

# HÖK 21

## Avtalsperiod

Avtalet löper från och med 2021-04-01 till och med 2024-03-31.

## Gemensamt ansvarstagande för skolan

Parterna är överens om att ta ett gemensamt ansvar för kompetensförsörjning, för läraryrkets attraktivitet och för arbetsmiljön. Vi är också överens om att samverka med staten behöver utvecklas. Detta gäller bland annat genomförandet av ett professionsprogram, den verksamhetsintegrerade utbildningen, och hur statsbidrag kan utgöra ett stöd för lärares kompetensutveckling och i lönebildningen.

## Lön

Avtalet stipulerar årlig löneöversyn per den 1 april. Avtalet löper på tre år 1 april 2021 till 31 mars 2024, alltså tre löneöversyner.

Löneavtalet anger ingen procentsats för utfallet vare sig för kollektivet eller individen. Bedömningen har varit att angivna nivåer som följer märket på arbetsmarknaden skulle riskera att verka hämmande på löneutvecklingen. Exempelvis fick LR 2020 ett utfall som var klart högre än märket.

För LR är det oerhört viktigt att ha rätten att förhandla medlemmarnas löner. Avtalet säkrar att det även fortsättningsvis finns tre vägar för löneöversyn: traditionell förhandling, lönesättande samtal chef-medarbetare eller lokalt överenskommen förhandlingsordning.

LR hävdar att omotiverade löneskillnader ska bort. En bra löneutveckling ska inte kräva att medlemmar måste byta arbetsgivare. Avtalet tydliggör att lokala parter ska analysera lönestruktur och löneutveckling så att kompetens, kontinuitet och erfarenhet uppmärksammas och premieras.

I bilaga 1, 2§ betonas arbetsgivarens ansvar för att arbeta strategiskt med lönestrukturen. Löneutvecklingen ska premiera kompetens, särskilt ansvar och erfarenhet som bidrar till resultatförbättring och ökad måluppfyllelse sett över tid. Arbetsgivarens syn på övergripande lönestrukturfrågor ska vara en viktig del av den överläggning som inleder varje års löneöversyn.

Lönesättningen ska vara individuell och differentierad och göras utifrån arbetsgivarens förutsättningar och prioriteringar. För LR är ökad lönespridning önskvärd. Betydelsen av ökad lönespridning lyfts fram i avtalet.

I Centrala och lokala protokollsanteckningar (bilaga 3) finns en koppling till löneavtalets skrivningar om lönestruktur. I avtalet betonas att det är viktigt att premiera kompetens, särskilt ansvar och erfarenhet som bidrar till förbättrade elevresultat sett över tid.

Bilaga 3 har tillförts en punkt 2 som föreskriver att en analys ska göras efter avstämningen av de nya lönerna i varje års löneöversyn. Lönenivåer och lönestruktur ska analyseras. En partsgemensam dialog ska föras om analysens resultat för att den ska kunna vara ett viktigt

underlag inför nästa års löneöversyn. Det är viktigt att analysen av lönestruktur visar på strukturen både mellan och inom yrkesgrupper i enlighet med bilaga 5, "Analys av löner". Stöd för detta finns även i det partsgemensamma materialet om lönebildning på kompetensforsorjningskola.se.

I Centrala protokollsanteckningar (bilaga 4) lyfts parternas ansvarstagande för det centrala avtalet fram. De centrala parterna arbetade under föregående avtalsperiod fram verktyg och material för att stödja arbetet med lokal lönebildning. Det är viktigt att det lokala partsarbetet gällande lön fortgår mellan löneöversynerna. Stödmaterial tillhandahålls på kompetensforsorjningskola.se

I Bilaga 4a, som handlar om förtroendeskapande arbete, utvecklar centrala parter ytterligare sin syn på lokal lönebildning med fokus på lönens betydelse för att göra läraryrket mer attraktivt och för att kunna rekrytera och behålla lärare. En positiv livslöneutveckling och en ökad lönespridning är viktiga faktorer i detta sammanhang. Individens bidrag till verksamheten ska premieras och erfarenheten hos yrkesskickliga lärare värderas.

## **Övrigt om lön**

I bilaga 8 finns avtalat att ett engångsbelopp ska utbetalas till samtliga medlemmar i Lärarnas Riksförbund och Lärarförbundet om 2000 kr i juni månad 2021. De som omfattas är anställda med månadslön den 1 april 2021. Beloppet proportioneras till sysselsättningsgraden. Sjukfrånvaro och föräldraledighet påverkar inte beloppet vilket däremot annan tjänstledighet gör.

I de fall då huvudsemestern på arbetsgivarens begäran förläggs före eller efter juni-augusti så att högst 14 semesterdagar infaller under juni - augusti utges ett engångsbelopp om 5000 kr. Infaller 15-19 dagar under juni – augusti utges ett engångsbelopp om 3000 kr. (AB §27 mom 4)

Tillägg för obekvämt arbetstid uppräknas med 3,0% 2021-04-01 samt med 2,4% 2022-04-01. (AB §21)

Frivillig överenskommelse kan träffas med arbetstagare om arbete inom lovskolan med upp till ytterligare sex arbetsdagar enligt en ny bestämmelse i bilaga M.

När den totala arbetstiden inklusive lovskolans extra a-dagar inryms inom ordinarie årsarbetstid, genom färre timmar per dag de övriga 194 A-dagarna, ersätts arbetstagaren med 150% av kalenderdagslönen per extra arbetsdag.

När arbetstiden inklusive lovskolan överstiger ordinarie årsarbetstid ersätts arbetstagaren med 200% av kalenderdagslönen per extra arbetsdag.

Skulle frivillig överenskommelse inte nås kan arbetsgivaren beordra övertid och övertidsersättning enligt AB §20 utgår.

## **Arbetsbelastning och arbetsorganisation**

### **Fortsatt lokalt arbete för strategisk kompetensförsörjning**

Lokala parter åläggs att fortsätta det arbete som påbörjades under HÖK 18. Det gäller alla skolformer och har sin utgångspunkt i att identifiera framgångsfaktorer i utformning av arbetsmiljö, arbetsorganisation, arbetstid och lönebildning. Arbetet ska ske partsgemensamt och lokal part kan vid behov begära konsultation av centrala parter.

### **Plan för strategisk kompetensförsörjning lokalt**

Arbetsgivaren lokalt ska senast 22-03-31 utarbeta en plan för strategisk kompetensförsörjning. Planen ska samverkas/MBL-förhandlas med LR och Lärarförbundet.

### **Centralt stödmaterial**

Centrala parter vidareutvecklar och kompletterar de verktyg och det stödmaterial som finns på *kompetensforsorjningskola.se*. Projektplan för det arbetet ska finnas senast 2021-10-31

### **Tjänstefördelning**

En viktig del som tillkommit i bilaga 3 är att parterna konstaterar att tjänstefördelningen omfattas av den primära förhandlingsskyldigheten. Det betyder att de huvudsakliga arbetsuppgifterna fördelas ändamålsenligt mellan arbetstagarna efter förhandling med LR. Syftet är att säkerställa en balans mellan uppdrag och förutsättningar.

## **Arbetstid och arbetsbelastning**

### **Centrala parter syn på förutsättningarna för en ändamålsenlig arbetsorganisation**

Bilaga 6 i HÖK 18 har ersatts med en ny bilaga 6. Syftet med nya bilaga 6 är att stödja det lokala arbetet i att uppnå en balans mellan uppdrag och förutsättningar. På så sätt skapas förutsättningar för en ändamålsenlig arbetsorganisation för bättre resultat och ökad måluppfyllelse. Samtidigt förbättras arbetsmiljön när organisationen ställer uppdrag i förhållande till de resurser som finns att tillgå.

För att uppnå en ändamålsenlig organisation kan ett partsgemensamt arbete utföras på lokal nivå. Detta kan tex genomföras inom ramen för samverkanssystemet. Det viktiga är att parterna eftersträvar att finna samarbetsformer som stödjer ett aktivt och effektivt arbete. Exempel på viktiga delar som kan ingå i arbetet:

- En genomgång av uppdrag utifrån lagstiftning, förordning, lokala styrdokument samt tankar och idéer för att skapa gemensamma ramar för arbetet.

- Organisatoriskt och socialt arbetsmiljöarbete – ska bedrivas systematiskt med särskilt fokus på organisation, tidsanvändning, prioriteringsordning samt en god arbetsmiljö.
- Tydliggöra arbetsformer – säkerställa att arbetstagaren får den tid som behövs för att kunna fullfölja det uppdrag som arbetstagaren ansvarar för såväl enskilt som i samarbete med kollegor.
- Metoder för att säkerställa balansen mellan uppdrag och resurser.

Om det under arbetets gång uppstår behov av nya arbetstidsregleringar, ger HÖK 21 möjlighet till alternativ arbetstidsreglering eller kompletteringar till bilaga M eller AB § 13 i olika former. Detta regleras i en ny bilaga 6. Syftet med dessa omregleringar är att nå en mer ändamålsenlig organisation där lärares arbetsmiljö förbättras och ge lärare erforderliga förutsättningar för att kunna utföra det uppdrag som läraren ansvarar för.

Lokalt kollektivavtal om avvikelser eller komplement till Bilaga M kan exempelvis tecknas om:

- Principer för dimensionering av uppdraget, såsom tid för planering och uppföljning
- Annat förhållande mellan reglerad arbetstid och förtroendearbetstid

## **En del nyheter och förtydliganden i AB och bilaga M**

### **Hur hanteras anställningstiden för obehöriga lärare**

Två förbättringar för ferieanställda lärare vad gäller hur anställningstid räknas gäller från 2021-10-01. När en visstidsanställd arbetstagare har blivit legitimerad får hen tillgodoräkna sig tid som obehörig lärare för konvertering till tillsvidareanställning i nästkommande anställning. Vid beräkning av anställningstid för konvertering ska visstidsanställning för hel höst- eller vårtermin anses omfatta 6 månader.

### **Föräldradedighet**

Vid beräkning av tid för att kvalificera sig till föräldrapenningtillägg vid visstidsanställning gäller att hel höst- eller vårtermin räknas som 6 månader.

### **Lovskola**

En möjlighet för arbetsgivaren och arbetstagaren att träffa överenskommelse om arbete inom lovskola med ytterligare sex A-dagar har införts. Två olika alternativ till ersättning finns i bilaga M. Det första ger möjlighet att arbeta sex A-dagar mer men med bibehållen årsarbetstid om 1360 timmar. Det andra ger möjlighet att arbeta sex A-dagar mer och med ökad årsarbetstid. I det senare fallet blir ersättningen högre. För ersättningar se stycket om lön.

### **Årsarbetstiden och perioderna**

Årsarbetstiden ska omfatta minst fyra avstämningsperioder och dessas början och slut samt antal inplanerade timmar och A-dagar ska anges. Årsarbetstiden ska fördelas med en så jämn utläggning över arbetsåret som möjligt. I slutet av varje period avstäms den fullgjorda arbetstiden mot årsarbetstiden.

Om arbete beordras utföras utöver den fastställda reglerade tiden hanteras och ersätts som övertid i enlighet med AB.

En definition av förtroendearbetstid och vad den ska användas till har förts in i bilaga M. Texten överensstämmer med vad som har gällt tidigare.

## **Stödmaterial om varningar**

Centrala parter har enats om att utarbeta ett partsgemensamt stödmaterial om disciplinpåföljden varning enligt AB § 11.