

# **Redogörelsetext för nyheter och förändringar i HÖK 12 med Lärarförbundets och Lärarnas Riksförbunds Samverkansråd**

Denna redogörelse omfattar nyheter och förändringar i HÖK 12 inklusive samtliga protokollsanteckningar men exklusive Allmänna bestämmelser (AB) som behandlas i ett särskilt cirkulär, nr 12:22. Observera att avvikande ikraftträdande datum finns beträffande några av de nya/ändrade bestämmelserna i AB. Därutöver behandlas de olika delarna i respektive Löneavtal och det lönepolitiska arbetet i ett särskilt cirkulär, nr 10:30.

Parter i Huvudöverenskommelsen är Sveriges Kommuner och Landsting (SKL), Arbetsgivarförbundet Pacta och OFRs förbundsområde Lärarförbundets och Lärarnas Riksförbunds Samverkansråd (Lärarnas Samverkansråd).

Avtalsförhandlingarna med Lärarnas Samverkansråd pågick från slutet av december 2011 och under våren 2012. Flera avtalsförslag lämnades i slutet av maj och i början på juni. Den 14 juni överlämnades ett slutbud till Lärarnas Samverkansråd. Budet avvisades av Lärarnas Samverkansråd.

Avtalet var sedan 1 maj 2012 prolongerat. Parterna utsåg två medlare före sommaren och medlaruppdraget påbörjades i slutet av augusti. Den 26 september accepterade båda parter medlarnas förslag till ny överenskommelse.

Ferielönetillägget har höjts för att såsom tidigare ligga i nivå med semesterlönetillägget i Allmänna bestämmelser (AB) från och med 2012-04-01.

## **Förhandlingsprotokoll**

### *§ 1 Innehåll m.m.*

Innehåller som vanligt en uppräkningslista av Huvudöverenskommelsens alla delar. Observeras bör att AB gäller i sin lydelse från och med 2012-10-01 enligt överenskommelsen med Lärarnas samverkansråd samt att det i vissa fall finns avvikande ikraftträdande datum för ändringar i AB vilka särskilt redovisas nedan. I övrigt, se särskild redogörelsetext rörande AB, cirkulär nr 12:22.

### *§ 4 Garanterat utfall*

Garanterat utfall för löneöversyn 2013 fastställs i anslutning till avtalsförhandlingarna inom den internationellt konkurrensutsatta sektorn och ska tillföras

LOK 12. Se vidare nedan i redogörelse för ändring i Löneavtalet § 2 punkt 9 samt Centrala protokollsanteckningar, Anteckningar till Löneavtal, punkt 2.

### *§ 7 Giltighet och uppsägning*

Giltighetstiden för Huvudöverenskommelsen är fyra år och avser perioden 2012-05-01–2016-03-31.

Parterna har under förhandlingarna strävat efter att nå en lång avtalsperiod och nådde även detta mål. Man enades om ett avtal som löper fyra år, dock har motparten velat ha möjlighet att utvärdera hur avtalsåret 2014 (utan angiven löneökningnivå) utfaller. Avtalet är därför möjligt att säga upp efter 3 år. Uppsägning kan ske senast 2015-01-01 och avtalet upphör då att gälla 2015-03-31.

## **Löneavtal, Bilaga 1**

Under avtalsförhandlingarna har SKL/Pacta framhållit behovet av ”sifferlösa avtal” för att nå ökad lokal lönebildning, där ställningstaganden om löneökningens behov och prioriteringar görs utifrån förutsättningarna hos respektive arbetsgivare. Tillsvidareavtal/långa avtalsperioder behövs för att stödja en långsiktig strategisk planering av lönebildningen och kopplingen mellan verksamhetsmål, budgetprocess och löneprocess.

SKL/Pacta har nu tecknat ett 4-årigt avtal med Lärarnas Samverkansråd vilket stödjer ett aktivt och långsiktigt lokalt arbete med lönebildningen.

År 2014 och 2015 anges inget garanterat utfall vilket ger förutsättningar att ytterligare utveckla den lokala lönebildningen. Det ger möjlighet till särskilda satsningar på de medarbetare som bäst bidrar till ökad måluppfyllelse och verksamhetsutveckling. Målet är att detta ska leda till en ökad lönespridning där goda insatser premieras. På så sätt främjas även skolans utveckling och elevernas resultat.

*Garanterat utfall per löneöversyn och år*

*Ändring i § 2 punkt 8, Löneöversyn 2012*

Garanterat utfall för arbetstagarorganisationen utgörs av 4,2 %. Löneöversynstidpunkt är den 1 april 2012. Till skillnad från tidigare år ingår även arbetsledande personal i beräkningen av garanterat utfall.

Det garanterade utfallet beräknas för i Lärarnas Samverkansråd ingående organisationer, Lärarförbundet och Lärarnas Riksförbund, var för sig.

Med tanke på att löneökningarnivån är relativt hög har parterna tillfört en ny skrivning som pekar på möjligheten att nyttja detta till att ännu tydligare prioritera de lärare som bäst bidrar till ökad måluppfyllelse och verksamhetsutveckling och att därigenom uppnå en ökad lönespridning

#### *Ändring i § 2 punkt 9, Löneöversyn 2013*

För år 2013 fastställer de centrala parterna det garanterade utfallet för arbetstagarorganisationerna efter det att avtalsförhandlingarna inom den internationellt konkurrensutsatta sektorn är avslutade. Se vidare redogörelsetext till Centrala protokollsanteckningar, Anteckningar till Löneavtal, punkt 2. Till skillnad från tidigare år ingår även arbetsledande personal i beräkningen av garanterat utfall.

Det garanterade utfallet beräknas för i Lärarnas Samverkansråd ingående organisationer, Lärarförbundet och Lärarnas Riksförbund, var för sig.

#### *Ändring av § 2 punkt 10, Löneöversyn 2014 och 2015*

För 2014 respektive 2015 finns inget garanterat utfall angivet. För dessa år finns förstärkta förutsättningar till god lokal lönebildning. Detta är inte tänkt att påverka möjligheten till en god löneutveckling, utan är ett sätt att ytterligare tydliggöra det lokala ansvaret för lönebildningen. Med s.k. sifferlösa avtal ökar också möjligheten att utveckla lönestrukturen för att ge ännu bättre förutsättningar att nå verksamhetens mål.

## **Centrala och lokala protokollsanteckningar, Bilaga 3**

### **Anteckningar till AB**

#### *Ny rubrik, Anställningsform*

Anställningsform står här som samlingsbegrepp för ”provanställning syftande till tillsvidareanställning”, ”legitimationsgrundande anställning” och ”övergång till tillsvidareanställning”.

#### *Ny punkt 2, Legitimationsgrundande anställning*

En ny anställningsform inrättas för att skapa förutsättningar för att nyexaminerade lärare ska erhålla den erfarenhet som krävs för legitimation. Parterna ser det som ett gemensamt ansvar att trygga skolans verksamhetsutveckling och kompetensförsörjning. Det ligger i sakens natur att en legitimationsgrundande anställning som faller väl ut kan leda till en tillsvidareanställning. Den nya anställning-

en hindrar inte att läraren genomgår introduktionen i en annan anställningsform såsom exempelvis vikariat.

Parterna är överens om att det inte utgör något brott mot företrädesrätten i 25 § LAS att inrätta legitimationsgrundande anställningar trots att det finns lärare hos arbetsgivaren som har tjänat in företrädesrätt till återanställning.

Läraren anställs under introduktionsperioden under begränsad tid och högst ett år i sänder. Anställningen ska kunna sägas upp av såväl läraren som arbetsgivaren med en månads ömsesidig uppsägningstid. Arbetsgivaren måste kunna visa på skäl motsvarande saklig grund för att kunna säga upp arbetstagaren.

Eftersom det ligger i såväl arbetsgivarens som lärarens intresse att introduktionsperioden fullföljs kan arbetsgivaren fatta beslut om att förlänga den legitimationsgrundande anställningen om skäl föreligger. Det kan exempelvis bli aktuellt i situationer där läraren har varit frånvarande på grund av föräldraledighet, sjukdom eller i avvaktan på Skolverkets utfärdande av legitimation. Ytterligare skäl till förlängning kan vara att läraren har en deltidsanställning. För att läraren ska kunna få legitimation krävs att han eller hon har genomfört en introduktionsperiod, med de ämnen läraren har behörighet i, motsvarande ett läsår på heltid.

Eftersom det varken är fråga om allmän visstidsanställning eller vikariatsanställning gäller inte reglerna i 5 § andra stycket LAS om konvertering av tidsbegränsade anställningar för lärare som genomgår legitimationsgrundande anställning, i likhet med vad som gäller för tidsbegränsade anställningar enligt skollagen. Den legitimationsgrundande anställningen tillgodoräknas inte heller tidsmässigt för övergång till tillsvidareanställning med stöd av LAS eller AB och inte heller för företräde till återanställning.

Arbetsgivaren behöver inte lämna besked till arbetstagaren enligt 15 § LAS om att anställningen inte kommer att fortsätta. Arbetsgivaren behöver inte heller underrätta arbetstagaren om sådant besked eller varsla den lokala arbetstagarorganisationen som arbetstagaren tillhör enligt 30 a § LAS.

### *Ny punkt 3, Övergång till tillsvidareanställning*

Den nya bestämmelsen i AB innebärande att tidsbegränsade anställningar övergår till tillsvidareanställning när en arbetstagar har haft såväl allmän visstidsanställning som vikariat i sammanlagt mer än 3 år under en 5-årsperiod träder i kraft 2013-03-01 för Lärarnas Samverkansråd.

*Ändring i punkt 4 och 6 (tidigare 2 och 4), Arbetstid*

Begränsningsperiod har ersatts av beräkningsperiod. Det innebär ingen förändring i sak, utan är enbart en anpassning till arbetstidslagens språkbruk.

*Tidigare punkt 9, Föräldrapenning under sommaruppehåll utgår*

Föräldrapenningtillägget i AB § 29 har gjorts uppdelningsbart, vilket innebär att protokollsanteckningen inte längre behövs.

*Ny punkt 11, Föräldraledighet*

Möjligheten att dela upp föräldrapenningtillägget på flera ledighetsperioder gäller för barn födda 2012-10-01 eller senare för Lärarnas Samverkansråd.

*Ny punkt 12, Civil- och värnplikt*

AB § 30 Civil- och värnplikt har tagits bort från AB och ersatts med en protokollsanteckning som innebär att lydelsen 2012-03-31 gäller såvida inte de lokala parterna träffar överenskommelse om annat.

*Nya punkter 13 och 14, Uppsägningstider för arbetsgivare som är medlem i Pacta*

Med anledning av ändrade uppsägningstider i samband med Omställningsavtalet KOM-KL, har vissa förtydliganden gjorts vad gäller medlemmar i Pacta. Det gäller dels att arbetsgivare kan besluta om att tillämpa uppsägningstiderna i AB § 33 mom. 1a och dels att dessa uppsägningstider gäller för vissa arbetsgivare (akutsjukhus inom Pacta).

## **Centrala protokollsanteckningar, Bilaga 4**

### **Anteckningar till Löneavtal**

*Ny punkt 2, Garanterat utfall för 2013*

Garanterat utfall för löneöversyn 2013 fastställs i anslutning till avtalsförhandlingarna inom den internationellt konkurrensutsatta sektorn slutförts och ska tillföras LOK 12.

Det är de centrala parterna som fastställer det garanterade utfallet men vid eventuell oenighet kan parterna begära biträde av en opartisk ordförande. Den opartiske ordföranden utses med hjälp av Medlingsinstitutet.

### *Ny punkt 3, Partsgemensamt arbete kring individuell och differentierad lön*

Det partsgemensamma arbetet avses genomföras på såväl central som lokal nivå. Det är dock det lokala arbetet som utgör grunden för en reell och välfungerande lokal lönebildning och lönesättning. Målsättningen är därför att det partsgemensamma lokala arbetet ska kunna visa på vilka faktorer som särskilt gynnar en god lokal lönebildning och att dessa framgångsfaktorer ska kunna spridas vidare av de centrala parterna på nationell nivå.

En första uppföljning av det partsgemensamma arbetet sker under våren 2014 och arbetet ska vara klart 1 november 2014.

### *Tidigare punkt 2, Arbete med Löneavtalens tillämpning utgår*

I HÖK 10 enades SKL/Pacta med flera av motparterna om ett partsgemensamt arbete rörande löneavtalens tillämpning. Mot bakgrund av detta har SKL/Pacta under avtalsperioden haft fortlöpande gemensamma träffar med Läkarförbundet, AkademikerAlliansen, Allmän kommunal verksamhet (företrädare av Vision och SSR) samt Lärarförbundets och Lärarnas Riksförbunds samverkansråd. Detta för en dialog om hur parterna kan bidra till att utveckla den lokala tillämpningen av löneavtalen. Parterna har också genomfört två gemensamma workshoppar med chefer och fackliga företrädare från olika kommuner och landsting i maj 2011. De centrala parterna har gjort en gemensam skriftlig sammanfattning från workshopparna.

Då arbetet är genomfört utgår bestämmelsen ur avtalet.

## **Anteckningar till AB**

### *Tidigare punkt 3 Uppsägningstid m.m. utgår*

Då omställningsavtalet har trätt i kraft finns inget behov denna bestämmelse.

### *Ändring av punkt 5 (tidigare punkt 6) Lokal företrädare för arbetstagarorganisation*

Eftersom det framgår av respektive paragraf i AB om det är möjligt att träffa avvikelser genom lokalt kollektivavtal har hänvisningen till vilka paragrafer det gäller tagits bort, vilket inte innebär någon ändring i sak.

## Övriga anteckningar

### *Ny punkt 1, Partsgemensam viljeriktning för den kommunala skolan*

Det finns en partsgemensam uttalad vilja och vision om att höja statusen för läraryrket och dess attraktivitet. Centrala parter har enats om att göra ett uttalande för utvecklingen i denna riktning för den kommunala skolan. Inriktningen kan bl.a. innefatta faktorer som samsyn, samverkan och förtroendeskapande åtgärder.

### *Ny punkt 3, Förändringar i Skollagen m.m.*

Om förändringar genomförs avseende introduktionsperioden för nyexaminerad lärare och bestämmelsen som rör den nya anställningsformen legitimationsgrundande anställning eller om parterna finner det nödvändigt i övrigt ska centrala parter uppta förhandling och göra eventuella anpassningar som är nödvändiga. Anpassningen sker inom ramen för HÖK 12.

### *Ny punkt 4, Förhandlingar rörande ändringar i AB m.m.*

Allmänna bestämmelser (AB) gäller gemensamt för samtliga arbetstagarorganisationer. Avtalsförhandlingarna för Lärarförbundets och Lärarnas Riksförbunds Samverkansråd genomförs samtidigt som för övriga motparter för såväl AB som övriga delar i Huvudöverenskommelsen

### *Tidigare punkt 5, Löneöversyn 2012 utgår*

Eftersom löneöversyn för 2012 är omhändertagen i och med HÖK 12 kan punkten utgå.

### *Ny punkt 7, Partsgemensamt arbete kring lärares arbetssituation och arbetstid*

Centrala parter kommer under avtalsperioden att inventera lärares arbetssituation i syfte att skapa en gemensam bild av hur reformer i skolan och tillkommande uppdrag påverkat lärarnas arbetssituation. De centrala parterna kommer även undersöka hur lärares arbetstid och arbetsuppgifter kan hanteras i olika skolformer.

Arbetet ska vara sammanställt senast årsskiftet 2013/14.

*Ny punkt 8, Partsgemensamt arbete kring framtagande av frågor och svar kring avtalet*

Parterna har för avsikt att verka för att understödja tillämpningen av lärarnas arbetstid utifrån HÖK 12 (framförallt reglerat i AB och Bilaga M). Med stöd av ett gemensamt framtaget dokument, "Frågor och Svar" ska vanligt förekommande frågor kring avtalet, (Bilaga M) utvecklas och besvaras. Dokumentet "Frågor och Svar" ska vara klart senast den 15 mars 2013 och därefter kompletteras vid behov.

### **Förtroendeskapande arbete, underbilaga till Centrala protokollsanteckningar, Bilaga 4, Övriga anteckningar, punkt 6**

Inga förändringar har gjorts i bilagan.

### **Centrala parter syn på förutsättningar för en väl fungerande individuell lönesättning, Bilaga 5**

Inga förändringar har gjorts i bilagan.

### **Verksamhetsutveckling och måluppfyllelse, Bilaga 6**

Inga förändringar har gjorts i bilagan.

### **Lokalt kollektivavtal om lön och allmänna anställningsvillkor m.m. – LOK 12, Bilaga 7 och 7a**

Bilagorna är uppdaterade men annars ingen ändring i hanteringen. Centrala parter är överens om att lokala parter ska teckna LOK 12 med åtminstone angivet innehåll.

Det garanterade utfallet för 2013 kommer fastställas av de centrala parterna och kommer då tillföras LOK 12.

### **Bilaga M**

*Ny punkt 10 Lön under lov*

Bestämmelsen träder i kraft 2014-07-01.



För att en lärare som är studie- eller föräldraledig ska få lön under arbetsfritt jul-, sport- eller påsklov krävs att han eller hon återgår i arbete minst sju kalenderdagar innan lovet. Denna kvalifikationsregel gäller inte inför ferieperiod.

Arbetstagare som är ledig för vård av barn eller utbildning, såväl hel som partiell ledighet, har rätt till lön under arbetsfritt jul-, sport- eller påsklov om arbetstagaren återgår i arbete senast 7:e kalenderdagen före lovets början.

Om lovet t.ex. omfattar tiden 21/12–6/1 och arbetstagaren återgår i arbete senast den 14/12 får arbetstagaren lön under hela jullovet oavsett om denne arbetar efter jullovet eller inte. Om ledigheten omfattar tid omedelbart före och efter jullovet utges inte någon lön under jullovet.

Om lön inte ska utges under lov görs inte löneberäkning som vid ledighet utan lön enligt AB § 17 mom. 3 (1,40-regeln). I stället görs löneberäkning enligt AB § 17 mom. 2 med det antal daglöner som svarar mot det antal kalenderdagar som arbetstagaren ska ha lön (1,00-regeln) eftersom det är fråga om arbetsfria dagar.

Bestämmelsen gäller oavsett om läraren från början ansöker om ledighet med avbrott för loven eller om läraren vid ett senare tillfälle meddelar arbetsgivaren att han eller hon önskar avbryta sin ledighet i förtid.

Observera att begränsningar avseende ledighetens förläggning och formalia kring möjligheter att avbryta ledigheten i förtid kan finnas i lagstiftning dvs. studie- eller föräldraledighetslagen.