



SVENLJUNGA
KOMMUN

modell

plan

policy

program

regel

riktlinjer

riktlinjer för lärarlönelyftet

rutin

strategi

taxa

.....
Beslutat av: Barn- och utbildningsnämnden

Beslutandedatum: 2017-10-03 § 53

Ansvarig: Barn- och utbildningschef

Revideras: Vid behov

Följas upp: Årligen



Innehållsförteckning

Lärarlönelyftet – en statlig satsning för att höja läraryrkets attraktionskraft och förbättra resultaten i skolan.....	3
Fördelning av bidraget	3
Differentiering av bidraget.....	3
Förskola och fritidshem	3
Kulturskolan och Vuxenutbildningen.....	4
Varaktighet i lönepåslaget	4

Lärarlönelyftet – en statlig satsning för att höja lärarkyrkets attraktionskraft och förbättra resultaten i skolan.

Lärarlönelyftet är en statlig satsning för att skolhuvudmän ska kunna ge en löneökning till särskilt kvalificerade lärare, förskollärare och fritidspedagoger. Syftet med bidraget är att höja lärarkyrkets attraktionskraft och därigenom förbättra resultaten i skolan.

Reformen kräver en genomarbetad strategi hos varje huvudman kring vilka lärare, förskollärare och fritidspedagoger som ska ingå. Erfarenheter från karriärtjänstreformen visar vikten av en tydlig, transparent och kommunicerad process för att besluta vilka som ska få ta del av Lärarlönelyftet och hur stor löneökning ska vara.

Fördelning av bidraget

Till grund för fördelningen av bidraget ligger förordningen om statsbidrag för höjda löner till lärare och vissa andra personalkategorier (SFS 2016:100) Av förordningen framgår vilka som omfattas av statsbidraget.

Barn- och utbildningsnämnden beslutar att låta urvalskriterierna styra fördelningen. Hur många som omfattas av satsningen beror på hur många som bedöms vara kvalificerade. Rektorer/förskolechefer bedömer vilka som ska omfattas av satsningen. Förvaltningens ledningsgrupp tar ställning till det slutliga urvalet. Beslut fattas av huvudmannen efter samverkan med fackliga företrädare. Inga lönesamtal kommer att genomföras vid fördelning av lärarlönelyftet.

För ett långsiktigt och hållbart arbete med att utveckla verksamhetens kvalitet krävs också att vi har en god kontinuitet i personalgruppen. Kompetent personal som stannar under en längre tid och driver utveckling. (Rekryteringsstrategin för Barn- och utbildningsförvaltningen)

För att en bedömning ska vara möjlig ska pedagogen ha arbetat minst två år i kommunen. Detta ska också ses som ett uttryck för huvudmannens vilja att med satsningen premiera de skickliga pedagoger som väljer att stanna i kommunen för att arbeta för en högre måluppfyllelse.

Ingen av skolledarna i Svenljunga kommun ägnar största delen av sin arbetstid till undervisning. De omfattas därmed inte av lärarlönelyftet.

Differentiering av bidraget

Då detta är en särskild satsning utanför ordinarie löneöversyn är differentiering inte nödvändig. (Alla kan få samma påslag). Differentiering får göras om det anses motiverat. Bedömning görs av rektor/förskolechef.

Förskola och fritidshem

Barn- och utbildningsnämnden beslutar att avsätta 10 procent av bidragsramen till förskolan och fritidshemmen.

Kulturskolan och Vuxenutbildningen

Kulturskolan omfattas inte av lärarlönelyftet. Legitimerade lärare som är anställda vid Kulturskolan men har huvuddelen av sin tjänstgöring inom grundskolan kan omfattas av lärarlönelyftet, då det är samma huvudman. Lärare som arbetar inom vuxenutbildningen omfattas inte heller av lärarlönelyftet.

Av förordningen SFS 2016:100 framgår vilka som omfattas av statsbidraget.

Varaktighet i lönepåslaget

Stora minskningar eller ökningarna hos oss eller hos andra huvudmän kan göra att vårt totala bidragsbelopp ökar eller minskar mellan åren. Barn- och utbildningsnämnden beslutar därför att lönepåslaget ska vara tidsbegränsat ett år i taget och gälla årsvis från 1 juli t.o.m. 30 juni.