

Handläggare
Anna Lind

Datum
2017-01-25

Diarienummer
KSN-2016-0211

Kommunstyrelsen

Lokal lärarlönesatsning 2017-2021

Förslag till beslut

Kommunstyrelsen föreslås besluta

att anta lokal lärarlönesatsning enligt bilaga.

Ärendet

Sverige står inför ett antal lönepolitiska utmaningar. Löneläget för lärare är ett av dessa. Ett antal insatser görs och initiativ tas för att lärarlönerna relativt ska öka i förhållande till andra grupper. Dessutom görs aktiva insatser för att säkerställa att det är möjligt att göra lönekarriär i yrket.

Uppsala kommun är i detta hänseende inget undantag.

Föredragning

De centrala parterna förväntar sig att lokala parter ansvarar för lönebildningen.

Därför görs nu en satsning inom lärarkollektivet i Uppsala kommun.

Syftet med satsningen är att höja läraryrkets status. Lönesatsningen förväntas även medföra en positiv påverkan på kommunens resultat. Verksamhetsnyttan i skolan av en satsning av förevarande slag ska mätas med tre parametrar i fokus:

- Elevernas lärande
- Uppdragets komplexitet
- Effektivare arbetsformer

Under perioden 2012-2016 gjordes en motsvarande satsning. Måluppfyllnadsgraden var 95 procent. Satsningen som sådan sågs både av fack och medarbetare som en tydlig markering på Uppsala kommuns ambition.

Facklig samverkan

De båda lärarorganisationerna, Lärarförbundet och Lärarnas riksförbund har involverats i processen. Båda förbunden hade önskat en högre ökning och snabbare ökningstakt men anser att det är en motiverad och genomtänkt satsning.

Ekonomiska konsekvenser

Lönemålet ska tas inom nämndernas ram.

Kommunledningskontoret

Joachim Danielsson
Stadsdirektör

Christoffer Nilsson
Chef kommunledningskontoret

Lokal lärarlönesatsning 2017-2021

Uppsala kommuns lönebildning utgår från lönepolitiska riktlinjer antagna av Kommunstyrelsen den 11 mars 2015. Av riktlinjerna framgår att lönebildningen i kommunen,

- utgör en verksam beståndsdel för verksamhetsstyrningen och
- bidrar till en långsiktig och stabil kompetensförsörjning

Vidare fastslås att

Lönebildningen i Uppsala kommun ska vara fri från osakliga löneskillnader mellan könen.

Centrala parters ställningstagande

”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.”

”Lärande och kunskap är av fundamental betydelse för att Sverige ska hålla hög kvalitet ur ett internationellt kunskaps- och konkurrensperspektiv. Svensk arbetsmarknad och samhället i stort kännetecknas alltmer av kunskapsintensiva organisationer och företag. Om Sverige ska kunna hålla hög klass ur ett internationellt perspektiv är en skola med hög kvalitet av största betydelse. Detta kräver flexibla och effektiva arbetsorganisationer som understödjer och bidrar till en hög effektivitet och måluppfyllelse. Det är angeläget att lärare och andra yrkesgrupper tillsammans med skolledare utvecklar metoder, arbetsordning och organisation som leder till ökad måluppfyllelse och förbättrade resultat. Ska Sverige klara av den utmaning som vi står inför när det gäller kunskapsutveckling är det nödvändigt att lärarkyrkan framstår som attraktivt. Arbete bör initieras på skolorna i syfte att nå ökad måluppfyllelse och förbättrade resultat.” HÖK 12, Lärarförbundets och Lärarnas riksförbunds samverkansråd

Uppsala kommuns ställningstagande

Uppsala kommun står inför ett antal lönepolitiska utmaningar. Löneläget för lärargrupperna är en av flera. Ett antal insatser görs och initiativ tas för att lärarlönerna relativt ska öka i förhållande till andra grupper. Dessutom behövs en aktiv insats för att säkerställa att det är möjligt att göra lönekarriär i yrket. 2017 till 2021 ska särskild uppmärksamhet fästas på lärargrupperna.

Medellönen per månad för lärargruppen lärare ska under perioden 1 juli 2012 till 1 april 2021 höjas med 11 000 kr inklusive den statliga lärarlönesatsningen 2016.

Medellöneökningen mäts med utgångspunkt från 2012 års löneläge och omfattar samma lärargrupper som då.

Inför löneöversynen respektive år ska en analys göras avseende jämförbara löner och den lönepolitiska agendan 2017-2021

Lönen ska motsvara uppdragets svårighetsgrad och prestation över tid. Arbetsgivaren ska tydligt beskriva på vilket sätt prestation och komplexitetsgrad bedöms vid individuell

lönesättning. Syftet är att skapa en process där medarbetarens resultat och lön knyts samman så att det positiva sambandet mellan lön, motivation och resultat uppnås.

Lönesättning och bedömning av resultat, komplexitet, effektivitet och prestation ska i alla givna sammanhang vara normoberoende.

Fokus vid lönesättning, såväl nylönesättning som löneöversyn ska vara

- **Elevernas lärande**
Lärare ska tillsammans med skolledare utveckla metoder, arbetsordning och organisation som leder till ökad måluppfyllelse och förbättrat resultat.
- **Uppdragets komplexitet**
Läraryupdraget är komplext och ställer stora krav på varje lärare och ett professionellt samarbete emellan för att möjliggöra en ökad måluppfyllelse för eleverna.
Lärare som tar särskilt ansvar för ex. särskilt komplicerade undervisningssituationer ska premieras.
- **Effektivare arbetsformer**
Lönen ska stimulera till förbättringar av verksamhetens effektivitet, produktivitet och kvalitet..