

Tillsammans skapar vi förändring

Förhandlingar om centrala kollektivavtal är en av de arenor där vi påverkar och flyttar fram våra positioner.

Vi behöver uthålligt jobba tillsammans på alla arenor för att skapa förändring.

Arbetsplatsen

Den löpande dialogen på arbetsplatsen är avgörande för att de regler som finns, i såväl avtal som lagstiftning, ska användas på ett hållbart sätt på just din arbetsplats.

Arbetsgivaren

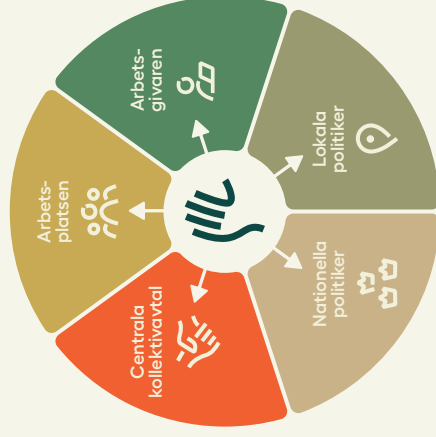
Lagstiftning eller ett centralt kollektivavtal behöver realiseras till de lokala förutsättningarna. Därför behöver vi också påverka arbetsgivaren via förvaltningen.

Lokala politiker

Politikerna i kommuner och regioner spelar en viktig roll när förutsättningarna för lärarkåren bestäms, ett av de viktigaste tillfällena för att påverka förutsättningarna är när budgeten sätts.

Nationella politiker

Vi sätter hårt tryck genom påverkansarbete gentemot regeringen. Vi träffar löpande utbildnings- och skolministern och deras tjänstemän. I regeringens statliga utredningar kring förskola och skola är vi en aktiv part. Det är i de statliga utredningarna som underlaget till ny lagstiftning tas fram.



Det här är ditt kollektivavtal HÖK 25

Med hjälp av kollektivavtal får du rätt till bra förmåner, inflytande och viktiga verktyg för trygghet och rimlig arbetsbelastning.

Kollektivavtalet för dig inom kommunal sektor heter HÖK 25 och gäller mellan 1 april 2025 och 31 mars 2027.

Du har allt att vinna på att känna till dina villkor.

Läs mer om avtalets innehåll här:
sverigeslarare.se/hok 



Läs mer om avtalets innehåll här:
sverigeslarare.se/hok 



Avtalet i korthet

Många saker som ses som självklara på arbetsplatsen är faktiskt inga rättigheter utan är kollektivavtalade. Lagstiftningen ger bara ett grundläggande skydd.



Lön

Rätten till årlig löneöversyn och de principer som gäller kring lönesättning finns endast i kollektivavtal. Utan kollektivavtal hade du inte varit garanterad detta, då hade det varit upp till arbetsgivaren.

Löneökningstakten ska följa "Märket" på 6,4% över en tvåårsperiod. Det innebär att lönerna ska öka på kollektiv nivå med 3,4 % från 2025-04-01 och med 3 % från 2026-04-01. "Märket" sätts i kollektivavtalsförhandlingar mellan fack och arbetsgivare inom industrisektorn. Att det även ska gälla lärare och studie- och yrkesvägledare säkras i våra egna kollektivavtal.

Arbetsstidsersättningar

Övertidsarbete

Om din arbetsgivare beordrar eller godkänner att du arbetar övertid har du rätt till extra ersättning: 180 eller 240 % av timlönen beroende på när arbetet sker. Numera gäller det även dig som arbetar deltid.

De olika nivåerna av ersättning för arbete under obehövlig tid (OB) räknas upp med 3,4 % från och med 2025-04-01 och 3 % från och med 2026-04-01.

Förskjutet arbetstid för dig med semesterfrånvaro

Om ditt schema ändras med kortare varsel än 14 dagar ska du få ersättning för förskjutet arbetstid för de timmar som går utöver det tidigare schemat. Ersättningen är högre de första 7 dagarna.

Arbetsstid och arbetsbelastning

Gränser för din arbetsstid

HÖK innehåller yttre ramar för arbetstiden i form av hur många timmar en heltidsanställning högst får innehålla.

- Ferietjänst enligt Bilaga M gäller för lärare i terminsförslagd verksamhet och innebär en årsarbetstid på i genomsnitt 1767 timmar, varav 1360 är reglerad arbetstid. Resterande tid är förtroendetid.

- Lärare med semesterfrånvaro arbetar i genomsnitt högst 40 timmar per vecka på en heltidsfrånvaro.

Balanserad arbetsbelastning

Avtalet slår fast att undervisning och tid för planering och uppföljning ska dimensioneras – alltså balanseras gentemot varandra så att du kan fokusera på ditt kärnuppbud. Arbetsgivaren ska ansvara för att en balans uppnås

i tjänsteplaneringen. Det innebär i praktiken motsatsen till att lägga ut undervisningstid och låta den tid som "blir över" definiera mängden undervisningsanbudet.

Både när verksamheten planeras på kollektiv nivå och när scheman planeras för enskilda lärare och förskollärare, ska arbetsgivaren lägga särskild vikt vid just balansen.

Inflytande på arbetsplatsen

Kollektivavtal gör att chefen har större skyldighet att förhandla eller samverka innan beslut – och fackliga ombud har rätt att företräda er på betald arbetstid. Så välj ett arbetsplatsombud! Om ni även väljer ett skyddsombud har ni ännu bättre verktyg för att påverka chefen att fatta kloka beslut.

Kollektivavtalet anger tydligt vikten av att få samman det systematiska arbetsmiljöarbetet med det systematiska kvalitetsarbetet. På arbetsplatssträffar, medarbetarsamtal, i uppdragsdialog och verksamhetsmöten kan ni lyfta frågor om både arbetsmiljö och kvalitet – och att de hänger ihop! Använd gärna de utbildningar och checklistor som finns hos Sunkarbetstid, de är framtagna av arbetsgivare och

fack ihop för att stärka arbetsmiljöarbetet på både kort och lång sikt.

Vi fortsätter att förhandla om regleringar

Förhandlingar ska inledas om ett nytt arbetsstidsavtal för alla lärare, som utgår från den statliga utredning som föreslår regleringar av tid för undervisning och undervisningsanbudet.

Under våren 2026 förväntas riksdagen ta ställning till förslagen, och först därefter ser vi hur kollektivavtalet behöver ändras. Då inleder vi nya förhandlingar med SKR och Sobona.

Möjlighet att arbeta deltid i slutet av arbetslivet

Den 1 januari 2027 införs en möjlighet att gå ner i tid de sista åren innan pensionering. Möjligheten kallas nedtrappningsförmån och kommer att gälla den som varit anställd i minst fem år och som har uppnått den lägsta åldern för att ta ut allmän pension. Nedtrappningen kan göras till 80 % av heltid och ger fortsatt fullt intjänande av tjänstepension. Vi kommer att uppdatera vår webbplats med mer information när vi närmar oss datum för införandet.