOK ska på sedvanligt sätt tecknas av landsting/region, kommun eller kommunalförbund med texten i Bilaga 7 som mall. För övriga arbetsgivare, anslutna till Arbetsgivarförbundet Pacta, är LOK tecknad genom direktverkan från centrala avtalet enligt Bilaga 7a.