

Huvudöverenskommelse om lön och allmänna anställningsvillkor samt rekommendation om lokalt kollektivavtal m.m. – HÖK 24

Parter

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

OFRs förbundsområde Lärare jämte i förbundsområdet ingående organisationer å den andra.

§ 1 Innehåll m.m.

Parterna träffar detta kollektivavtal Huvudöverenskommelse om lön och allmänna anställningsvillkor m.m. – HÖK 24 – för arbetstagare för vilka gäller Allmänna bestämmelser – AB.

Till avtalet hör även bestämmelser enligt följande bilagor 1–7.

- a) Löneavtal (bilaga 1),
- b) Allmänna bestämmelser – AB 24 i lydelse 2024-04-01 – (bilaga 2) med
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 24 (bilaga 7 och 7a)

§ 2 Partsgemensamt ansvarstagande för skolan

Svensk skola har fortsatt ett stort behov av stärkt kompetensförsörjning i ett demografiskt och ekonomiskt utmanande läge. Kompetensutmaningen skiljer sig åt mellan huvudmännen, inte minst på grund av olikheterna i elevantal där den minsta kommunala huvudmannen med knappt 200 grundskoleelever har andra förutsättningar och svårigheter än den största med närmre 70 000. Ömsesidig lyhördhet, ett gott samarbete och samverkande lösningar på alla nivåer är alltså en nödvändig grund för att skapa helhetsperspektiv, tillit och en långsiktighet i skolans planeringsförutsättningar. De samlade ambitionerna behöver bidra till utveckling och ge önskade resultat – ökad måluppfyllelse, positiv löneutveckling och en god arbetsmiljö som grund för ett läraryrke som behåller och attraherar skickliga behöriga lärare.

En utgångspunkt i det gemensamma arbetet under avtalsperioden är att långsiktiga och stabila förutsättningar för arbetsorganisation och arbetstid, tillsammans med arbetstidslag (ATL) och arbetsmiljölager (AML) med tillhörande förordningar, bäst åstadkoms av parterna inom ramen för den svenska modellen, och inte av lagstiftaren. Parterna är i HÖK 24 överens om att det fortsatt krävs ett fördjupat och gemensamt ansvarstagande för att ta sig an skolans utmaningar, och kommer därför i lämpligt forum att fortsätta samråda i frågor som är av gemensamt intresse och särskild angelägenhet på skolområdet. Parterna är också överens om att inleda trepartssamtal mellan parterna och regeringen för att säkra rimliga förutsättningar för införandet av ett professionsprogram för lärare och förskollärare. Inom ramen för sådana trepartssamtal behöver också säkras insatser för att öka andelen behöriga och legitimerade i alla skolformer.

§ 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 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 Sveriges Lärare vid samma tidpunkt som med övriga motparter.

§ 5 Fredsplikt

Förhandlingar under avtalsperioden enligt denna överenskommelse ska föras under fredsplikt.

§ 6 Rekommendation om LOK 24 m.m.

Parterna rekommenderar berörda arbetsgivare som utgör region, kommun eller kommunalförbund och berörda arbetstagarorganisationer att träffa kollektivavtal – LOK 24 – 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 24 – enligt bilaga 7a.

§ 7 Giltighet och uppsägning

Såvida inte särskilt anges gäller HÖK 24 för perioden 2024-04-01 – 2025-03-31 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.

§ 8 Avslutning

Förhandlingarna förklaras avslutade.

Vid protokollet

.....

Justeras

För **Sveriges Kommuner och Regioner**

.....

För **Sobona – Kommunala företagens arbetsgivarorganisation**

.....

För **OFRs förbundsområde Lärare** jämte i förbundsområdet ingående organisationer

.....

Sveriges Lärare

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 24 har de centrala parterna angivit ”Centrala parters syn på förutsättningar för en väl fungerade 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.

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 24.

Löneöversynstidpunkt

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

Anmärkning

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

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 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.
3. Bestämmelserna om garanterat utfall gäller inte hos den arbetsgivare där arbetstagarorganisationen har färre än 5 medlemmar. I Stockholms, Göteborgs, Malmö och Gotlands stad/kommun samt i region gäller färre än 10 medlemmar.

Löneöversyn 2024

8. Det garanterade utfallet för arbetstagarorganisationen utgörs av 3,3 %.

§ 3 Övriga överenskommelser om lön

Förhandlingar om lön upptas då part så begär.

Överenskommelse om lön får träffas med enskild arbetstagarare.

Central förhandling kan påkallas i fall som framgår av § 6.

§ 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

1. Lokal arbetstagarorganisation får senast 2 veckor från avstämningstidpunkten enligt § 2 punkt 4 påkalla lokal förhandling om huruvida garanterat utfall uppnåtts.

Anmärkning

Överenskommelse kan träffas om annan tidsfrist enligt punkt 1 ovan.

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

a) i frågor som avses i § 6 punkt 1 om huruvida garanterat utfall uppnåtts

b) i frågor som avses i § 2 punkt 1 om huruvida garanterat utfall uppnåtts samt fördelning av garanterat utfall i de fall löneöversynen genomförts som förhandling.

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.

Allmänna bestämmelser

Se särtryck.

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

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.

Arbets tid

2. Förlängs beräkningsperioden med stöd av § 13 mom. 7 g) 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. Punkten har utgått och återfinns som ny punkt 6 i Bilaga M.

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.

Uppsägningstider för arbetsgivare som är medlem i Sobona

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

För vissa arbetsgivare anslutna till Sobona gäller

9. 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.

Med anledning av ärende från EU-kommissionen om arbetstider

10. I syfte att säkerställa en verksamhetsanpassad och hälsosam arbetstidsförläggning ska arbetsgivaren årligen följa upp tillämpning av och orsaker till planerad avvikelse enligt § 13 mom. 5 stycke 6 samt mom. 8 a). Utifrån uppföljningens resultat ska arbetsgivaren vid behov ta fram en handlingsplan. Detta för att minska behovet av avvikelse från arbetstidsförläggning som innebär att arbetstagarens lagstadgade rätt till dygnsvila inskränks.

Uppföljningen ska samverkas med lokal part.

Lokal företrädare för arbetstagarorganisation

11. I AB anges att arbetsgivaren och arbetstagarorganisation får träffa kollektivavtal i vissa i avtalet angivna frågor. Sådant kollektivavtal får endast träffas med Sveriges Lärares lokalförening eller regionalförening, om inte den centrala arbetstagarorganisationen skriftligen meddelar arbetsgivaren annat.

Övriga anteckningar

Arbetsgivarens tjänsteplanering

1. Den organisatoriska processen, ofta benämnd tjänsteplanering eller tjänstefördelning, genomförs i normalfallet inför varje nytt verksamhetsår eller ny termin och omfattas av den primära förhandlingsskyldigheten i MBL. Processen syftar till en ändamålsenlig arbetsorganisation med balans mellan uppdrag och förutsättningar. Ett led i detta är parternas dialog om principerna för hur de huvudsakliga arbetsuppgifterna fördelas på arbetstagare, där mängden undervisning och undervisningsanknutet arbete (planering, uppföljning och utveckling av undervisningen) dimensioneras i förhållande till varandra liksom gentemot övriga arbetsuppgifter.

Genom verksamhetsplanering, systematiskt kvalitetsarbete och systematiskt arbetsmiljöarbete säkerställer arbetsgivaren att lärare i alla skolformer och verksamheter har erforderlig tid för att, i samarbete med kollegor så väl som enskilt, fullfölja sitt uppdrag och nå verksamhetens mål. Rektor/chef ansvarar för att i samtal med den enskilde läraren finna en balans mellan tid för planering samt för- och efterarbete i förhållande till mängden undervisning inom ramen för hela arbetstiden.

Förhandlingsskyldigheten avseende tjänsteplanering omfattar inte enskilda arbetstagares scheman eller arbetsuppgifter. Frågor som rör enskild arbetstagar, hanteras vid behov enligt gällande lagstiftning.

Det lokala arbetet – strategisk kompetensförsörjning

2. Under de senaste avtalsperioderna har centrala parter pekat på vikten av det lokala arbetet för att säkra kompetensförsörjningen inom skolan på både kort och lång sikt. Centrala parter har sedan tidigare också gett sin syn på förtroendeskapande arbete i bilaga 4a, samt i bilaga 6 på förutsättningar för en ändamålsenlig arbetsorganisation. Centrala parter ser positivt på att ett fortsatt och uppföljande arbete bedrivs i dialog med ömsesidigt ansvarstagande inom ramen för parternas ordinarie samverkanssystem eller, när lokalt samverkansavtal saknas, genom förhandling enligt medbestämmandelagen (MBL). Centrala parter kommer till stöd för lokala parter arbete fortsätta upprätthålla den partsgemensamma hemsidan ”kompetensforsorjningskola.se” och de gemensamma underlag som tillhandahållits där.

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 24, 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.

Tvist

6. Tvist avseende ÖLA 00 bilaga 3 p. 3 st. 1 och 2 (lokalt avtal om skolutveckling) kan endast föras lokalt. Vid bristande enighet mellan lokala parter gäller arbetsgivarens uppfattning. Skadestånd utges inte.

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

7. 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

8. 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

9. 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. Tillägget utbetalas de första 6 månaderna.

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 äger dessa fortsatt giltighet.

Löneväxling

10. Arbetsgivare och arbetstagare kan överenskomma om att arbetstagaren får avsätta del av avlöningsförmåner till avgiftsbestämd ålderspension enligt KAP KL § 14 samt bilaga 2 punkt 12 och AKAP-KR §5 a samt bilaga 2 punkt 7.

Pensionsavgifter

För kommunsektorn gäller

11. 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

12. 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.

Avsiktsförklaring gällande löneavtalet

2. Parternas avsikt är att göra en översyn och utvärdering av hur löneavtalet fungerar i praktiken. Översynen ska identifiera faktorer som kan öka förtroendet för löneavtalet, stärka den lokala lönebildningen och löneprocessen och öka förståelsen för den individuella lönesättningen. Huruvida faktorerna kan komma att peka på behov av ökat stöd från centrala parter, förändringar i avtalet eller något annat avgränsas inte i denna avsiktsförklaring.

Den partsgemensamma avsikten är att bedriva översynen av löneavtalet i två etapper under en tvåårsperiod, med möjlighet till förlängning. Den första etappen avser perioden fram till och med den 30 november 2024. Efter överenskommelse vidtar den andra etappen och pågår fram till och med den 31 oktober 2026. Mellan etapperna finns möjlighet att utvärdera utkomsten av föregående etapp.

Garanterat utfall

3. I löneavtalet används uttrycket ”garanterat utfall” jämfört med tidigare avtal där uttrycket ”lägst” användes. Byte av uttryck och definition innebär inte någon förändring vare sig i rättslig eller lönepolitisk bemärkelse.

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.

Ärende från EU-kommissionen om arbetstider

2 a. Det har gjorts ändringar och tillägg i HÖK, bilagan AB, § 13 med anledning av ett ärende från EU-kommissionen om arbetstider. Förändringarna gäller fr o m 2023-10-01.

För arbetstagare som går på bilagorna J och R till AB (samt Specialbestämmelser för läkare) gäller förändringarna fr.o.m. 2024-02-01.

Mot bakgrund av ovan enas parterna om att gemensamt följa erfarenheter från implementering och tillämpning av de förändrade arbetstidsbestämmelserna inom avtalsområdet. Parterna ska vidare ge samordnat stöd och rådgivning till lokala parter. Parterna ska också se över behov av konsekvensändringar i avtalets övriga bilagor.

Arbetstidsråd

2 b. Parterna är överens om att möjligheterna att klara kompetensförsörjningen är en av välfärdens största utmaningar. Flera olika åtgärder behövs för att klara kompetensförsörjningen. En viktig åtgärd är att åstadkomma en verksamhetsanpassad och hälsosam arbetstidsförläggning. Det är en förutsättning för att kunna främja heltidsarbete och stödja ett långt, utvecklande och hållbart arbetsliv.

Mot bakgrund av ovan enas parterna om att inrätta ett gemensamt Arbetstidsråd. Det ska bestå av nio representanter, varav sju från arbetstagarorganisationerna och två från arbetsgivarorganisationerna SKR/Sobona.

Rådet ska:

- fortlöpande dela erfarenheter från implementering av förändrade arbetstidsbestämmelser och tillämpning av avtalens arbetstidsbestämmelser mellan olika avtalsområden.
- vid behov ta fram och sprida gemensam information och rådgivning om avtalens arbetstidsbestämmelser.
- följa upp förutsättningar för en väl fungerande arbetstidsförläggning samt identifiera om behov finns av övergripande stöd och råd i förläggningsfrågor.
- stödja forskning om effekter av arbetstidsförläggning, som både har ett verksamhets- och arbetsmiljöperspektiv.

Lokal part kan påkalla central partsgemensam konsultation i syfte att få stöd i frågor rörande tillämpning av dygnsviloreglerna i AB.

Nämnd arbetstid

2 c. Det inrättas en nämnd som på begäran av berörda centrala parter eller av Arbetstidsrådet prövar övergripande och principiella frågor och tolkningar av de förändrade arbetstidsbestämmelser som gäller i HÖK, bilagan AB, § 13 samt berörda bilagor till AB (och Specialbestämmelser för läkare). Efter prövning lämnar nämnden sin rekommendation.

Nämnden prövar även ärenden som rör dispens från AB § 13 mom. 5 i samband med planerad arbetstidsförläggning.

Vid prövning ska nämnden bestå av tre ledamöter, av vilka SKR/Sobona utser en, berörd central arbetstagarorganisation en och nämnda parter gemensamt en, tillika ordförande. Om flera centrala arbetstagarorganisationer anses berörda av prövningen kan antalet ledamöter i nämnden tillfälligt utökas. Det ska dock alltid vara lika antal centrala arbetsgivar- och arbetstagarrepresentanter när nämnden prövar frågor samt dispenser. Ordförande har utslagsröst vid eventuell oenighet.

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.

Avsiktsförklaring gällande arbetstid

5. Parternas avsikt är att genomföra en översyn av arbetstidsreglerna i kommun- och regionsektorn i syfte att identifiera vilka åtgärder som behöver vidtas ur ett långsiktigt perspektiv. Detta för att uppnå ett sammanhållet och tydligt regelverk som är anpassat till de olika verksamheternas behov och som säkerställer medarbetarnas arbetsmiljö och skydd.

Den partsgemensamma avsikten är att bedriva arbetet ur ett långsiktigt perspektiv. Den första etappen avser perioden fram till och med den 30 november 2024. I samband med avtalsförhandlingarna 2025 ska parterna också ta ställning till om och i så fall hur arbetet fortsatt ska bedrivas.

Partsgemensam översyn av bilaga L

6. Parterna är överens om att gemensamt genomföra en översyn av Bilaga L. Syftet är att ta fram ett gemensamt underlag om bilagan ska utvecklas samt om bestämmelserna fortsatt ska vara i bilaga eller införas i Allmänna Bestämmelser. Översynen ska vara slutförd senast 30 november 2024.

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 24 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 Sveriges Lärare vid samma tidpunkt som med övriga motparter. Motsvarande gäller även övriga delar av Huvudöverenskommelsen som är gemensamma.

Centrala parters ansvarstagande

4. Centrala parter ser vikten av gemensamt ansvarstagande för det centrala avtal som träffats. Utifrån detta är centrala parter överens om fortsatt fördjupat samarbete till stöd för lokala parter, och för att vid behov stödja i tillämpningen av det centrala avtalet.

Strategisk kompetensförsörjning skola

5. Centrala parter har sedan HÖK 18 ett pågående arbete för att stödja det lokala arbetet med kompetensförsörjningen inom skolan på både kort och lång sikt. Centrala parter kommer att fortsätta upprätthålla den partsgemensamma hemsidan ”kompetensforsorjningskola.se” med stödmaterial för de lokala parter som önskar fortsätta det lokala arbete som påbörjats. Centrala parter kommer också att arbeta med kompetensförsörjning och arbetsmarknadsfrågor inom ramen för ett större tvärfackligt samarbete på nationell nivå (se p. 8).

Partsgemensam översyn av avtalets villkor och bilagor gällande arbetsorganisation och arbetstider

6. Centrala parter har i många år och genom olika problemformuleringar och initiativ sökt lösningar och förutsättningar för skolans organisation, ökad måluppfyllelse, en god arbetsmiljö och ett läraryrke som attraherar och behåller skickliga behöriga lärare. För att uppnå detta har parterna konstaterat att helhetsperspektiv, ömsesidig tillit, respekt för lärarprofessionen och

långsiktighet är nödvändiga förhållningssätt. Parterna har bl.a. i olika lokala partsarbeten, såväl som i särskilda bilagor och skrivningar i huvudöverenskommelsen, haft för avsikt att bidra till att finna lokala lösningar för att möta ambitionerna beskrivna ovan.

Inom ramen för HÖK 24 enas centrala parter om att genomföra en samlad översyn av de delar och villkor i det centrala avtalet som rör arbetsorganisation och arbetstid. Ambitionen med översynen är att göra avtalet mer användarvänligt och undersöka möjligheten att finna lösningar som, i större utsträckning än dagens, både möjliggör en ändamålsenlig arbetsorganisation och en bättre arbetsmiljö för lärare.

En utgångspunkt i arbetet är att långsiktiga och stabila förutsättningar för arbetsorganisation och arbetstid tillsammans med lagstiftning och förordningar bäst åstadkoms av parterna inom ramen för partssystemet, och inte av lagstiftaren. Parterna är överens om att arbetet bland annat härbärgerar diskussionen om balans i lärares och förskollärares arbete samt genomförda och kommande reformer som påverkar verksamhetens behov. Inom ramen för översynen kommer parterna därför följa upp och analysera den lokala tillämpningen, samt eventuella behov av justering eller ytterligare partsgemensamt stöd avseende HÖK 24, bilaga 3, Övriga anteckningar, Arbetsgivarens tjänsteplanering.

Översynen kommer att genomföras enligt överenskommen plan och resultatet utgör därefter underlag för vardera part att ta ställning till i framtida förhandlingar, där parternas avsikt är att bilaga M och bilaga 6 ingår i avlösande HÖK, om inte parterna överenskommer om annat.

En plan för arbetet ska beslutas av parterna senast den 30 april 2024.

Arbetet ska vara slutfört senast den 31 december 2024.

Avsiktsförklaring om friska arbetsplatser

7. Den kommunala sektorn står inför stora utmaningar som innebär påfrestningar för arbetsmiljöarbetet samt försvårar möjligheterna att producera god välfärd. Det handlar främst om en ansträngd ekonomi och en kompetensutmaning till följd av den demografiska utvecklingen, men även om klimatförändringar samt höjd beredskap för kris och ökade spänningar i omvärlden.

Inom ramen för HÖK 24 har centrala parter enats om att utveckla det redan påbörjade arbetet med friskfaktorer genom en avsiktsförklaring som ytterligare höjer de gemensamma ambitionerna. Arbetet kommer att samordnas av Välfärdens partsråd (VPR) och pågår till och med den 31 december 2026, om inget annat beslutas av parterna.

Avsiktsförklaring om kompetensförsörjning

8. Kompetensförsörjningen är idag en av de största utmaningarna för såväl välfärden som för hela den svenska arbetsmarknaden och den kommer att bli än större om nödvändiga åtgärder inte vidtas. För att minska kompetensutmaningen behöver kommuner och regioner ta tillvara och utveckla de befintliga medarbetarnas hela kapacitet och kompetens, förändra arbetssätt samt skapa god arbetsmiljö för medarbetarna. Såväl den kommunala sektorn som staten behöver prioritera tidiga insatser.

Inom ramen för HÖK 24 har centrala parter enats om en Avsiktsförklaring för välfärdens kompetensförsörjning i syfte att kommuner, regioner och kommunala företag ska attrahera, behålla och utveckla medarbetare med rätt kompetens. Parternas initiativ förutsätter att en trepartsdialog med regeringen etableras i syfte att hantera frågor av gemensamt intresse.

Arbetet kommer att samordnas av Välfärdens partsråd (VPR) och pågår till och med den 31 december 2026 om inget annat beslutas av parterna.

Förtroendeskapande arbete, underbilaga till Centrala protokollsanteckningar, bilaga 4, Övriga anteckningar

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 utbild-

nings- 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 medarbetarens individuella bidrag till mål och resultat och verksamhetens värdering av erfarenheten hos yrkesskickliga lärare i enlighet med Löneavtalet.

Centrala parters 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 föräldradighet.

Lönekriterier för lönesättning ska tydligt visa hur arbetsinsatserna värderas och måste därför utgå från verksamhetens uppdrag och mål.

Lönebildningen och löneökningsbehovet ska kopplas till arbetsgivarens arbete med verksamhetsmål och verksamhetsutveckling, prioriteringar och ekonomiska förutsättningar och vara en integrerad del av samverkanssystemet mellan parterna. Olika arbetsgivare har p.g.a. skillnader i storlek och organisation olika förutsättningar för lönebildningsprocessens utformning.

Härvid ska följande särskilt beaktas.

Rollfördelning

Arbetsgivare har olika förutsättningar för hur lönebildningsprocessen drivs. Oavsett storlek och organisatoriska indelningar förutsätts dock en tydlighet i uppdrag och ansvar för respektive nivå. I detta ligger också att chefens uppdrag och ansvar i löneprocessen tydliggörs.

Tidplan för löneöversynsarbetet

Ett individuellt lönesystem förutsätter avstämningar och uppföljningar. Därför är det naturligt att även löneöversynen återkommer årligen. Genom en god planering kan respektive löneöversyn slutföras innan tidpunkten för ikraftträdande.

Analys av löner

Löneavtalet förutsätter att arbetsgivaren bl.a. kartlägger och analyserar sina löner som underlag till överläggning inför löneöversyn. Därutöver kräver diskrimineringslagen kartläggning och analys ur jämställdhetssynpunkt.

Lönerelationerna mellan och inom olika yrkesgrupper avspeglar arbetsgivarens ställningstaganden. Därför är det en viktig förutsättning att de förtroendevalda diskuterar och tar ställning till rådande och önskvärda lönerelationer.

Kartläggning och analys av olika arbeten/yrken som visar lönenivåer/lönespridningar mellan grupper och lönespridningar inom grupper görs utifrån lönepolitisk synpunkt, samt utifrån skillnader i lön kvinnor/män respektive skillnader i lön kvinno-/mansdominerade grupper.

Kartläggning och analys följs sedan av en handlingsplan grundad på arbetsgivarens ställningstaganden. Handlingsplanen med koppling till den egna lönepolitiken utvisar arbetsgivarens önskvärda lönerelationer och lönespridningar inför kommande löneöversyner utifrån verksamhetens mål och behov.

Det är väsentligt att se analys av löner och den därpå bestämda handlingsplanen tillsammans med arbetsgivarens övriga ambitioner och prioriteringar samt konsekvenser av diskrimineringslagstiftning som en helhet. Detta möjliggör för arbetsgivaren att redan i budgetarbetet ta ett helhetsgrepp på olika verksamheters totala behov av åtgärder.

Grunden för att få acceptans för lönebildningen hänger både samman med en konsekvent tillämpning av lönepolitiken och delaktighet för de anställda.

Inför löneöversyn

Inför löneöversyn är det angeläget att genomföra en analys av vilka behov av löneökningar som finns med avseende på arbetstagarnas bidrag till verksamhetsförbättringar, behov av nyrekrytering, möjlighet att behålla personal, graden av måluppfyllelse, behov av lönerelationsförändringar och så vidare. Med utgångspunkt från resultatet av denna analys, Löneavtalets § 1 och den egna lönepolitiken görs en samlad lönepolitisk bedömning av arbetsgivaren.

Det är först därefter, med ovan angivna seriösa 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.

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 den lokala arbetstagarorganisationen 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.

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 flextid
 - 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 24

§ 1 Innehåll m.m.

Nedan nämnd arbetsgivare och arbetstagarorganisation träffar denna dag detta kollektivavtal – LOK 24 – om lön och allmänna anställningsvillkor m.m. för arbetstagare för vilka gäller Allmänna bestämmelser – AB 24 i lydelse 2024-04 01.

Till avtalet hör

- 1.** mellan de centrala parterna överenskomna bestämmelserna enligt HÖK 24 § 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 21 – och gäller till och med 2025-03-31 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 24.

Säger central part upp HÖK 24 upphör LOK 24 att gälla vid samma tidpunkt som HÖK 24 om inte annat överenskoms mellan de centrala parterna.

§ 3 Avslutning

Förhandlingarna förklaras avslutade.

.....den.....2024

För.....

(arbetsgivarparten)

.....

(underskrift)

För.....

(arbetstagarparten)

.....

(underskrift)

Lokalt kollektivavtal om lön och allmänna anställningsvillkor m.m. – LOK 24

§ 1 Innehåll m.m.

Till kollektivavtalet mellan de lokala parterna – LOK 24 – hör mellan de centrala parterna överenskomna bestämmelser enligt HÖK 24 § 1 – Bilagorna 4, 4a, 5, 7, 7a undantagna – §§ 5 och 7.

§ 2 Giltighet och uppsägning

Säger central part upp HÖK 24 upphör LOK 24 att gälla vid samma tidpunkt som HÖK 24 om inte annat överenskomms mellan de centrala parterna.