

Bransch- och löneavtal 2020-2023

**Arbetsgivaralliansen Branschkommitté
Utbildning och Folkbildning**

Läraryrket och Lärarnas Riksförbunds Samverkansråd
Vision
Medarbetareförbundet
Kommunal

Innehåll

Författningar och förkortningar	3
§ 1 Avtalets omfattning	4
§ 2 Anställning	5
§ 3 Allmänna åligganden	7
§ 4 Lön för del av löneperiod	8
§ 5 Ferielön	8
§ 6 Personalbostad	10
§ 7 Arbetstid	12
§ 8 Övertidskompensation	19
§ 9 Obekväm arbetstid, beredskap och jour	22
§ 10 Restidsersättning	29
§ 11 Semester	30
§ 12 Sjuklön	36
§ 13 Föräldralön	43
§ 14 Ledighet	44
§ 15 Uppsägning	47
§ 16 Giltighetstid	51
Bilaga 1 Övriga avtal mellan parterna	52
Bilaga 2 Löneavtal	Fel! Bokmärket är inte definierat.
Bilaga 3 Uppsägningstider	65

Författningar och förkortningar

Arbetstidslag (1982:673) (ATL)

Socialförsäkringsbalk (2010:110) (SFB)

Lag (1982:80) om anställningsskydd (LAS)

Lag (1976:380) om arbetsskadeförsäkring (LAF)

Semesterlagen (1977:480) (SemL)

Lag (1991:1047) om sjuklön (SjLL)

Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet (MBL)

Smittskyddslag (2004:168)

SAF/LO Svenskt Näringsliv och LOs
tjänstepension

ITP Industrins och handelns tilläggspension LO Landsorganisationen

PTK Förhandlings- och samverkansrådet

PTK TFA Trygghetsförsäkring vid arbetsskada

TGL Tjänstegrupplivförsäkring

TRS Trygghetsrådet TRS

Avtal om allmänna anställningsvillkor

§ 1 Avtalets omfattning

Mom. 1 Avtalets giltighetsområde

Avtalet gäller för samtliga arbetstagare anställda hos arbetsgivare anslutna till Arbetsgivaralliansen Bransch Utbildning och Folkbildning, avtalsområde Skola/Utbildning.

Mom. 2 Undantag från avtalets bestämmelser

Mom. 2:1 Företagsledare eller motsvarande

Arbetsgivare och arbetstagare, som med hänsyn till arbetsuppgifter och anställningsvillkor får anses ha företagsledande eller därmed jämförlig ställning, kan träffa överenskommelse om avvikelse helt eller delvis från avtalets bestämmelser.

Mom. 2:2 Lokala och enskilda överenskommelser

Avvikelser från avtalets bestämmelser kan, där så anges, göras genom lokalt kollektivavtal eller skriftlig överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetstagare. Enskilda överenskommelser kan av endera part sägas upp med tre månaders uppsägningstid.

Anmärkning

För Kommunal och Kommunals medlemmar medges lokala eller individuella avvikelser endast där så uttryckligen anges i avtalet. För medlem i Lärarförbundet, SFHL och Lärarnas Riksförbund medges endast avsteg från avtalets bestämmelser genom enskild överenskommelse i § 7 mom. 1:2, § 8 mom. 2:1 och § 11 mom. 5:6

Mom. 2:3 Utlandstjänstgöring

Om en arbetstagare på arbetsgivarens uppdrag tjänstgör utomlands ska anställningsvillkoren under utlandsvistelsen regleras antingen genom överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren eller genom särskilt utlandsreglemente eller liknande hos arbetsgivaren. Vid utlandstjänstgöring gäller "Avtal om social

trygghet för tjänstemän vid utlandstjänstgöring” för arbetstagare som anges i nämnda avtal.

§ 2 Anställning

Mom. 1 Anställning tills vidare

En anställning gäller tills vidare om inte annat överenskommits. Vid behov av nyanställning ska arbetsgivaren pröva om redan anställd arbetstagare – som anmält intresse till ökad sysselsättning – kan erbjudas detta.

Anmärkning

Oavsett anställningsform ska arbetsgivaren underrätta respektive lokal facklig part om arbetstagare anställd enligt detta avtal.

Mom. 2 Provanställning

Provanställning kan ingås i högst sex månader i enlighet med lagen om anställningsskydd (LAS).

Mom. 2:1 Provanställning för vissa befattningar

Vid tillsvidareanställning på befattning som rektor eller motsvarande befattning direkt underställd styrelsen, då arbetsgivaren finner det nödvändigt på grund av särskilda omständigheter, exempelvis när tidigare chefserfarenhet saknas, kan anställningen inledas med provanställning under högst tolv månader.

För denna form av provanställning gäller att underrättelsetiden för att avbryta provanställningen i förväg eller tidsfristen för att ge besked om att provanställningen inte ska övergå i en tillsvidareanställning är tre månader för arbetsgivaren och en månad för arbetstagaren.

Mom. 3 Tidsbegränsad anställning

De tidsbegränsade anställningsformerna i 5 § LAS gäller med tillägg enligt nedan.

Mom. 3:1 Obehöriga lärare

Obehörig lärare kan anställas för viss tid högst ett år i sänder. Visstidsanställning för obehörig lärare ger inte företräde enligt 25 § LAS till ny anställning (återanställning).

Mom. 3:2 Timanställning för lärare

Avtal om timanställning för viss tid får träffas med lärare om anställningen uppgår till högst 20 procent av en heltidstjänst, om läraren är medlem i Lärarförbundet, SFHL eller Lärarnas Riksförbund.

Avtal om timanställning för viss tid får träffas med lärare om anställningen uppgår till högst 15 procent av en heltidstjänst, om läraren är medlem i Vision, Kommunal eller förbund som ingår i Akademikerförbunden.

Mom. 3:3 Vikarier

I enlighet med LAS får avtal om anställning för viss tid träffas om anställningen avser vikariat. Med vikariat avses:

- Att arbetstagaren ersätter annan arbetstagare under dennes frånvaro, till exempel vid ledighet på grund av semester, sjukdom, utbildning eller föräldraledighet.
- Att arbetstagaren under högst sex månader eller under den längre tid som överenskommits mellan arbetsgivaren och arbetstagaren uppehåller en ledigbliven befattning i avvaktan på att en ny innehavare av befattningen har utsetts.

Mom. 4 Tidsbegränsad anställnings övergång till tillsvidareanställning

Om en arbetstagare har haft allmän visstidsanställning och vikariat i sammanlagt mer än 3 år under en 5-årsperiod övergår anställningen till en tillsvidareanställning.

Anmärkning

Detta moment gäller ej för anställda enligt § 2 Mom. 3:1.

§ 3 Allmänna åligganden

Mom. 1 Lojalitet, förtroende, diskretion

Förhållandet mellan arbetsgivaren och arbetstagaren grundar sig på ömsesidig lojalitet och ömsesidigt förtroende. Arbetstagaren ska ta tillvara och främja arbetsgivarens intressen. Full diskretion ska iakttas såväl inåt som utåt i skolans/föreningens (motsvarande) angelägenheter.

Mom. 2 Bisysslor

En arbetstagare får inte utföra arbete eller bedriva ekonomisk verksamhet för en annan arbetsgivare eller i egen regi som konkurrerar med den arbetsgivare där arbetstagaren är anställd.

En arbetstagare får inte heller åta sig uppdrag eller bedriva verksamhet som kan inverka negativt på arbetstagarens arbete i tjänsten. Om en arbetstagare avser att åta sig ett uppdrag eller en bisyssla av mera omfattande slag ska arbetstagaren först samråda med arbetsgivaren.

För en deltidsanställd arbetstagare är deltidsanställning hos en annan arbetsgivare för att öka sysselsättningsgraden inte att räkna som bisyssla. Det gäller under förutsättning att arbetstagaren hos denna arbetsgivare inte leder eller har ett avgörande inflytande på verksamheten.

Mom. 3 Förtroendeuppdrag

Arbetstagare har rätt att inneha statliga, kommunala eller fackliga förtroendeuppdrag. Dessa uppdrag är inte att betrakta som bisyssla.

Mom 3:1 Facklig förtroendeman på arbetsplatsen

Lag om facklig förtroendeman är utgångspunkten tillsammans med den vägledning parterna får av samverkansavtalets § 9.

Mom. 4 Anställningsavtal

Arbetsgivare ska i omedelbar anslutning till det att anställningsavtal träffas, skriftligen för arbetstagaren klargöra anställningens villkor, i enlighet med reglerna i LAS.

Mom. 5 Identitet och hälsointyg

För att få anställning ska arbetstagaren, om arbetsgivaren begär det, i sam band med anställningstillfället, styrka sin identitet samt lämna intyg om sitt hälsotillstånd. Arbetsgivaren anvisar läkare samt bekostar intyget.

§ 4 Lön för del av löneperiod

Mom. 1 Beräkning av dagslön

Om en arbetstagare börjar eller slutar sin anställning under löpande kalendermånad beräknas lönen på följande sätt. För varje kalenderdag som anställningen omfattar betalas en dagslön. Med dagslön avses den fasta kontanta månadslönen gånger tolv, dividerat med 365. Med månadslön avses fast kontant månadslön och eventuella fasta lönetillägg per månad.

Mom. 2 Beräkning av timlön

Ersättning per timme utgörs av

$$\frac{\text{månadslönen}}{169}$$

Vid tillämpning av formeln ska en deltidsanställd arbetstagares lön räknas upp till den lön som motsvarar full ordinarie arbetstid.

§ 5 Ferielön

Mom. 1 Definitioner

För lärare med ferier gäller följande:

Ferielöneår är den tidsperiod om tolv månader, som förflyter från arbets- årets början på hösten till motsvarande tidpunkt därpå följande höst.

Arbetsår är den tidsperiod under ferielöneåret som arbetstagaren är tjänstgöringsskyldig.

Ferier är sommar-, vinter- och övriga ferier då arbetstagaren inte är tjänstgöringsskyldig.

Ferielön är den lön som arbetstagaren har rätt till under ferietid.

Anmärkning

Se vidare § 11 mom. 3:1 och mom. 3:2.

Mom. 2 Beräkning av ferielön

Under sommar- och vinterferier utbetalas ferielön. Denna utgörs av månadslönen om arbetstagaren inte har varit frånvarande av annan anledning än sådan som enligt 17 § Semesterlagen är semesterlönegrundande.

Mom. 3 Ferielöneavdrag

För icke semesterlönegrundande frånvaro görs avdrag på månadslönen enligt nedan:

- frånvaro hel kalendermånad 26,3 procent av en månadslön
- frånvaro hel dag 1,25 procent av en månadslön

Löneavdrag överstigande en halv månadslön fördelas på flera löneutbetalningstillfällen.

Om arbetstagaren varit frånvarande hela arbetsåret av annan anledning än sådan som enligt 17 § Semesterlagen är semesterlönegrundande utges ingen ferielön.

Mom. 4 Arbete del av arbetsår

Vid anställning del av arbetsår intjänas ferielön (i procent av månadslönen) enligt följande:

- för arbete hel kalendermånad 26,3 procent av en månadslön
- för arbete hel dag 1,25 procent av en månadslön

Anmärkning

Under ett ferielöneår får inte månadslön, ferielön plus semestertillägg överstiga tolv månadslöner plus semestertillägg.

Mom. 5 Ändrad sysselsättningsgrad

Ändras sysselsättningsgraden under arbetsåret ska ferielönen beräknas på den genomsnittliga sysselsättningsgraden under arbetsåret. Genomsnittet framräknas på grundval av antalet kalenderdagar under arbetsåret, varunder arbetstagaren haft de olika sysselsättningsgraderna. Detsamma gäller vid partiell tjänstledighet utan lön som inte är semesterlönegrundande.

§ 6 Personalbostad

Mom. 1 Personalbostad

Med personalbostad förstås bostad som ägs eller disponeras av arbetsgivaren och som upplåts i samband med anställning.

Hysesförhållande som beror av anställning regleras enligt gällande lag i den mån inte annat följer av detta avtal.

Mom. 2 Upplåtelse och ersättning

Personalbostad upplåts genom skriftligt hyresavtal. Dessutom ska av skriftligt anställningsbesked framgå att personalbostad upplåts.

För nyttjande av personalbostad får utan föregående uppsägning tas ut den hyra och tillämpas de villkor i övrigt, som fastställs enligt vid varje tillfälle gällande regler på bostadsmarknaden.

Anmärkning

Härmed avses normalt de hyresvillkor, som tid efter annan antingen överenskoms mellan lokal fastighetsägareförening/allmännyttigt bostads- företag, å ena sidan och hyresgästorganisation, å den andra, eller fastställs av hyresnämnd/domstol.

Mom. 3 Överlåtelse eller upplåtelse i andra hand

Utan arbetsgivarens medgivande får inte:

- hyresrätt till personalbostad överlåtas eller
- hyresgäst upplåta personalbostad i andra hand.

Mom. 4 Uppsägning av personalbostad

Uppsägning från hyresvärdens sida beträffande personalbostad ska vara skriftlig.

Hyresavtal för personalbostad kan av arbetsgivaren sägas upp för att upphöra att gälla med en minsta uppsägningstid av en månad i följande fall:

- då arbetstagarens anställning ska upphöra,
- då arbetstagaren inte erlagt hyra eller
- då arbetstagaren vidtagit åtgärd i strid mot mom. 3.

Dock gäller vid uppsägning av hyresavtal på grund av anställnings upphörande att:

- Om arbetstagaren vid uppsägningstillfället av hyresavtalet har rätt till en uppsägningstid – vad gäller anställningen – som är längre än en månad, ska arbetsgivaren iakta motsvarande uppsägningstid vad gäller hyresavtalets upphörande.
- Om anställningen upphör på grund av att arbetstagaren avlider, gäller Hyreslagens uppsägningstider.

Uppsägningstid enligt momentet gäller för hyresavtal med bestämd hyrestid som är längre än tre månader och för hyresavtal som gäller för obestämd tid.

Om arbetsgivaren har sagt upp hyresavtalet för personalbostaden i samband med anställningens upphörande har hyresgästen eller medhyresgäst inte rätt till förlängning av avtalet.

Mom. 5 Personalbostad som ska rivas, byggas om eller säljas

Om fastigheten i vilken personalbostaden är belägen ska rivas, byggas om eller säljas och bostaden inte längre kan ställas till arbetstagarens förfogande, bedöms bostadsfrågan på samma sätt som om bostaden vid arbetstagarens inflyttning tillhandahållits såsom icke personalbostad.

§ 7 Arbetstid

Mom. 1 Avtalets omfattning

Detta avtal ersätter Arbetstidslagen i dess helhet.

Mom. 1:1 Undantag från arbetstidsreglerna

Bestämmelserna i mom. 2 – 15 gäller inte beträffande:

- arbetstagare i företagsledande ställning eller
- arbete som arbetstagaren utför i sitt hem eller under sådana förhållanden att det inte kan anses tillkomma arbetsgivaren att vaka över hur arbetet är anordnat.

Mom. 1:2 Överenskommelse i särskilda fall

Mellan arbetsgivare och annan arbetstagare än som avses i mom. 1:1 kan skriftlig enskild överenskommelse träffas om att denne ska vara undantagen från bestämmelserna i mom. 2 – 15 i de fall arbetstagaren med hänsyn till sina arbetsuppgifter har särskild förtroendeställning i arbetstidshänseende eller om särskilda omständigheter föreligger.

För arbetstagare som är undantagen mom. 2 – 15 gäller att mellan chef och arbetstagare hålls regelbundna avstämningssamtal om arbetsbelastning och arbetstidens omfattning. Arbetstagaren bör fortlöpande lämna uppgift om arbetstidens omfattning till arbetsgivaren.

Om kravet på arbetsuppgifter i förhållande till arbetstiden av någondera parten bedöms som onormalt, så ska samråd ske och åtgärder vidtas utifrån den totala arbetssituationen.

Mom. 2 Ordinarie arbetstid för arbetstagare utan årsarbetstid och ferier

Den ordinarie arbetstiden för heltidsanställd arbetstagare får inte överstiga 40 timmar i genomsnitt per helgfri vecka under en begränsningsperiod om högst sex månader. Tillämpas kortare arbetstid, ska den lägre veckoarbetstiden användas vid genomsnittsberäkningen.

Anmärkning

Arbetstagare som har ordinarie arbetstid förlagd på vardagar, dock ej lördagar, ges en ledig arbetsdag att ta ut under det kalenderår national- dagen infaller på en lördag eller söndag.

Arbetstagare som har sin arbetstid förlagd på vardagar, inklusive lördagar, ges en ledig arbetsdag att ta ut under det kalenderår nationaldagen in- faller på en söndag.

I vecka då helgdag infaller på någon av dagarna måndag – lördag (lätthelg- dag) minskas den ordinarie arbetstiden med det antal ordinarie arbetstimmar som annars skulle ha fullgjorts sådan dag.

Påsk-, pingst-, midsommar-, jul- och nyårsafton likställs med lätthelgdag.

Anmärkning

Parterna är ense om att olika lång arbetstid kan tillämpas under olika delar av året.

För heltidsanställd arbetstagare vars ordinarie arbetstid också infaller på lätt- helgdagar utgör den ordinarie arbetstiden högst 38,25 timmar per vecka i genomsnitt under en begränsningsperiod om högst sex månader.

Anmärkning

Vid utläggning av arbetstid och fridagar ska eftersträvas lika lång årlig arbetstid och totalt antal fridagar, oavsett om arbetstiden förläggs som dag- arbetstid eller efter olika typer av scheman. Detta innebär bland annat att om den ordinarie arbetstiden inte omfattar samtliga så kallade lätthelgdagar, ska arbetstiden fastställas i proportion till antalet sådana dagar med ordinarie arbetstid under kalenderåret.

Mom. 3 Flexibel arbetstid

Lokala parter kan träffa kollektivavtal om flexibel arbetstid och om vilka arbetsplatser och/eller vilka anställda som omfattas. Sådana avtal kan även gälla utläggning av så kallade klämdagar.

Lokala parter kan träffa kollektivavtal om en beräkningsperiod om högst tolv månader.

Lokala överenskommelser enligt detta moment kan även ingås med Kommunal.

Mom. 4 Ledning och planering av lärares arbetstid

För lärarkollektivet är den framräknande genomsnittliga årsarbetstiden, exklusive semestern, högst 1 760 timmar under arbetsåret på högst 194 dagar.

För deltidsanställd lärare proportioneras de 1760 timmarna i relation till anställningens omfattning och förläggs till högst 194 dagar.

Lärarnas främsta uppgifter är att undervisa, vägleda, strukturera och utveckla elevernas lärandeprocesser. Lärares arbete är starkt individualiserat och kan skifta beroende av elevgruppers sammansättning och förutsättningar för skolarbetet.

Inom ramen för den totala arbetstiden ska lärare, förutom undervisning inklusive förberedelse- och avslutningsarbete, fullgöra administrativa uppgifter samt de uppgifter i övrigt som följer av skolans verksamhet. Det är angeläget att balans eftersträvas mellan de olika arbetsmomenten.

Fördelningen av arbetsuppgifter fastställs av arbetsgivaren efter dialog med berörd lärare. Dialogen ska ske kontinuerligt dock minst en gång per år. Dialogen ska innehålla mängden och förläggningen av arbetsuppgifter vilket inkluderar fördelning av undervisning, kompetensutveckling, administration och utvecklingsarbete.

Med kompetensutveckling avses insatser som syftar till att utveckla lärares förmåga att skapa goda förutsättningar för elevernas lärande genom ökade ämneskunskaper och pedagogisk/didaktisk förmåga inom sin profession och utveckla arbetsformerna för skolan.

Hänsyn ska tas till elevunderlaget, kursens/ämnets svårighetsgrad, lärarens tid i yrket och övriga arbetsuppgifter som läraren har att utföra individuellt eller i samverkan. Dialogen ska också innehålla en diskussion om lärares frihet att självständigt utforma de metoder som leder till målet.

Lärares arbete kan av arbetsgivaren delvis förläggas utanför den ordinarie arbetsplatsen.

Anmärkning

Parterna är överens om att arbetstidsfrågorna ska hanteras i enlighet med gällande inflytanderegler.

Parterna är också överens om att arbetstidens förläggning och arbetstid som fullgörs utanför arbetsplatsen kan regleras i lokala arbetstidsavtal. För att stödja lokalt utvecklingsarbete i arbetstidsfrågan är de centrala parterna överens om att bistå de lokala parterna om endera parten begär det. Kommer de lokala parterna inte överens ska frågan efter begäran avgöras centralt.

Mom. 5 Övertid

Vid behov får övertid tas ut i den utsträckning som medges i detta avtal. Meddelande om övertidsarbete ska lämnas i så god tid som möjligt, dock senast före sista rast under ordinarie arbetstid.

Med övertid avses arbete utöver det ordinarie arbetstidsmålet för heltidsanställd. Övertid får tas ut med högst 48 timmar under en tid av fyra veckor eller 50 timmar under en kalendermånad, dock med högst 100 timmar under ett verksamhetsår. Utöver vad nedan anges får dessa 100 timmar inte överskridas vid någon tidpunkt under verksamhetsåret.

Vid uttag av kompensationsledighet för övertidsarbete ska motsvarande tid återföras som tillgänglig övertid.

De lokala parterna kan träffa överenskommelse om följande avvikelser:

- Begränsningsperioden verksamhetsår för uttag av 100 timmar övertid kan ersättas med annan bestämd tolv månadersperiod.
- Extra övertid utöver övertidsutrymmet på 100 timmar kan tas ut. Sådan avvikelse gäller dock under en tid av högst en månad. Om avvikelsen omfattar längre period än en månad ska överenskommelsen godkännas av central arbetstagarorganisation.

Lokala överenskommelser enligt detta moment kan även ingås med Kommunal

Mom. 6 Nödfallsövertid

Har en natur- eller olyckshändelse eller annan liknande omständighet, som arbetsgivaren inte kunnat förutse, vållat avbrott i verksamheten eller medfört överhängande fara för sådant avbrott eller för skada på liv, hälsa eller egendom, ska övertid som fullgjorts

med anledning därav inte beaktas vid beräkning av övertid enligt mom. 4.

Arbetsgivaren ska snarast underrätta lokal arbetstagarorganisation om övertidsarbetet.

Om nödfallsövertid pågår längre tid än två dygn från arbetets början ska det anmälas till central arbetstagarorganisation.

Mom. 7 Mertid

Vid behov får mertid tas ut i den utsträckning som framgår av detta avtal. Med mertid förstås sådan arbetstid som vid deltidsanställning överstiger arbetstagares ordinarie arbetstid.

Mertid får tas ut med högst 200 timmar under ett verksamhetsår

Mertid får också tas ut med tillämpning av de villkor för nödfallsövertid som anges i mom. 5.

Mom. 8 Registrering av övertid

Arbetsgivaren ska föra de anteckningar som krävs för beräkning av övertid och mertid enligt mom. 4 respektive 6.

Arbetstagaren, lokal eller central arbetstagarorganisation har rätt att ta del av dessa anteckningar.

Mom. 9 Arbetstidsförläggning

Arbetstidens förläggning anges i arbetstidsschema som fastställs av arbetsgivaren efter samråd med lokal facklig part eller berörd arbetstagare. Arbetstidsschema bör anslås senast 14 dagar före det ska börja tillämpas.

Arbetsgivaren ska lämna arbetstagare besked om ändring i arbetstidsschema senast 14 dagar i förväg. Sådant besked får dock lämnas kortare tid i förväg, om verksamhetens art eller händelser som inte har kunnat förutses ger anledning till det.

Anmärkning

I samband med fastställande av arbetstidsschema ska en fast indelning avseende sjudagarsperioder för beräkning av veckovila anges (se mom. 11). Periodindelningen fastställs av arbetsgivaren.

Mom. 10 Raster, måltidsuppehåll och pauser

Om de lokala parterna inte enas om annat ska raster läggas ut så att arbetstagarna inte utför arbete mer än fem timmar i följd. Rast innebär sådant avbrott i den dagliga arbetstiden då arbetstagaren inte är skyldig att stanna kvar på arbetsplatsen.

Raster får bytas ut mot måltidsuppehåll vid arbetsplatsen om det är nödvändigt med hänsyn till arbetsförhållandena eller sjukdomsfall eller annan händelse som arbetsgivaren inte kunnat förutse. Måltidsuppehåll ingår i arbetstiden.

Arbetsgivaren ska ordna arbetet så att arbetstagaren kan ta de pauser som behövs utöver rasterna. Om arbetsförhållandena kräver det kan istället sär- skilda arbetspauser läggas ut. Pauser ingår i arbetstiden.

Lokala överenskommelser enligt detta moment kan även ingås med Kommunal.

Mom. 11 Dygnsvila

Dygnsvila ska omfatta minst elva sammanhängande timmar per 24-timmars- period. Avvikelse får göras tillfälligtvis, om det föranleds av något särskilt förhållande som inte har kunnat förutses av arbetsgivaren, under förutsättning att arbetstagaren ges motsvarande kompensationsledighet. De lokala parterna kan träffa överenskommelse om avvikelse från dygnsvileregeln under förutsättning att arbetstagaren ges motsvarande kompensationsledighet eller (om det inte är möjligt) annat skydd.

Lokala överenskommelser enligt detta moment kan även ingås med Kommunal.

Mom. 12 Veckovila

Arbetstagare ska beredas minst 36 timmars sammanhängande ledighet (veckovila) under varje period om sju dagar. (Beträffande indelningen i sju- dagarsperioder, se anmärkning mom. 8). Avvikelse får göras tillfälligtvis, om det föranleds av något särskilt förhållande som inte har kunnat förutses av arbetsgivaren, under förutsättning att arbetstagaren ges motsvarande kompensations-ledighet.

De lokala parterna kan träffa överenskommelse om avvikelser från regeln om veckovila under förutsättning att arbetstagaren ges motsvarande kompensationsledighet eller (om det inte är möjligt) annat skydd.

Veckovila ska så långt möjligt förläggas till veckoslut.

Tid då arbetstagaren har beredskapstjänst räknas inte som veckovila.

Lokala överenskommelser enligt detta moment kan även ingås med Kommunal.

Mom. 13 Nattarbete

Arbetstiden för nattarbetande får under varje 24-timmarsperiod inte överstiga åtta timmar i genomsnitt under en beräkningsperiod om högst sex månader.

Nattarbetande vars arbete innebär särskilda risker eller stor fysisk eller mental ansträngning får inte arbeta mer än åtta timmar under varje 24-timmarsperiod när de utför nattarbete. Avvikelse får göras tillfälligtvis, om det föranleds av något särskilt förhållande som inte har kunnat förutses av arbetsgivaren, under förutsättning att arbetstagaren ges motsvarande kompensationsledighet.

Med nattarbetande avses den som normalt utför minst tre timmar av sin arbetstid nattetid eller troligen kommer att fullgöra minst en tredjedel av sin årsarbetstid under natt.

Med natt avses perioden mellan kl 23.00 och kl 06.00.

Mom. 14 Sammanlagd arbetstid för arbetstagare med semester

Den sammanlagda arbetstiden får under varje period om sju dagar uppgå till högst 48 timmar i genomsnitt inklusive övertid under en beräkningsperiod om högst sex månader. Vid beräkningen av den sammanlagda arbetstiden ska semester och sjukfrånvaro under tid då arbetstagaren annars skulle ha arbetat likställas med fullgjord arbetstid.

Lokala parter kan komma överens om en beräkningsperiod om högst tolv månader.

Lokala överenskommelser enligt detta moment kan även ingås med Kommunal.

Mom. 15 Sammanlagd arbetstid för arbetstagare med ferier

Den sammanlagda arbetstiden får under varje period om sju dagar uppgå till högst 48 timmar i genomsnitt inklusive övertid under en beräkningsperiod om högst tolv månader. Vid beräkningen av den

sammanlagda arbetstiden ska semester och sjukfrånvaro under tid då arbetstagaren annars skulle ha arbetat likställas med fullgjord arbetstid.

§ 8 Övertidskompensation

Mom. 1 Övertid

Mom. 1:1 Arbete som medför rätt till övertidskompensation

Med övertidsarbete som medför rätt till övertidskompensation avses arbete som arbetstagaren har utfört utöver den ordinarie dagliga arbetstid som gäller för arbetstagaren. Dessutom måste någon av följande förutsättningar vara uppfyllda:

- övertidsarbetet har beordrats på förhand eller
- övertidsarbetet har godkänts i efterhand.

Beträffande deltidarbete, se mom. 4.

Om övertidsarbetet har utförts såväl före som efter den ordinarie arbetstiden en viss dag, ska de båda övertidsperioderna räknas ihop.

Anmärkning

Lärare erhåller ersättning för övertidsarbete endast för sådan tjänstgöringstid som utlagts av arbetsgivaren.

Mom. 1:2 Övertidsarbete som inte utförs i direkt anslutning till ordinarie arbetstid

Om en arbetstagare beordras att utföra övertidsarbete på tid som inte är förlagd i direkt anslutning till den ordinarie arbetstiden ges övertidskompensation som om övertidsarbetet hade utförts under minst tre timmar. Detta gäller dock inte om endast måltidsuppehåll skiljer övertidsarbetet från den ordinarie arbetstiden.

Mom. 1:3 Ersättning för resekostnader vid övertidsarbete

Om arbetstagaren inställer sig till övertidsarbete enligt mom. 1:2 och arbetstagaren då måste betala resekostnader ska arbetsgivaren ersätta dessa.

Mom. 1:4 Beräkning av övertid om kortare arbetstid tillämpas under del av året

Om den ordinarie dagliga arbetstiden under en del av året (till exempel sommaren) är förkortad, utan motsvarande förlängning under någon annan del av året, gäller att beräkningen av övertidsarbete som har utförts under den del av året då den kortare arbetstiden tillämpats ska göras med utgångspunkt från den längre dagliga arbetstiden (gäller inte arbetstagare med årsarbetstid).

Mom. 2 Kompensationsformer och hur de beräknas

Mom. 2:1 Olika typer av övertidskompensation

Kompensation för övertidsarbete kan ges antingen i pengar (övertidsersättning) eller i ledig tid (kompensationsledighet).

Kompensationsledighet ges om arbetstagaren själv vill det och om arbetsgivaren efter samråd med arbetstagaren finner att det kan ske utan olägenhet för verksamheten.

När arbetsgivaren överlägger med arbetstagaren bör arbetsgivaren även, så långt det är möjligt, beakta arbetstagarens önskemål om när kompensationsledigheten ska läggas ut.

Arbetsgivaren och lokal facklig organisation kan komma överens om annan kompensation för övertidsarbete.

Arbetsgivare och arbetstagare kan träffa enskild överenskommelse om annan kompensation för övertidsarbete, till exempel genom högre lön, ett fast lönetillägg och/eller fem dagars extra semester.

För medlem i Lärarförbundet, SFHL och Lärarnas Riksförbund ingås uppgörelserna för ett år (12 månader) i sänder.

Mom. 2:2 Beräkning av övertidsersättning

Övertidsersättning per timme betalas enligt följande.

- a. För övertidsarbete kl 06.00 – 20.00 helgfria måndagar – fredagar

månadslönen

94

b. För övertidsarbete på annan tid

$$\frac{\text{månadslönen}}{72}$$

Övertidsarbete på vardagar som är arbetsfria för den enskilde arbetstagaren jämställs med övertidsarbete på "annan tid". Övertidsersättningen inbegriper semesterlön.

Mom. 2:3 Beräkning av kompensationsledighet

Kompensationsledighet per övertidstimme ges enligt följande.

a. För övertidsarbete kl 06.00 – 20.00 helgfria måndagar – fredagar

= 1 ½ timme

b. För övertidsarbete på annan tid = 2 timmar

Mom. 3 Beräkning av månadslön i samband med övertidskompensation

Vid beräkning av övertidsersättning enligt mom. 2:2 avses med begreppet månadslön arbetstagarens aktuella fasta kontanta månadslön.

Vid beräkningen ska en deltidsanställd arbetstagares lön först räknas upp till heltid.

Mom. 4 Överskjutande timmar vid deltid (mertid)

Mom. 4:1 Begreppet mertid

Om en deltidsanställd arbetstagare har utfört arbete utöver den ordinarie dagliga arbetstid som gäller för arbetstagarens deltidsanställning (mertid) betalas mertidsersättning. Mertidsersättning utges upp till åtta timmar per dag eller den längre arbetstid som gäller enligt aktuellt arbetstidsschema.

Ersättning per överskjutande timme ersätts enligt följande.

$$\frac{\text{månadslönen}}{3,5 \times \text{veckoarbetstiden}}$$

Med månadslön avses här arbetstagarens aktuella fasta kontanta månadslön.

Med veckoarbetstid avses den deltidsanställdes arbetstid per helgfri vecka, räknat i genomsnitt per månad, eller annan schemaperiod.

Vid beräkning av längden av överskjutande arbetstid räknas endast fullgjord halvtimme.

Om mertidsarbetet en dag har utförts såväl före som efter den ordinarie arbetstid som gäller för deltidsanställningen ska de båda tidsperioderna räknas ihop.

Mertidsersättningen inbegriper semesterlön.

Mom. 4:2 Mertidsarbete före och efter heltidsanställdas dagliga arbetstid

Om mertidsarbetet utförs utöver den ordinarie dagliga arbetstid som gäller för heltidsanställning i motsvarande befattning ges övertidskompensation enligt mom. 1 – 3. Är lördag, söndag eller helgdag arbetsfri dag utges övertidsersättning enligt mom. 1 – 3.

Vid tillämpningen av formlerna för beräkning av övertidsersättning i mom. 2 ska arbetstagarens lön räknas upp till den lön som motsvarar heltid.

§ 9 Obekväm arbetstid, beredskap och jour

Mom. 1 Obekväm arbetstid

Mom. 1:1 Begreppet obekväm arbetstid

Med obekväm arbetstid avses den del av den ordinarie arbetstiden som förläggs utanför kl 06.00 och kl 19.00 under måndag – fredag.

Anmärkning

Lärare erhåller ersättning för obekväm arbetstid endast för sådan tjänstgöringstid som utlagts av arbetsgivaren.

Mom. 1:2 Ersättning för obekväm arbetstid (ob-tillägg)

Kronor per timme från och med 1 maj 2019:

- a. 112:00
- b. 56:00
- c. 45:40
- d. 22:50

Kronor per timme från och med 1 maj 2021:

- a. 114:25
- b. 57:10
- c. 46:30
- d. 22:95

Kronor per timme från och med 1 maj 2022

- a. 118:15
- b. 59:00
- c. 47:90
- d. 23:75

a.

Tid från kl 19.00 dag före långfredagen till kl 07.00 dagen efter annandag påsk

19.00 dag före pingstafton, midsommarafton, julafton eller nyårsafton till kl 07.00 vardag närmast efter helgdagsafton

b (Dock inte tid som avses under a)

- Tid från kl 24.00 till kl 24.00 lördag, söndag, helgdag eller dag som både föregås och efterföljs av söndag eller helgdag, varvid jul- och nyårsafton jämföras med helgdag.
- Tid från kl 16.00 till kl 24.00 vardag närmast före trettondag jul, 1 maj, Kristi himmelfärdsdag, 6 juni eller alla helgons dag.

- Tid från kl 24.00 till kl 07.00 måndag eller vardag närmast efter trettondag jul, 1 maj, Kristi himmels- färds dag eller 6 juni.
 - Tid från kl 19.00 till kl 24.00 fredag som ej omfattas av ob-tilläggs-tid ovan.
- c (Dock inte tid som avses under a eller b)
- Tid från kl 22.00 till kl 24.00 måndag till torsdag samt från kl 24.00 till kl 06.00 tisdag till fredag.
- d (Dock inte tid som avses under a eller b)
- Tid från kl 19.00 till kl 22.00 vardag.

Ob-tilläggs-tid kategori a, b, c respektive d sammanräknas var för sig. Sammanräknad tid per avlöningsperiod av vardera slag avrundas i förekommande fall till hela och halva timmar, varvid påbörjad halvtimme räknas som hel halvtimme. Ob-tillägg utges inte för sammanräknad avrundad tid understigande en timme per avlöningsperiod.

Ob-ersättningen inbegriper semesterlön.

Mom. 1:3 Ob-tilläggets inverkan på sjuklön och övertids ersättning

Tillägg för obekväm arbetstid enligt mom. 1:2 är inte att betrakta som en del av den fasta lönen och räknas alltså inte in i belopp för beräkning av övertids- ersättning.

Ob-tilläggets inverkan på sjuklön regleras i § 12 mom. 4:2.

Mom. 1:4 Övriga bestämmelser

Tillägg för obekväm arbetstid kan inte avse samma tid som övertidsersättning eller restidsersättning betalats för.

Tillägg för obekväm arbetstid kan i individuella fall räknas om till fasta månadsbelopp.

Arbete på obekväm tid ska beordras eller förvarnas om möjligt minst en vecka (fem arbetsdagar) i förväg.

Mom. 1:5 Andra lokala lösningar

De lokala parterna får träffa överenskommelse om annan lösning.

Lokala överenskommelser enligt detta moment kan även ingås med Kommunal.

Mom. 2 Beredskapstjänst

Mom. 2:1 Begreppet beredskapstjänst

Med beredskapstjänst avses tid då arbetstagaren inte har arbetsskyldighet men åläggs att vara anträffbar för att inom föreskriven tid efter varsel infinna sig på arbetsstället.

Mom. 2:2 Ersättningsregler för beredskapstjänst

Beredskapstjänst ersätts per beredskapstimme med $\frac{\text{månadslönen}}{1\,400}$

Dock gäller följande

Fredag – söndag

Från fredag kl 18.00 till lördag kl 07.00. $\frac{\text{månadslönen}}{1000}$

Från lördag kl 07.00 till söndag kl 24.00. $\frac{\text{månadslönen}}{700}$

Vid helger gäller följande

Från kl 18.00 dagen före till kl 07.00 trettondagen, 1 maj, Kristi himmelfärds dag, 6 juni och Alla helgons dag. $\frac{\text{månadslönen}}{1000}$

Från kl 07.00 trettondagen, 1 maj, Kristi himmelfärds dag, 6 juni och Alla helgons dag till kl 24.00 första vardagen efter respektive helg. $\frac{\text{månadslönen}}{700}$

Från kl 18.00 på skärtorsdagen samt från kl 07.00 pingst-, midsommar-, jul- och nyårsafton till kl 24.00 först vardagen efter respektive helg. $\frac{\text{månadslönen}}{350}$

Beredskapsersättning betalas per pass för lägst åtta timmar. Vid tillämpningen av formlerna för beräkning av beredskapsersättning ska en deltidsanställd arbetstagares lön räknas upp till den lön som motsvarar full ordinarie arbetstid.

Beredskapsersättningen inbegriper semesterlön.

Vid tillämpning ska för en deltidsanställd arbetstagare deltidslönen först räknas upp till den lön som motsvarar full ordinarie arbetstid.

Mom. 2:3 Minsta tid för övertidsberäkning

Vid påkallad inställelse i arbete betalas övertidsersättning för den arbetade tiden, dock minst tre timmar. Ersättning för resekostnad i anslutning till sådan inställelse betalas också.

Mom. 2:4 Övriga bestämmelser

Beredskapstjänst ska fördelas så att den inte oskäligt belastar en enskild arbetstagare.

Schema för beredskapstjänst bör upprättas i god tid.

Mom. 2:5 Andra lokala lösningar

De lokala parterna får träffa överenskommelse om annan lösning.

Lokala överenskommelser enligt detta moment kan även ingås med Kommunal

Anmärkning

Mom. 2 gäller inte lärare.

Mom. 3 Jourtid

Mom. 3:1 Begreppet jourtid

Med jourtid avses tid då arbetstagaren inte har arbetskyldighet men är skyldig att stå till arbetsgivarens förfogande på arbetsstället för att när behov uppkommer utföra arbete.

Mom. 3:2 Ersättning för jourtid

Jourtid ersätts per jourtimme med $\frac{\text{månadslönen}}{600}$

Dock gäller följande

Fredag – söndag

Från fredag kl 18.00 till lördag kl 07.00. månadslönen
400

Från lördag kl 07.00 till söndag kl 24.00. månadslönen
300

Vid helger gäller följande

Från kl 18.00 dagen före till kl 07.00 trettondagen, 1 maj, Kristi himmelfärds dag, 6 juni och Alla helgons dag. månadslönen
400

Från kl 07.00 trettondagen, 1 maj, Kristi himmelfärds dag, 6 juni och Alla helgons dag till kl 24.00 första vardagen efter respektive helg. månadslönen
300

Från kl 18.00 på skärtorsdagen samt från kl 07.00 pingst-, midsommar-, jul- och nyårsafton till kl 24.00 först vardagen efter respektive helg. månadslönen
150

Jourtid ersättning utges per pass för lägst åtta timmar, i förekommande fall minskat med tid för vilken övertidsersättning betalats.

Jourtid ersättningen inbegriper semesterlön.

Vid tillämpning ska för en deltidsanställd arbetstagare deltidslönen först räknas upp till den lön som motsvarar full ordinarie arbetstid.

Mom. 3:3 Övriga bestämmelser

Överenskommelse om undantag från ovanstående ersättningsregler kan träffas med arbetstagare i mer kvalificerad befattning som får skälig ersättning på annat sätt.

Jourtid ska fördelas så att den inte oskäligt belastar en enskild arbetstagare. Schema för jourtid bör upprättas i god tid.

Mom. 3:4 Andra lokala lösningar

De lokala parterna får träffa överenskommelse om annan lösning.

Lokala överenskommelser enligt detta moment kan även ingås med Kommunal.

§ 10 Restidsersättning

Mom. 1 Rätt till restidsersättning

Arbetstagaren har rätt till restidsersättning enligt mom. 2 och 3 nedan om inte arbetsgivaren och arbetstagaren har kommit överens om att kompensation för restid ska utges i annan form. Förekomsten av restid kan till exempel beaktas vid fastställande av lönen.

Lokala överenskommelser enligt detta moment kan även ingås med Kommunal.

Mom. 2 Restid

Med restid som medför rätt till ersättning avses den tid under en beordrad tjänsteresa som går åt för själva resan till bestämmelseorten.

Restid som faller inom klockslagen för arbetstagarens ordinarie dagliga arbetstid räknas som arbetstid. Vid beräkning av restid medtas därför endast tjänsteresor utanför arbetstagarens ordinarie arbetstid.

För arbetstagare vars ordinarie arbetstid inte är bestämd i kollektivavtal utges inte restidsersättning för tid mellan kl 08.00 och 17.00 på helgfri måndag – fredag.

Vid beräkning av restid ska endast fullgjord halvtimme tas med.

Om restid föreligger såväl före som efter den ordinarie arbetstiden en viss dag, ska de båda tidsperioderna räknas ihop.

Om arbetsgivaren har bekostat sovplats på tåg eller båt under resan eller under en del av resan, ska tiden kl 22.00 – 08.00 inte räknas med.

Som restid räknas även normal tidsåtgång då arbetstagaren under en tjänsteresa själv kör bil eller annat fordon, oavsett om detta tillhör arbetsgivaren eller ej.

Resan ska anses påbörjad och avslutad i enlighet med de bestämmelser som gäller för traktamentsberäkning eller motsvarande hos respektive arbetsgivare.

Mom. 3 Ersättning

Restidsersättning betalas per timme med

$$\frac{\text{månadslönen}}{240}$$

När resan har företagits under tiden från kl 18.00 fredag fram till kl 06.00 måndag eller från kl 18.00 dag före arbetsfri helgdagsafton eller helgdag fram till kl 06.00 dag efter helgdag är ersättningen i stället

$$\frac{\text{månadslönen}}{190}$$

Restidsersättning enligt divisorn 240 betalas för högst åtta timmar per kalenderdygn.

Med månadslön avses arbetstagarens aktuella fasta kontanta månadslön.

Vid tillämpningen av formlerna för beräkning av restidsersättning ska en deltidsanställd arbetstagares lön räknas upp till den lön som motsvarar full ordinarie arbetstid.

Restidsersättningen inbegriper semesterlön.

§ 11 Semester

Mom. 1 Allmänna bestämmelser

Varje arbetstagare har rätt till semester enligt lag med de tillägg som gjorts i mom. 2, 3, 4, 6:1 och 7 och de undantag som gjorts i mom. 5 och 6:2. Undantag från Semesterlagen har endast gjorts där detta uttryckligen anges.

Mom. 2 Semesterår och intjänandeår

Semesterledighet utgår under intjänandeåret som sammanfaller med semesteråret, vilket är löpande kalenderår. För arbetstagare med ferier utgör ferielöneår intjänandeår och semesterår (sammanfallande).

Mom. 3 Semesterförläggning för arbetstagare som är tjänstgöringsfri viss tid av året (ferier)

Mom. 3:1 Arbetstagare med ferier

För arbetstagare som är tjänstgöringsfri viss tid av året på grund av ferier (ingen verksamhet pågår), ska semestern inräknas i den tjänstgöringsfria tiden. För arbetstagare som har ferier ska semestern anses förlagd till ferietid räknat från intjänandeårets (ferielöneårets) början.

Ferielöneavdragen får inte medföra att den semester som arbetstagaren har rätt till enligt detta avtal reduceras (gäller enbart betald semester).

Mom. 3:2 Semesterledighet som inte kunnat förläggas till ferietid

Arbetstagare med ferier, som på grund av sjukdom eller arbetsskada inte kunnat erhålla den semesterledighet vederbörande är berättigad till och som gjort framställning utan dröjsmål om utbyte av ledigheten, kan få semester- ledigheten förlagd till arbetsåret.

Mom. 4 Semesterns längd

Mom. 4:1 Semesterns längd är

- 25 semesterdagar t o m det semesterår arbetstagaren fyller 39 år
- 31 semesterdagar fr o m det semesterår arbetstagaren fyller 40 år
- 32 semesterdagar fr o m det semesterår arbetstagaren fyller 50 år

Anmärkning

Med semesterdagar avses både betalda och obetalda semesterdagar. För arbetstagare med flera semesterdagar än 25 fastställs antalet betalda semesterdagar enligt principerna i 7 § Semesterlagen.

Mom. 4:2 Garantiregel

Den semester arbetstagaren har på grund av kollektivavtal eller enskilt avtal ska inte förkortas genom detta avtal.

Mom. 5 Semesterlön, semesterersättning m m

Mom. 5:1 Beräkning av semesterlön

Semesterlönen utgörs av den månadslön som är aktuell under semestern plus semestertillägg.

För arbetstagare med ferier utgörs semesterlönen av ferielön plus semestertillägg. Med månadslön avses i detta sammanhang fast kontant månadslön och eventuella fasta lönetillägg per månad.

Beträffande ändrad sysselsättningsgrad se mom. 5:5.

Med semestertillägg avses ett belopp som erhålls per betald semesterdag och utgörs av 0,8 procent av den månadslön som är aktuell under semestern.

Mom. 5:2 Beräkning av semesterersättning

Semesterersättning utgörs av intjänad semesterlön som inte betalats ut i samband med semesterledighet. Den beräknas som 4,6 procent av den aktuella månadslönen per semesterdag plus semestertillägg beräknat enligt mom. 5:1. Semesterersättning för sparad semesterdag beräknas som om den sparade dagen tagits ut det semesterår anställningen upphörde.

Om ferielön utges är semesterersättningen 0,8 procent av månadslönen per betald semesterdag. Beträffande ändrad sysselsättningsgrad se mom. 5:5.

Mom. 5:3 Semesterrätt vid vissa kortare anställningar

Anställning för viss tid som inte faktiskt varar längre tid än tre månader berättigar inte till semesterledighet eller ferier utan i stället till semesterersättning beräknad enligt Semesterlagen.

Mom. 5:4 Avdrag för semesterdag som inte ger rätt till semesterlön

För varje semesterdag som inte ger rätt till semesterlön (obetald semester) görs avdrag från arbetstagarens aktuella månadslön med 4,6 procent av månadslönen.

Beträffande begreppet månadslön se mom. 5:1.

Mom. 5:5 Beräkning av månadslön vid ändrad sysselsättningsgrad under intjänandeåret

Om arbetstagare ändrar sysselsättningsgrad under året ska den månadslön som är aktuell vid semestertillfället omräknas i förhållande till arbetstagarens andel av full ordinarie arbetstid under intjänandeåret.

Exempel

Sysselsättningsgrad:	9 månader	100 %
	3 månader	75 %

$$\frac{1,0 \times 9 \text{ månader} + 0,75 \times 3 \text{ månader}}{12 \text{ månader}} = 0,94$$

Om sysselsättningsgraden ändras under löpande kalendermånad ska vid beräkningen användas den sysselsättningsgrad som har gällt under det över- vägande antalet kalenderdagar i månaden.

Omräkning enligt detta moment ska ske vid utgången av semesteråret.

Eventuell återbetalning av för mycket erhållen semesterlön eller erhållande av ytterligare semesterlön ska ske senast i februari månad året efter semesteråret eller i samband med anställningens upphörande.

Mom. 5:6 Utbetalning av semesterlön

Semestertillägget om 0,8 procent utbetalas vid det ordinarie löneutbetalningstillfället närmast efter semestern. De lokala parterna kan träffa överenskommelse om annan tidpunkt för utbetalning.

Enskild överenskommelse kan träffas om utbyte av semestertillägg mot lediga dagar.

Lokala överenskommelser enligt detta moment kan även ingås med Kommunal.

Anmärkning

Sådan överenskommelse ska träffas senast två månader före semesterårets början och gälla per semesterår. Den ska omfatta

hela årets semestertillägg. Växlade dagar ska i samråd med arbetsgivaren tas ut under semesteråret om verksamheten så tillåter och kan inte sparas. Parterna värderar det växlade semestertillägget till fem lediga dagar för arbetstagare med 25 semesterdagar, respektive sex lediga dagar för arbetstagare med 31 respektive 32 semesterdagar.

Lediga dagar som inte kan läggas ut betalas som semesterersättning vid semesterårets slut.

Mom. 5:7 För mycket uttagen semester

Har arbetstagaren erhållit fler betalda semesterdagar eller mer ferielön än vederbörande blivit berättigad till under året ska återbetalning av för mycket utbetald semesterlön/ferielön ske.

Mom. 6 Sparande av semester

Mom. 6:1 Sparande av semesterdagar

Arbetstagare som under ett semesterår har rätt till mer än 20 betalda semesterdagar får av överskjutande sådana dagar spara en eller flera till ett senare semesterår.

Detta får endast ske om arbetstagaren samma år inte tar ut tidigare sparad semester.

Antalet sparade semesterdagar får inte sammanlagt överstiga 30. Arbetstagare med ferier har inte rätt att spara semesterdagar.

Övergångsregel

Arbetstagare som vid övergången till den nya regleringen har fler än 30 semesterdagar sparade ska i samråd med arbetsgivaren förlägga dessa semesterdagar innan utgången av 2016. Skulle inte detta vara möjligt kan överenskommelse träffas om senare utläggning av dagarna, annars betalas de ut som semesterersättning.

Mom. 6:2 Beräkning av semesterlön för sparad semesterdag

Semesterlön för sparad semesterdag beräknas enligt mom. 5:1.

Semesterlön för sparad semesterdag ska anpassas till arbetstagarens andel av full ordinarie arbetstid under det intjänandeår då dagen sparades.

Beträffande beräkning av andel av full ordinarie arbetstid se mom. 5:5 första och andra styckena.

Mom. 7 Semesterförläggning för intermittent deltidssarbete

Om en arbetstagare är deltidssanställd och det för arbetstagaren gällande arbetstidsschemat innebär att arbetstagaren inte arbetar varje dag varje vecka (intermittent deltidssarbete) gäller följande.

Antalet bruttosemesterdagar som enligt mom. 4 ska läggas ut under semesteråret ska stå i proportion till arbetstagarens andel av den ordinarie arbetstid som gäller för heltidssanställda arbetstagare i motsvarande befattning. Det antal semesterdagar som då erhålls (nettosemesterdagar) ska förläggas på de dagar som annars skulle ha utgjort arbetsdagar för arbetstagaren.

Om både betalda semesterdagar (ordinarie semester och sparad semester) och obetalda semesterdagar ska utläggas under semesteråret proportioneras de var för sig enligt följande.

$$\frac{\text{Antal arbetsdagar per vecka}}{5} \times \text{Antal bruttosemesterdagar som ska utläggas} = \text{Antal semesterdagar som ska förläggas till dagar som annars skulle ha utgjort arbetsdagar (nettoarbetsdagar)}$$

Om det vid beräkningen uppstår brutet tal sker avrundning uppåt till närmaste heltal.

Med "antal arbetsdagar per vecka" avses det antal dagar som enligt arbets- tagarens arbetstidsschema är arbetsdagar per vecka i genomsnitt under en fyraveckorsperiod (eller annan period som omfattar en helschemaperiod).

Om arbetstagaren enligt arbetstidsschemat ska arbeta såväl hel dag som del av dag samma vecka ska den delvis arbetade dagen i detta sammanhang räknas som hel dag. När semester läggs ut på dag då arbetstagaren endast skulle ha arbetat del av dag så går det åt en hel semesterdag även den dagen.

Om arbetstagarens arbetstidsschema ändras så att "antalet arbetsdagar per vecka" ändras, ska antalet outtagna nettosemesterdagar omräknas att svara mot den nya arbetstiden.

Mom. 8 Semesterlön för intermittent deltidssarbete

Beräkning av semestertillägg, semesterersättning respektive löneavdrag vid obetald semester ska ske med utgångspunkt från antalet bruttosemesterdagar.

§ 12 Sjuklön

Mom. 1 Rätt till sjuklön

Varje arbetstagare har rätt till sjuklön under de första 14 kalenderdagarna i en sjukperiod enligt Lagen om sjuklön (SjLL) med tillägg i mom. 3:2 andra stycket. Den närmare beräkningen av sjuklönens storlek är angiven i mom. 4.

Sjuklön från arbetsgivaren från och med 15:e kalenderdagen i sjukperioden utges enligt detta avtal.

Mom. 1:1 Sjuklön vid kortare anställning

Om den avtalade anställningstiden är kortare än en månad inträder rätten till sjuklön endast om arbetstagaren tillträtt anställningen och därefter varit anställd 14 kalenderdagar i följd (se 3 § SjLL).

Mom. 2 Sjukanmälan till arbetsgivare

När en arbetstagare blir sjuk och därför inte kan tjänstgöra ska arbetstagaren snarast möjligt underrätta arbetsgivaren om detta. Vidare ska arbetstagaren så snart det är möjligt meddela arbetsgivaren när arbetstagaren beräknar kunna återgå i arbete.

Samma sak gäller om arbetstagaren blir arbetsförmögen på grund av olycksfall eller arbetsskada eller om arbetstagaren måste avhålla sig från arbete på grund av risk för överföring av smitta och rätt föreligger till ersättning enligt Lagen om ersättning åt smittbärare.

Sjuklön ska som huvudregel inte utges för tid innan arbetsgivaren fått anmälan om sjukdomsfallet (8 § 1 st SjLL).

Mom. 3 Försäkran och läkarintyg

Mom. 3:1 Försäkran

Arbetstagaren ska lämna arbetsgivaren en skriftlig försäkran om att arbets- tagaren har varit sjuk, uppgifter om i vilken omfattning arbetsförmågan varit nedsatt på grund av sjukdomen och under vilka dagar arbetstagaren skulle ha arbetat (9 § SjLL).

Mom. 3:2 Läkarintyg

Arbetsgivaren är skyldig att utge sjuklön från och med den sjunde kalenderdagen efter dagen för sjukanmälan endast om arbetstagaren styrker nedsättningen av arbetsförmågan och sjukperiodens längd med läkarintyg (8 § 2 st SjLL).

Om arbetsgivaren begär det ska arbetstagaren styrka nedsättningen av arbets- förmågan med läkarintyg från tidigare dag. Arbetsgivaren har rätt att anvisa läkare. Arbetsgivaren ersätter kostnad för anvisad läkare.

Mom. 4 a Sjuklönens storlek (Ej Kommunal)

4:1 Beräkning av sjukavdrag

Karensavdrag samt sjuklön beräknas i tre steg.

Vid beräkning av karens och sjuklön avser begreppet **månadslön** summan av fast kontant månadslön och fasta lönetillägg samt eventuella ersättningar t.ex ob-tillägg, jour och beredskap per månad. Tillägg beräknas utifrån representativ period eller gällande tjänstgöringsplan.

Mom 4:2 Sjukdom t.o.m. 14:e kalenderdagen per sjukperiod

1. Först beräknas frånvaro per timme med
(Månadslön x 12 / 52 x veckoarbetstid).
Vid sjukdom del av dag se anmärkningar punkt 5 och 6.
2. Sjuklön per timme beräknas enligt
(Månadslön x 12 / 52 x veckoarbetstid) x 0,8

3. Karensavdrag som uppgår till 3,68 % av månadslön enligt definition i mom 4:1 dras av från sjuklön till dess att fullt karensavdrag gjorts. Detta motsvarar 20% av sjuklönen under en genomsnittlig arbetsvecka.

Fullt avdrag

Fullt löneavdrag på grund av sjukfrånvaro beräknas per arbetsdag, från dag 1, till dess att aktuell sjuklöneperiod upphör.

Sjuklön läggs till

Dag 1-14 betalas sjuklön som motsvarar 80% av den månadslön, enligt definition i mom 4:1, arbetstagaren normalt skulle ha fått.

Karensavdrag dras av från sjuklön

Från sjuklönen ska ett karensavdrag göras. Karensavdraget motsvarar 3,68 % av arbetstagarens månadslön enligt def. i mom 4:1

Anmärkningar

1. En arbetsdag anses omfatta 8 timmar för heltidsanställd. En arbetsvecka anses omfatta 40 timmars arbete. Detta gäller vid såväl semesteranställning som oreglerad arbetstid och ferieanställning.
2. För arbetstagare med intermitterant tjänstgöring beräknas ett snitt över en representativ period så att genomsnittet på ett rättvisande sätt speglar arbetstagarens arbetstidsförhållande.
3. Ny sjukperiod som börjar inom 5 kalenderdagar från det att en tidigare sjukperiod upphört ska betraktas som en fortsättning på den tidigare sjukperioden. Det innebär att fortsatt karensavdrag kan behöva göras upp till att helt karensavdrag har gjorts i den fortsatta sjukperioden. Gäller även avdrag som görs enligt § 12 mom. 4:2 i avtalet.

4. Antalet karensavdrag får enligt lagen inte överstiga tio tillfällen under en tolv månadersperiod. Om det vid en ny sjukperiod visar sig att arbetstagaren fått tio tillfällen med karensavdrag inom tolv månader bakåt från den nya sjuklöneperiodens början, ska avdraget för de första 20 procenten av sjukfrånvaron beräknas enligt vad som gäller från dag 2 till och med dag 14 i sjukperioden. (Ej karens) Övergångsregel: Antalet karensavdrag kan beräknas retroaktivt och även inkludera karensdagar under 2018.
5. Karensavdraget kan totalt aldrig vara större än vad som utan karensavdrag skulle ha lämnats i form av sjuklön.
6. För en arbetstagare som enligt Försäkringskassans beslut är berättigad till sjuklön utan beaktande av karens, görs sjukavdrag enligt vad som gäller för sjukfrånvaro överstigande 20 procent av genomsnittlig veckoarbetstid till och med dag 14 i sjukperioden.

Beräkning av avdrag vid sjukdom del av dag

Efter beräkning av karensavdrag enligt ovan skall det framräknade avdraget divideras med 8, man får då fram karensavdrag per timma vilket multipliceras med antalet frånvarotimmar.

Mom. 4:3 Begreppen "månadslön" och "veckoarbetstid"

Månadslön = den aktuella månadslönen, enligt mom 4:1. (För arbetstagare avlönad med veckolön ska månadslönen beräknas som 4,3 x veckolönen).

Vid löneändring finns speciella regler i mom. 4:4.

Med månadslön i mom. 4:2 avses fast kontant månadslön och eventuella fasta lönetillägg per månad.

Med veckoarbetstid avses antalet arbetstimmar per helgfri vecka för den enskilde arbetstagaren. Om arbetstagaren har oregelbunden arbetstid beräknas veckoarbetstiden i genomsnitt per månad eller annan förläggingscykel.

Beräkning av veckoarbetstiden görs med högst två decimaler varvid 0 – 4 avrundas nedåt och 5 – 9 uppåt.

Om olika lång arbetstid gäller för olika delar av året räknas arbetstiden per helgfri vecka i genomsnitt per år.

Mom. 4:4 Ändring av lön eller veckoarbetstid

Om ändring av lön eller veckoarbetstid sker gäller följande.

Arbetsgivaren ska göra sjukavdrag med utgångspunkt från den gamla lönen respektive arbetstiden under längst den månad arbetstagaren fått besked om sin nya lön respektive ändrar arbetstid.

Om de avräkningsperioder som arbetsgivaren använder vid löneutbetalningen inte sammanfaller med kalendermånaderna, har arbetsgivaren rätt att vid tillämpning av denna bestämmelse byta ut begreppet "månad" mot "avräkningsperiod".

Mom. 4:5 a Sjukdom fr o m 15:e kalenderdagen

För verksamheter inom TRIA som går under SAF/LO gäller följande:

Arbetstagare som omfattas av Avtalsgruppsjukförsäkring (AGS) omfattas inte av ovan bestämmelser om sjuklön utan helt avdrag görs.

För varje sjukdag (även arbetsfria vardagar samt sön- och helgdagar) görs sjukavdrag per dag enligt följande.

För arbetstagare med månadslön om högst $\frac{8 \times \text{prisbasbeloppet}}{12}$

$$90 \% \times \frac{\text{månadslönen} \times 12}{365}$$

För arbetstagare med månadslön över $\frac{8 \times \text{prisbasbeloppet}}{12}$

$$90 \% \times \frac{8 \times \text{prisbasbeloppet}}{365} + 10 \% \times \frac{(\text{månadslönen} \times 12 - 8 \times \text{prisbasbeloppet})}{365}$$

Sjukavdraget per dag får ej överstiga

$$\frac{\text{den fasta kontanta månadslönen} \times 12}{365}$$

Månadslönen = den aktuella månadslönen. (För arbetstagare avlönad med veckolön ska månadslönen beräknas som 4,3 x veckolönen).

Vid löneändring finns speciella regler i mom. 4:4.

Med fast kontant månadslön jämföres vid tillämpningen av denna begränsningsregel fasta lönetillägg per månad.

Mom. 5 Sjuklönetidens längd

Om arbetstagaren enligt bestämmelserna i detta avtal har rätt till sjuklön från och med 15:e kalenderdagen, ska arbetsgivaren betala sjuklön till och med 90:e kalenderdagen i sjukperioden.

För arbetstagare som under en tolv månadersperiod är sjuk vid två eller flera tillfällen är rätten till sjuklön begränsad till totalt 105 kalenderdagar.

I sjukperioden ingår dels samtliga dagar med sjukavdrag inklusive karensdag, dels arbetsfria dagar som infaller i en sjukperiod.

För verksamheter inom TRIA som går under SAF/LO gäller följande:

Arbetstagare som omfattas av Avtalsgruppsjukförsäkring (AGS) omfattas inte av ovan bestämmelser om sjuklön utan helt avdrag görs.

Mom. 6 Inskränkningar i rätten till sjuklön

Mom. 6:1 Reducerad sjuklön

Om arbetstagarens sjukförsäkringsförmåner enligt Lagen om allmän försäkring har nedsatts ska sjuklönen reduceras i motsvarande grad.

Mom. 6:2 Sjuklön i skadeståndsfall

Om arbetstagaren har skadats vid olycksfall som vållats av tredje man och om ersättning inte betalas enligt TFA, ska arbetsgivaren betala sjuklön endast om – respektive i den utsträckning – arbetstagaren inte kan få skadestånd för förlorad arbetsförtjänst från den som är ansvarig för skadan.

Mom. 6:3 Sjukpension

Om arbetstagaren får sjukpension enligt ITP-planen upphör rätten till sjuklön.

Mom. 7 Vissa samordningsregler

Mom. 7:1 Samordning mellan sjuklön och livränta

Om en arbetstagare på grund av arbetsskada uppbär livränta i stället för sjukpenning och detta sker under tid då arbetstagaren har rätt till sjuklön, ska sjuklönen från arbetsgivaren inte beräknas enligt mom. 4, utan i stället utgöra skillnaden mellan 90 procent av månadslönen och livräntan.

Rätt till sjuklön på lönedelar upp till 8 prisbasbelopp föreligger inte för tid då sjukpenning enligt Lagen om arbetsskadeförsäkring betalas eller för tid då rehabiliteringspenning betalas.

Mom. 7:2 Samordning mellan sjuklön och annan försäkring än ITP och TFA

Om arbetstagaren får ersättning från annan försäkring än ITP eller trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA) och arbetsgivaren har betalat premien för denna försäkring, ska sjuklönen minskas med ersättningen.

Mom. 7:3 Samordning mellan sjuklön och vissa ersättningar från staten

Om arbetstagaren får annan ersättning från staten än från den allmänna försäkringen, arbetsskadeförsäkringen eller Lagen om statligt personskadeskydd, ska sjuklönen minskas med ersättningen.

Mom. 7:4 Specialregel vid rätt till statligt personskadeskydd

Vid tillämpningen av bestämmelserna i denna paragraf ska förmåner enligt det statliga personskadeskyddet jämföras med motsvarande förmåner enligt socialförsäkringsbalken.

§ 13 Föräldralön

Mom. 1 Rätt till föräldralön

Arbetstagare har rätt till föräldralön från arbetsgivaren om arbetstagaren är föräldraledig med rätt till föräldrapenning eller uppbär graviditetspenning.

Detsamma gäller om arbetstagaren uppbär föräldrapenning i samband med mottagande av adoptivbarn eller fosterbarn för stadigvarande vård och barnet inte fyllt 10 år.

För verksamheter inom TRIA som går under SAF/LO gäller följande:

Den som är föräldraledig och får föräldrapenning från Försäkringskassan kan få en kompletterande ersättning som heter Föräldrapenningtillägg, FPT. I detta fall gäller inte föräldralön som det beskrivs i denna § 13.

Mom. 2 Tid då föräldralön betalas

Föräldralön betalas för sådana dagar under föräldraledigheten då arbetstagaren tar ut föräldrapenning över lägstanivå.

Föräldralön utbetalas efter det att arbetsgivaren mottagit utbetalningsbesked från Försäkringskassan.

Mom. 3 Föräldralönens storlek

Föräldralönen är tio procent av dagslönen under högst 180 dagar på lönedelar upp till högsta SGI. På lönedelar som överstiger högsta SGI är föräldralönen 90 procent av dagslönen under högst 180 dagar.

§ 14 Ledighet

Mom. 1 Kort ledighet med lön

Kort ledighet med lön kan beviljas för del av arbetsdag. I särskilda fall kan arbetsgivaren bevilja ledighet för en eller flera dagar, t ex vid hastigt påkommande sjukdom hos någon nära anhörig som bor hemma hos arbetstagaren eller vid någon nära anhörigs frånfälle. Med nära anhörig avses exempelvis make eller maka, barn, barnbarn, syskon, föräldrar och svärföräldrar.

Besök i hälso- och sjukvård som syftar till att behålla och återställa arbetsförmågan kan få ske på arbetstid när verksamheten så tillåter.

Besök på barnmorskemottagning eller barnavårdscentral för båda föräldrarna kan få ske på arbetstid när verksamheten så tillåter.

Mom. 2 Tjänstledighet

Mom. 2:1 Beviljande av tjänstledighet

Tjänstledighet (= ledighet minst en dag utan lön) kan beviljas, om arbetsgiva- ren finner att det kan ske utan olägenhet för verksamheten hos arbetsgivaren.

När arbetsgivaren beviljar tjänstledighet ska man för arbetstagaren ange vilken tidsperiod tjänstledigheten omfattar. Tjänstledighet får inte förläggas så att den inleds och/eller avslutas på sön- eller helgdag, som är arbetsfri för den enskilde arbetstagaren. För arbetstagare som har veckovilan förlagd till någon annan dag än sön- eller helgdag ska motsvarande tillämpas.

Mom. 2:2 Beräkning av tjänstledighetsavdrag

När en arbetstagare är frånvarande på grund av tjänstledighet, görs avdrag enligt följande.

- a. Om arbetstagaren är tjänstledig under en period av högst fem arbetsdagar, ska för varje arbetsdag då arbetstagaren är tjänstledig avdrag göras med

$\frac{1}{21}$ av månadslönen

- b. Om arbetstagaren är tjänstledig under en period längre än fem arbetsdagar, ska för varje tjänstledighetsdag (även vardag som är arbetsfri för den enskilde arbetstagaren samt sön- och helgdagar) avdrag göras med dagslönen. Med dagslön avses här fast kontant månadslön x tolv dividerat med 365.
- c. Om en tjänstledighetsperiod omfattar en eller flera hela kalendermånader, ska arbetstagarens hela månadslön dras av för var och en av kalendermånaderna.

Mom. 3 Annan ledighet

Mom. 3:1 Beviljande av annan ledighet

Annan ledighet kan beviljas för del av dag, om arbetsgivaren finner att det kan ske utan olägenhet för verksamheten.

Mom. 3:2 Beräkning av avdrag vid annan ledighet

När en arbetstagare är frånvarande på grund av annan ledighet görs avdrag för varje full halvtimme.

avdraget per timme = $\frac{1}{169}$ av månadslönen

För en deltidsanställd arbetstagare ska deltidslönen först räknas upp till den lön som motsvarar full ordinarie arbetstid.

Mom. 4 Månadslön

Med månadslön avses i denna paragraf fast kontant månadslön och eventuella fasta lönetillägg per månad.

I månadslönen ska inte inräknas värdet av naturaförmåner eller ersättningar för kostnader i tjänsten.

Mom. 5 Intermittent deltidsarbete

Om arbetstagaren är deltidsanställd och arbetar full ordinarie arbetstid endast under vissa av veckans arbetsdagar (så kallat intermittent deltidsarbete), ska tjänstledighetsavdrag vid tjänstledighet del av kalendermånad göras enligt följande.

Månadslönen dividerad med

$$\frac{\text{antalet arbetsdagar / vecka}}{5} \times 21$$

Exempel

Antal arbetsdagar per vecka	Avdrag per arbetsdag
4	$\frac{\text{månadslön}}{16,8}$
3,5	$\frac{\text{månadslön}}{14,7}$
3	$\frac{\text{månadslön}}{12,6}$
2,5	$\frac{\text{månadslön}}{10,5}$
2	$\frac{\text{månadslön}}{8,4}$

Med "antal arbetsdagar/vecka" avses arbetsdagar per helgfri vecka, beräknat i genomsnitt per månad eller längre begränsningsperiod enligt gällande schema.

Avdrag enligt ovan ska göras för varje dag som arbetstagaren är tjänstledig och som annars skulle varit arbetsdag för arbetstagaren.

Beträffande begreppet månadslön se mom. 4.

Om en tjänstledighetsperiod omfattar en eller flera hela kalendermånader, ska arbetstagarens hela månadslön dras av för var och en av kalendermånaderna.

§ 15 Uppsägning

Mom. 1 Uppsägning från arbetstagarens sida

Mom. 1:1 Uppsägningstid

En arbetstagare har följande uppsägningstid, om inte annat följer av enskild överenskommelse:

Anställningstid hos arbetsgivaren	Uppsägningstid
Högst 2 år	1 månad
2-4 år	2 månader
Mer än 4 år	3 månader

Anställningstidens längd beräknas enligt 3 § LAS.

Mom. 1:2 Formen för uppsägning

För att det inte ska uppstå tvist om huruvida uppsägning har skett eller inte, bör arbetstagaren göra sin uppsägning skriftligen. Om uppsägningen ändå sker muntligen bör arbetstagaren så snart som möjligt bekräfta den skriftligen till arbetsgivaren.

Mom. 1:3 (gäller endast medlemmar i Lärarförbundet, SFHL och Lärarnas Riksförbund)

En arbetstagare har följande uppsägningstid, om inte annat följer av enskild överenskommelse:

<u>Anställningstid hos arbetsgivaren</u>	<u>Uppsägningstid</u>
högst 2 år	1 månad

2 – 4 år	2 månader
mer än 4 år	3 månader

Mom. 2 Uppsägning från arbetsgivarens sida

Mom. 2:1 Uppsägningstid

Mom. 2:1 Uppsägningstid

Vid uppsägning av arbetstagare gäller uppsägningstiderna i LAS (se tabell nedan), såvida inte annat följer av mom 2:3 eller 3:1.

Anställningstid hos arbetsgivaren	Uppsägningstid
Högst 2 år	1 månad
2-4 år	2 månader
4-6 år	3 månader
6-8 år	4 månader
8-10 år	5 månader
Mer än 10 år	6 månader

Anställningstidens längd beräknas enligt 3 § LAS.

Mom. 2:2 Turordningsregler vid uppsägning p g a arbetsbrist

De lokala parterna ska vid aktualiserad personalinskränkning värdera arbetsgivarens krav och behov i bemanningshänseende. Om dessa behov inte kan tillgodoses med tillämpning av lag ska turordning fastställas med avsteg från lagens bestämmelser.

De lokala parterna ska därvid göra ett urval av de anställda som ska sägas upp så att arbetsgivarens behov av kompetens särskilt beaktas liksom arbetsgivarens möjligheter att bedriva konkurrenskraftig verksamhet och därmed bereda fortsatt anställning.

Det förutsätts att de lokala parterna, på endera partens begäran, träffar överenskommelse om fastställande av turordning vid uppsägning med tillämpning av 22 § LAS och de avsteg från lagen som behövs.

De lokala parterna kan också med avvikelser från bestämmelserna i 25 – 27 §§ LAS överenskomma om turordning vid återanställning. Därvid ska kriterierna ovan gälla.

Det åligger de lokala parterna att på begäran föra förhandlingar som sägs i föregående stycket liksom att skriftligen bekräfta träffade överenskommelser.

Enas inte de lokala parterna, äger förbundsparterna, om endera begär det, träffa överenskommelse i enlighet med ovan angivna riktlinjer.

Det förutsätts att arbetsgivaren inför behandlingen av frågorna som berörs enligt ovan tillhandahåller den lokala respektive den centrala avtalsparten relevant faktaunderlag.

Lokala överenskommelser enligt detta moment kan även ingås med Kommunal.

Anmärkning

Utan lokal eller central överenskommelse enligt ovan kan uppsägning på grund av arbetsbrist respektive återanställning prövas enligt lag med iakttagande av förhandlingsordningen.

Mom. 2:3 Förlängd uppsägningstid

För arbetstagare, som sagts upp på grund av arbetsbrist och vid uppsägningdagen uppnått 55 års ålder och då har tio års sammanhängande anställningstid, förlängs den uppsägningstid som gäller i branschavtalet eller LAS med sex månader.

Mom. 2:4 Skriftligt varsel

Varsel vid uppsägning på grund av personliga skäl som arbetsgivaren enligt LAS ska ge lokalt till arbetstagarorganisation ska anses ha skett, när arbetsgivaren har överlämnat en varselskrivelse till den lokala arbetstagarparten eller två arbetsdagar efter det att arbetsgivaren har avsänt skrivelsen i rekommenderat brev under respektive förbunds adress.

Varsel som arbetsgivaren har gett under semesterstopp, anses ha skett dagen efter den då semesterstoppet upphörde.

Mom. 2:5 Lön under uppsägningstid

I anslutning till 12 § LAS gäller följande för arbetstagare som inte kan beredas arbete under uppsägningstiden.

Om ersättning för jour- eller beredskapstjänstgöring normalt skulle ha betalats till arbetstagaren, ska för varje kalenderdag då arbetstagaren inte kan erbjudas arbete, sådan ersättning anses uppgå till 1/365 av den ersättning som arbetstagaren fått under närmast föregående tolv månadersperiod.

Mom. 3 Övriga bestämmelser vid uppsägning

Mom 3:1 Tidsbegränsade anställningar (Gäller ej Kommunal)

För tidsbegränsade anställningar som tecknas för mer än tre månader gäller en ömsesidig uppsägningstid om en månad. Uppsägning från arbetsgivaren förutsätter saklig grund enligt LAS.

Mom. 3:2 Skadestånd då arbetstagaren inte iakttar uppsägningstiden

Om arbetstagaren lämnar sin anställning utan att iaktta uppsägningstiden eller del av denna, har arbetsgivaren rätt till skadestånd för den ekonomiska skada och olägenhet som därigenom vållas, dock högst med ett belopp som motsvarar summan av arbetstagarens intjänade och inestående lön, semesterersättning, sparad semester, ferielön, övertidsersättning eller annan inestående lönedel.

Mom. 4 Avslutande av anställning p g a rätt till hel sjukersättning

Vill en arbetsgivare att en arbetstagare ska lämna sin anställning i samband med att arbetstagaren enligt Socialförsäkringsbalken (2010:110) får rätt till hel sjukersättning som inte är tidsbegränsad ska arbetsgivaren skriftligen ge arbetstagaren besked om detta så snart arbetsgivaren har fått kännedom om beslutet om sjukersättning.

Mom. 5 Avslutande av anställning p g a uppnådd LAS-ålder

Oberoende av avtalad uppsägningstid gäller följande för tjänsteman som inom en månad uppnår eller har uppnått den ålder som anges i 32a § lagen om anställningsskydd:

Anställningen kan av såväl tjänsteman som arbetsgivare bringas att upphöra genom skriftlig underrättelse. Anställningen upphör en månad efter att underrättelsen lämnats till motparten. Varsel till facklig organisation behöver inte lämnas. Skriftlig överenskommelse om längre underrättelsetid än en månad kan träffas.

§ 16 Ansökan om lägre sysselsättningsgrad för anställd som fyllt 65 år

I syfte att underlätta för ett längre yrkesliv kan arbetstagare som fyllt 65 år ansöka om att anställningsavtalet ska omregleras till en lägre sysselsättningsgrad. Arbetsgivaren kan bevilja detta om verksamheten så tillåter. Arbetsgivaren ska på begäran skriftligt motivera sitt beslut.

§ 17 Giltighetstid

Detta avtal gäller för Vision, Akademikerförbunden, Lärarförbundets och Lärarnas Riksförbunds Samverkanråd och Kommunal till och med den 30 april 2023.

För tiden efter den 30 april 2023 gäller avtalet med sju dagars uppsägningstid.

Arbetsgivaralliansen	Lärförbundets och Lärarnas
Branschkommitté	Riksförbunds Samverkansråd
Utbildning och Folkbildning	Vision Akademikerförbunden *
	Kommunal

*Akademikerförbundet SSR är kontaktförbund för Akademikerförbunden. I Akademikerförbunden ingår Akademikerförbundet SSR, Akavia, DIK, Förbundet Sveriges Arbetsterapeuter, Fysioterapeuterna, Natur- vetarna, Sveriges Farmaceuter, Sveriges Ingenjörer, Sveriges Psykologförbund, Sveriges Skolledarförbund, Sveriges Universitetslärarförbund och Sveriges Veterinärförbund.

Bilagor

Bilaga 1

Övriga avtal mellan parterna

Övriga avtal mellan parterna

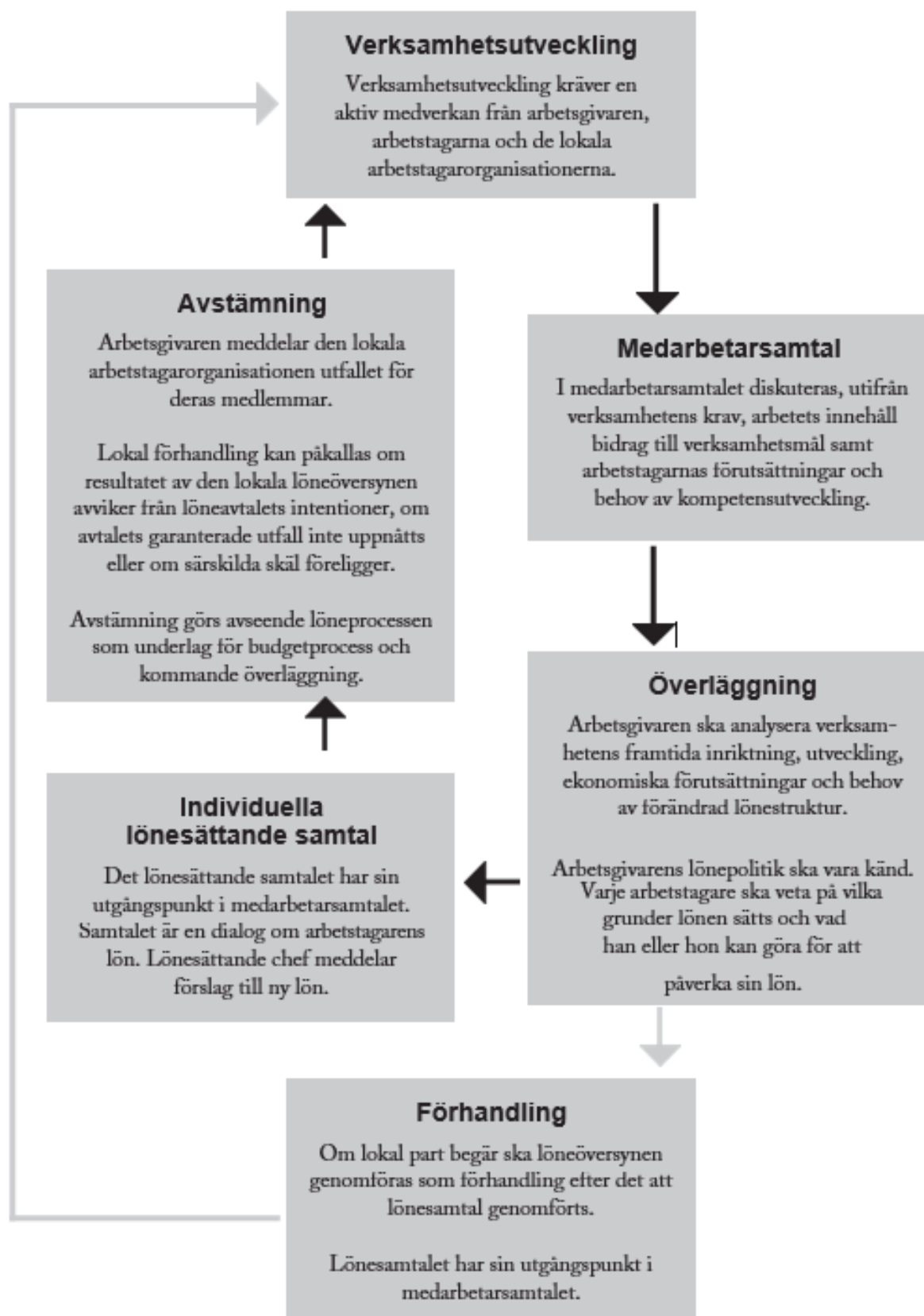
- Överenskommelse om förhandlingsordning
Arbetsgivaralliansen – LO/PTK
- Samverkansavtal Arbetsgivaralliansen – LO/PTK
- Pensionsavtal (ITP) Arbetsgivaralliansen – PTK
- Avtal om tjänstegruppliv (TGL)
Arbetsgivaralliansen – PTK
- Avtal om trygghetsförsäkring vid arbetskada (TFA)
Arbetsgivaralliansen – LO/PTK
- Omställningsavtal Arbetsgivaralliansen – PTK
- Avtal om social trygghet vid utlandstjänstgöring
Arbetsgivaralliansen – PTK
- Överenskommelse om vissa särskilda åtgärder för
arbetstagare som utsatts för asbestexponering
Arbetsgivaralliansen – LO/PTK
- Beredskapsavtal Arbetsgivaralliansen – LO/PTK

Gäller även arbetstagare som tillhör TRIA Vård och Omsorg

- Avtalspension Svenskt Näringsliv/LO
- Avtalsgruppsjukförsäkring AGS mellan Svenskt Näringsliv/LO
- Föräldrapenningtillägget, FPT

Bilaga 2 Löneavtal 2020-2023

Lärarnas Samverkansråd, Vision, Akademikerförbunden och Kommunal



Verksamhetsutveckling

Allmänna utgångspunkter

Arbetsgivare och arbetstagare har ett gemensamt intresse av att skapa livs- kraftiga verksamheter.

De lokala parterna ska bidra till att skapa goda förutsättningar för att utveckla verksamheten i syfte att förbättra resultat och måluppfyllelse. Detta kräver ett systematiskt utvecklings- och kvalitetsarbete. Arbetstagarens bidrag till måluppfyllelsen bör återspeglas i löneutvecklingen.

Det centrala samverkansavtalet kan skapa förutsättningar för en kontinuerlig dialog mellan arbetsgivare och arbetstagare i syfte att utveckla såväl individ som verksamhet och skapa en god arbetsmiljö.

Det är viktigt att det finns en utvecklad och känd lönepolitik. Arbetsgivaren och de lokala arbetstagarorganisationerna utvecklar i samverkan lönepolitiken och kriterierna för lönesättningen utifrån verksamhetens mål och behov.

Lönesättningen ska underlätta för arbetsgivaren att rekrytera, motivera och behålla arbetstagare.

En fungerande lönebildning stimulerar till engagemang, utveckling och goda arbetsinsatser och medverkar till att verksamhetens mål uppnås.

Även föräldralediga och sjukskrivna har rätt till medarbetarsamtal och omfattas av löneöversynen samt har rätt till lönesamtal.

Löneöversynen ska normalt planeras så att arbetstagarens nya lön kan utbetalas den månad som är det centrala löneavtalets revisionsdatum. Vid utbetalning av retroaktiv lön ska arbetsgivaren även utbetala den mellan- skillnad som uppstår till följd av att Försäkringskassan inte retroaktivt ändrar sjuklönegrundande inkomst.

Kompetensutveckling

Med kompetens menas här de samlade kunskaper, färdigheter, förmågor och förhållningssätt som gör det möjligt att utföra aktuella uppgifter i linje med de definierade målen och kraven på hur dessa ska uppnås.

Kompetensutveckling för alla personalkategorier är av stor betydelse för en positiv utveckling av skolan. För att skapa möjligheter för individen krävs det att kompetensutveckling kopplas till verksamhetens behov, nu och i framtiden.

Medarbetarsamtal och arbetsplatsträffar utgör en viktig grund för planering av kompetensutveckling. Under det årliga medarbetarsamtalet upprättas en individuell kompetensutvecklingsplan. Det är nödvändigt att arbetsgivaren avsätter erforderliga resurser.

Medarbetarsamtal

Inför varje verksamhetsår ska lönesättande chef och arbetstagare genomföra ett medarbetarsamtal.

Samtalet bör innehålla:

- arbetstagarens arbetsuppgifter, ansvar, eventuella förändringar i arbetsinnehåll samt förväntat arbetsresultat/målsättning och
- arbetstagarens bidrag till måluppfyllelsen.

En individuell kompetensutvecklingsplan upprättas och skrivs under av lönesättande chef och arbetstagaren.

Lönesättande chef ska dokumentera resultatet av medarbetarsamtalet som sedan delges arbetstagaren.

Överläggning

Arbetsgivaren ska inför löneöversynen analysera verksamhetens framtida inriktning, utveckling och ekonomiska förutsättningar, bland annat med beaktande av förra årets avstämning. Behov av förändrad lönestruktur – befintliga och önskade lönerelationer mellan och inom yrkesgrupper – ska övervägas i syfte att

arbetsgivaren ska kunna behålla och rekrytera med- arbetare. Den årliga analysen bör utmynna i en diskussion om önskvärda förändringar och den kan visa att det utöver lönerevisionen finns skäl att göra individuella justeringar för att åtgärda eventuella osakliga löneskillnader utifrån diskrimineringslagstiftningen. Arbetsgivaren ska motivera sina förslag till lönestruktur. Målsättningen är att lokala parter kommer överens under överläggningen.

Det är parternas uppfattning att arbetsgivaren i första hand ska genomföra löneöversynen genom individuella lönesättande samtal. Om lokal part begär ska löneöversynen genomföras som förhandling efter det att lönesamtal genomförts.

Anmärkning

För Vision och Akademikerförbunden gäller: Finns ingen lokal part sker överläggningen direkt med de anställda.

För Lärarförbundet utgör ombud/klubb lokal part. Saknas lokal facklig representation utser Lärarförbundets riksorganisation företrädare.

För Lärarnas Riksförbund utgör LR-förening lokal part.

För Vision utgör ombud/klubb eller avdelning lokal part. Saknas lokal facklig representation utser respektive Visions center företrädare.

Individuella lönesättande samtal

Lönesättningen ska vara individuell och differentierad. Avtalet innehåller inga individgarantier.

Arbetstagarens lön påverkas av dels arbetsuppgifternas ansvar och svårighets- grad, dels arbetstagarens arbetsresultat, bidrag till verksamhetens utveckling och måluppfyllelse. Även marknadskrafterna kan påverka lönen.

Arbetstagarens lön ska bestämmas utifrån den i samverkan utvecklade löne- politiken och lokalt framtagna kriterier.

Lönesättningen ska vara sakligt grundad. Enligt gällande diskriminerings- lagstiftning får en arbetsgivare varken direkt eller indirekt diskriminera en arbetstagare vid tillämpning av lön eller andra anställningsvillkor.

Varje arbetstagare ska veta på vilka grunder lönen sätts och vad hon eller han kan göra för att påverka sin lön.

Om löneökningstrymmet beräknas i procenttal respektive i krontal för samma eller likvärdigt arbete ska arbetsgivaren sätta lön så att osakliga löne- skillnader inte uppstår.

Arbetsgivare och arbetstagare ska föra en dialog om arbetstagarens bidrag till det gångna årets verksamhet, måluppfyllelse och utveckling samt värdera arbetstagarens insatser/resultat utifrån fastställda lönekriterier. Tidigare med- arbetarsamtal bör ligga till grund för dialogen.

Dialogen ska vara en uppföljning av:

- satta mål och arbetstagarens bidrag till måluppfyllelsen,
- arbetstagarens arbetsuppgifter, ansvar, prestation och eventuella förändringar i arbetsinnehåll samt egen kompetensutveckling,
- samarbets- och initiativförmåga.

Om arbetstagaren har haft en ogynnsam löneutveckling ska lönesättande chef diskutera arbetstagarens förutsättningar för arbetsuppgifterna, behov av kompetensutveckling eller andra åtgärder. Samtalet ska resultera i en utvecklingsplan.

Det individuella lönesättande samtalet ska avslutas med att lönesättande chef meddelar förslag till ny lön till arbetstagaren om inte förhandling begärts.

Avstämning

Löneökningstrymmet beräknas per arbetstagarorganisation. För deltidsanställd ska beloppet räknas ned i proportion till vad deltiden utgör i procent av heltid.

Det garanterade utfallet gäller inte för lokal arbetstagarorganisation med färre än tre medlemmar.

Arbetsgivaren meddelar den lokala arbetstagarorganisationen utfallet för deras medlemmar.

Lokal förhandling kan påkallas om resultatet av den lokala löneöversynen avviker från löneavtalets intentioner, om avtalets garanterade utfall inte upp- nåtts eller om särskilda skäl föreligger. Förhandling påkallas senast tre veckor efter det att arbetstagarorganisationen delgetts utfallet.

Central förhandling kan påkallas om resultatet av den lokala löneöversynen avviker från löneavtalets intentioner, om avtalets garanterade utfall inte upp- nåtts eller om särskilda skäl föreligger.

Central förhandling påkallas senast en månad efter genomförd avstämning eller förhandling.

Parterna utvärderar den genomförda löneöversynen som ett underlag för budgetprocess och kommande överläggning. Det är viktigt att medarbetare och lönesättande chef är delaktiga i utvärderingen.

Tillämpningsregler

Avtalets omfattning

Avtalet omfattar arbetstagare som varit anställd hos arbetsgivaren fortlöpande under sex månader före fastställt datum för löneöversynen.

Undantag

I samband med att en arbetstagare anställs eller får högre lön kan arbets- givaren och arbetstagaren komma överens om att arbetstagaren inte ska omfattas av löneöversynen.

Arbetstagare som vid datum för löneöversynen är tjänstledig för minst tre månader framåt i tiden, av annat skäl än sjukdom eller föräldraledighet, är undantagen från löneavtalet om inte överenskommelse träffas om annat.

Arbetstagare som slutar sin anställning senast vid datum för löneöversynen omfattas inte av avtalet.

Om arbetsgivaren i avvaktan på detta löneavtal redan har utgett lönehöjningar ska dessa avräknas från löneökningstrymmet, om inte lokal överenskommelse om annat har träffats.

Avtalat löneökningstrymme

Lokal lönebildning innebär att löneökningarna fastställs i verksamheten utifrån dessas förutsättningar. Utgångspunkten är att lokal lönebildning ska kunna ge en bättre löneutveckling inom avtalsområdet. Kompetensförsörjningsfrågan är central inom området. Parterna ser därför goda löne- och anställningsvillkor och långsiktigt hållbara arbetsförhållanden som en möjlighet att öka attraktionskraften samt bidra till att rekrytera och behålla medarbetare i syfte att trygga kontinuiteten i utbildningen.

Läraryrskommitténs och Lärarnas Riksförbunds Samverkansråd, samt Vision:

Under hela avtalsperioden tillämpas lokal lönebildning. Parterna är överens om att genomföra partsgemensamma utbildningar i syfte att medlemmar och förtroendevalda ska utveckla sitt arbete med löneprocesser i löneavtal utan centralt angivna löneökningnivåer. Lönerevisionsdatum är den 1 maj respektive år.

Akademikerförbunden:

Efter avslutad lönerevision skall summan av de fasta kontanta lönerna per arbetstagarorganisation ha ökat med lägst 3,0 % per den 1 december 2020 och 2,4 % per den 1 maj 2022.

Kommunal

Löneavtalet gäller mellan den 1 december 2020 - 30 april 2023.

Med **yrkesutbildning** nedan avses den för tiden gällande formella yrkesutbildning som individen genomfört inom branschen, såväl på ungdoms- som vuxenutbildning samt kvalificerade yrkesutbildningar på eftergymnasial nivå. Där ingår även kommunala yrkesinriktade vuxenutbildningar och arbetsmarknadsutbildningar på gymnasial nivå.

Lönerevision den 1 december 2020: För varje medlem i Kommunal läggs lägst 524 kr i en lönepott. Potten fördelas bland Kommunals medlemmar. Därutöver ska ett utrymme på 0,3 % av

medlemmarnas lönesumma beräknas. Detta utrymme ska i första hand lokalt fördelas på medlemmar i Kommunal som har yrkesutbildning (se definition ovan).

Lönerevision den 1 maj 2021: För varje medlem i Kommunal läggs lägst 535 kr i en lönepott. Potten fördelas bland Kommunals medlemmar. Därutöver ska ett utrymme på 0,3 % av medlemmarnas lönesumma beräknas. Detta utrymme ska i första hand lokalt fördelas på medlemmar i Kommunal som har yrkesutbildning (se definition ovan).

Lönerevision den 1 maj 2022: För varje medlem i Kommunal läggs lägst 382 kr i en lönepott. Potten fördelas bland Kommunals medlemmar. Därutöver ska ett utrymme på 0,3 % av medlemmarnas lönesumma beräknas. Detta utrymme ska i första hand lokalt fördelas på medlemmar i Kommunal som har yrkesutbildning (se definition ovan).

Lägstalöner:

1 oktober 2021 ska lägsta lön för arbetstagare som har fyllt 19 år uppgå till lägst 20 393 kr och vid för arbetsgivaren adekvat gymnasieutbildning, ska, efter genomgången utbildning, heltidslönen vid samma tidpunkt vara lägst 22 610 kr.

1 oktober 2022 ska lägsta lön för arbetstagare som har fyllt 19 år uppgå till lägst 20 678 kr och vid för arbetsgivaren adekvat gymnasieutbildning, ska, efter genomgången utbildning, heltidslönen vid samma tidpunkt vara lägst 22 926 kr.

30 april 2023 ska lägsta lön för arbetstagare som har fyllt 19 år uppgå till lägst 21 091 kr och vid för arbetsgivaren adekvat gymnasieutbildning, ska, efter genomgången utbildning, heltidslönen vid samma tidpunkt vara lägst 23 384 kr.

Central konsultation

Om någondera parten anser att den lokala löneprocessen inte fungerar tillfredställande kan begäran om lokal konsultation göras hos central part i syfte att klargöra avtalets intentioner. Efter central konsultation återupptar de lokala parterna den lokala förhandlingen.

Retroaktiv omräkning

Retroaktiva omräkningar görs från och med datum för löneöversynen på utbetalda ersättningar och gjorda avdrag enligt nedan.

Övertidsersättning och andra ersättningar

Övertidsersättning ska omräknas retroaktivt med den genomsnittliga lönehöjningen för arbetstagarna hos arbetsgivaren, såvida inte lokal överenskommelse träffas om att omräkningen ska ske individuellt för varje arbetstagare.

Motsvarande gäller övriga ersättningar som beräknas i relation till månadslönen.

Sjuk – och föräldraledighetsavdrag

Sjukavdrag under kalenderdag 1 – 14 omräknas retroaktivt. Föräldraledighetsavdrag ska inte omräknas retroaktivt.

Tjänstledighetsavdrag

Tjänstledighetsavdrag omräknas retroaktivt.

Giltighetstid

Löneavtalet gäller för Vision, Akademikerförbunden, Kommunal, Lärarförbundets och Lärarnas Riksförbunds Samverkanråd till och med den 30 april 2023.

Bilaga 3 Löneavtal Ledarna

Ledaravtalet

Chefen är i sin roll som arbetsledare arbetsgivarens representant på arbetsplatsen. Det förutsätts därför att chefen är lojal med arbetsgivaren och tillvaratar dennes intressen.

Chef är den som, oavsett titel och nivå, företräder arbetsgivaren och leder funktion, verksamhet och/eller medarbetare.

Chefsrollen innebär krävande och kvalificerade arbetsuppgifter. För att få långsiktigt hållbara chefer är tydlighet kring uppdraget, handlingsfrihet och uppbackning från organisationen en förutsättning.

Relationen mellan Arbetsgivaralliansen och Ledarna präglas av att Ledarna är en organisation för chefer och lösningar på eventuella tvister mellan parterna inriktas på åtgärder som stärker tilliten mellan parterna.

Avtalets omfattning

Detta avtal omfattar medlemmar i Ledarna som utgör arbetsgivarens företrädare vid arbetsplatser i verksamheter/organisationer som är anslutna till Arbetsgivaralliansens branschkommitté Utbildning och Folkbildning.

Enskild överenskommelse (dispositivitet)

Chef som omfattas av detta avtal kan träffa enskild individ- och verksamhetsanpassad överenskommelse med arbetsgivaren om andra villkor utan hinder av det allmänna villkorsavtalet. Sådan överenskommelse skall vara skriftlig och särskilt redovisa villkoren.

Villkoren i den enskilda överenskommelsen gäller tills vidare och kan revideras vid nästa lönedialogstillfälle.

En part som vill att villkoren ska upphöra ska underrätta den andre parten senast en månad före lönedialogstillfället. Från lönedialogstillfället gäller i så fall de allmänna villkor som har överenskommit mellan de centrala parterna.

Den enskilda överenskommelsen får inte strida mot tvingande lagstiftning.

Avtal om lönebildning i organisationen/verksamheten

Utgångspunkter

Lönebildningsprocessen ska utgå från organisationens ekonomiska förutsättningar och chefens bidrag till denna utveckling. Den individbaserade lönesättningen bidrar till att sambandet mellan verksamhetens mål, den egna utvecklingen, insatsen och lönen blir tydlig. På det viset kan lönen bli en drivkraft i den egna prestationen och därigenom positivt påverka både verksamhetens utveckling och den egna löneutvecklingen.

Lönebildningsprocessen bygger på dialog mellan chef och närmast överordnad chef. I dialogen är kompetens och resultat viktiga begrepp. Organisationens verksamhetsidé och mål länkas samman med personlig utveckling och löneutveckling. Lön och andra förmåner kopplas till prestation, måluppfyllelse och hur chefen leder verksamhet och medarbetare.

Lönebildningsprocessen ska vara transparent, tydlig och känd i verksamheten/organisationen. Processen definieras i verksamhetens lönepolicy.

Det ställs höga krav på chefer och de måste i sin tur ha realistiska förutsättningar för att framgångsrikt kunna hantera sitt uppdrag. En dialog mellan chef och närmast överordnad chef kring uppdrag och förutsättningar syftar till att skapa hållbara chefer vilket gynnar verksamhet, medarbetare och chefen själv. Denna dialog bör föras i samband med utvecklingssamtal/medarbetarsamtal.

Kompetensutvecklingens betydelse

För att möta kvalitetskrav och branschens utveckling krävs ett målmedvetet arbete med att utveckla kompetensen inom verksamheten. Chefernas kunnande, personliga engagemang och utveckling har avgörande betydelse. Alla chefer ska, efter behov, ges möjlighet och utrymme till kompetensutveckling i arbetet.

Kompetensutveckling är en viktig faktor i lönebildningsprocessen. Arbetsgivare och chefen har ett gemensamt ansvar för chefens kompetensutveckling och det är nödvändigt att arbetsgivaren avsätter erforderliga resurser för detta.

Den interna dialogen om kompetensutveckling är en viktig grund för utvecklingen av chefernas och organisationens samlade kompetens. Mål för individuell kompetensutveckling ska sättas. Dialogen kan föras vid till exempel planerings- eller utvecklingssamtal /medarbetarsamtal, där mål för individuell kompetensutveckling sätts.

Lön och löneutveckling

Den årliga löneprocessen bygger på dialog mellan chef och närmast överordnad chef. Lön och lönesättning ska stödja organisationens måluppfyllnad och utveckling. Lön sätts därför utifrån chefens prestation och måluppfyllelse.

Närmaste överordnad, lönesättande chef, är den som har bäst kunskap om chefens kompetens och prestationer. Det är därför viktigt att lönesättande chef har befogenhet att genomföra dialogen.

Tidplan för den årliga löneprocessen, utvecklingssamtal/medarbetarsamtal samt lönesamtal omfattas av de intentioner som återfinns i Samverkansavtal mellan Arbetsgivaralliansen – LO, PTK.

Lönerevision ska ske minst en gång per år. Lönerevisionstillfällena för chefer kan förläggas till personligt överenskomna tidpunkter. Kommer chef och organisationen inte överens ska lönerevision ske enligt respektive branschavtals tidpunkt för lönerevision.

Löneprocessen är en ständigt pågående process som sträcker sig över hela året. Löneprocessen ska kopplas till organisationens övergripande mål som bryts ned på individnivå så att löneprocessen blir transparent, förståelig och känd för alla. Rätt tillämpat kan detta avtal bidra till utveckling av såväl organisation som ledarskap. Följande steg skapar grund för en sådan löneprocess.

Steg 1 Förutsättningar

Lönen ska vara individuell och differentierad. Lönepolicy, löneavtal, lönekriterier samt organisationens ekonomiska- och marknadsmässiga förutsättningar skapar en nulägesbild som ska vara känd för alla inför den kommande lönesättningen. Chefens egen nulägesbeskrivning kompletterar denna analys.

Föräldralediga och sjukskrivna ska erbjudas utvecklingssamtal/medarbetarsamtal, och omfattas av löneöversynen samt erbjudas lönesamtal.

Steg 2 Utvecklingssamtal/medarbetarsamtal

Alla chefer ska ha minst ett utvecklingssamtal/medarbetarsamtal per år med sin lönesättande chef. I detta samtal diskuteras förutsättningar, målbild samt kompetensutveckling. Chefens individuella mål och kompetensutveckling ska dokumenteras.

Steg 3 Kontinuerlig uppföljning

Förändringar i omvärlden skapar behov av att ofta följa upp och eventuellt korrigera den målbild och de mål som satts upp. Varje chef ska beredas tillfälle till kontinuerlig uppföljning med lönesättande chef.

Steg 4 Bedömning

Inför lönesamtalet ska lönesättande chef göra en bedömning av chefens prestation under året. Detta för att kunna sätta lön utifrån det resultat och den måloppfyllelse som skett under året. Organisationens lönepolicy, lönekriterier samt lönesättande chefens bedömning från utvecklingssamtal/medarbetarsamtal och den kontinuerliga uppföljningen utgör underlag. Motsvarande förberedelse görs även av den chef som ska bli lönesatt.

Steg 5 Lönesamtal

I lönesamtalet ska en dialog föras mellan chef och lönesättande chef kring årets arbetsinsats, utifrån steg 4. I samtalet ska chefens lönenivå och löneutveckling diskuteras. Lönesättande chef lämnar och motiverar sitt förslag till ny lön. Ny lön fastställs skriftligen och undertecknas av båda parter.

För chef som inte erbjudits någon eller märkbart låg löneökning ska särskilda samtal föras om chefens förutsättningar för arbetsuppgifterna, behov av kompetenshöjande insatser eller andra åtgärder. En personlig utvecklingsplan ska då upprättas.

Steg 6 Utvärdering

Löneprocessen kräver ständig utveckling. En gemensam utvärdering i syfte att förbättra löneprocessen ska genomföras årligen. Resultatet bildar en plattform för kommande års löneprocess. Utvärderingen ska genomföras mellan chef och lönesättande chef eller i forum för chefsfrågor eller motsvarande.

Förhandlingsordning

Lönedialog och lokal förhandling

Lönefrågan bör lösas i samband med lönesamtalet.

Vid oenighet i lönesamtalet kan Ledarna konsulteras och en överläggning kan begäras. Sådan överläggning ska påkallas inom 14 dagar från genomfört lönesamtal.

Om endera parten så önskar och ärendet gäller löneprocessen kan frågan behandlas direkt i lokal förhandling utan föregående överläggning. Förhandling ska upptas senast tre veckor efter påkallandet.

Vid oenighet bör de centrala parterna konsulteras beträffande tillämpningen av avtalet innan lokal förhandling avslutas. Inriktning är att central förhandling inte ska behöva tillgripas.

I organisationer där lokal tillämpningsöverenskommelse har träffats överlämnar arbetsgivaren resultatet på de individuella lönerna i den ordning som de lokala parterna har kommit överens om.

Central förhandling

Kan de lokala parterna inte enas vid lokal förhandling kan central förhandling påkallas.

Central förhandling ska påkallas senast tre veckor från den dagen lokal förhandling förklarats avslutad.

Lönenämnd

Kan parterna inte enas vid central förhandling kan frågan hänskjutas till Nämnden för lönefrågor för utlåtande. Detta ska ske senast tre veckor efter att den centrala förhandlingen avslutats. Nämnden har två månader på sig att avge utlåtande i tvistefråga som uppkommit i detta avtal

Preskription

Part som inte iakttar fristerna ovan förlorar rätten att föra frågan vidare och arbetsgivaren har därmed rätt att fastställa lönerna.

Fredsplikt

Detta avtal om lönebildning innebär att fredsplikt gäller för såväl de lokala som centrala parterna för de frågor som regleras i detta avtal.

Om överenskommelse om de individuella lönerna inte har kunnat uppnås vid central förhandling får Arbetsgivaralliansen eller Ledarna besluta att fredsplikten upphör vid den organisation eller del av organisation som förhandlingen omfattar. Besked härom ska omgående lämnas till Arbetsgivaralliansen och Ledarna.

Part får inte varsla eller tillgripa stridsåtgärd för organisation eller del därav innan frågan har hänskjutits till Nämnden för lönefrågor och dess utlåtande delgivits parterna.

Varsel om konfliktåtgärder ska för att vara giltiga ha utfärdats av Ledarnas förbundsstyrelse eller Arbetsgivaralliansens berörda styrelse.

I övrigt tillämpas konfliktregler enligt gällande lagstiftning och avtal.

Nämnden för lönefrågor

Nämnden för lönefrågor består av fyra ledamöter, varav Arbetsgivaralliansen och Ledarna utser två ledamöter var samt var sin sekreterare.

Om nämnden är ense kan den fungera som skiljenämnd med en av nämnden utsedd opartisk ordförande.

Uppsägning

Detta avtal gäller från 2020-01-01 och tillsvidare med en ömsesidig uppsägningstid på tre månader.

Bilaga 4 Särsk. best. om arbetstider m.m. för lärare med ferietjänst

Särskilda bestämmelser om arbetstider m.m. för lärare med ferietjänst

Definitioner

Verksamhetsår är den tidsperiod om tolv månader, som förflyter från medio augusti till motsvarande datum följande höst. Med

medio augusti avses det datum i mitten av augusti arbetsgivaren beslutat att verksamhetsåret ska börja.

Arbetsår är den tidsperiod under verksamhetsåret som läraren är tjänstgöringsskyldig.

Ferier är den del av verksamhetsåret som läraren inte är tjänstgöringsskyldig.

Arbets tid

För lärarkollektivet är den framräknande genomsnittliga årsarbetstiden, exklusive semestern, högst 1 760 timmar under arbetsåret på 194 dagar.

För deltidsanställd lärare proportioneras de 1760 timmarna i relation till anställningens omfattning och förläggs till högst 194 dagar.

Lärarnas främsta uppgifter är att undervisa, vägleda, strukturera och utveckla elevernas lärandeprocesser. Lärares arbete är starkt individualiserat och kan skifta beroende av elevgruppers sammansättning och förutsättningar för skolarbetet.

Inom ramen för den totala arbetstiden ska lärare förutom undervisning inklusive förberedelse- och avslutningsarbete fullgöra administrativa uppgifter samt de uppgifter i övrigt som följer av skolans verksamhet. Det är angeläget att balans och jämn fördelning eftersträvas mellan de olika momenten.

Fördelningen av arbetsuppgifter fastställs av arbetsgivaren efter dialog med berörd lärare. Dialogen ska ske kontinuerligt dock minst en gång per år. Dialogen ska innehålla mängden och förläggningen av arbetsuppgifter vilket inkluderar fördelning av undervisning, kompetensutveckling, administration och utvecklingsarbete.

Med kompetensutveckling avses insatser som syftar till att utveckla lärares förmåga att skapa goda förutsättningar för elevernas lärande genom ökade ämneskunskaper och pedagogisk/didaktisk förmåga inom sin profession och utveckla arbetsformerna för skolan.

Hänsyn ska tas till elevunderlaget, kursens/ämnets svårighetsgrad, lärarens tid i yrket och övriga arbetsuppgifter som läraren har att utföra individuellt eller i samverkan. Dialogen ska också innehålla en diskussion om lärares frihet att självständigt utforma de metoder som leder till målet.

Lärares arbete kan av arbetsgivaren delvis förläggas utanför den ordinarie arbetsplatsen.

Anmärkning

Parterna är överens om att arbetstidsfrågorna ska hanteras i enlighet med gällande inflytanderegler. Parterna är också överens om att arbetstidens förläggning och arbetstid som fullgörs utanför arbetsplatsen kan regleras i lokala arbetstidsavtal.

För att stödja lokalt utvecklingsarbete i arbetstidsfrågan är de centrala parterna överens om att bistå de lokala parterna om endera parten begär det. Kommer de lokala parterna inte överens ska frågan efter begäran avgöras centralt.

Övertidskompensation

Övertidskompensation/mertid gäller också lärare med ferietjänst.

Sjuklörens storlek

För lärare med ferieanställning beräknas frånvaro hel dag som 8 timmar vid heltidsanställning.

Semester

För lärare utgör verksamhetsåret semesterår som tillika är intjänandeår om inte annat överenskommes lokalt.

För lärare ska semesterlagen/avtalet tillkommande semesterledighet anses förlagd till tid räknat från och med första vardagen av den längsta ferieperioden, som infaller på sommaren om inte annat överenskommes i lokalt kollektivavtal.

Arbetstagare med ferier, som på grund av sjukdom eller arbetskada inte kunnat erhålla den semesterledighet vederbörande är berättigad till och som gjort framställning utan dröjsmål om utbyte av ledigheten, kan få semesterledigheten

förlagd till nästkommande arbetsår. Sådan ledighet påverkar inte ferielöneintjänande.

Lärare med ferieanställning äger inte rätt att spara semesterdagar.

Ferielön

Under jul- och sommarferie utbetalas ferielön. Ferielönen är densamma som månadslönen om läraren inte varit frånvarande av annan anledning än sådan som enligt §§ 17, 17a och 17b semesterlagen är semesterlönegrundande.

Om läraren varit frånvarande av anledning som inte är semesterlönegrundande, eller har varit anställd del av år, beräknas ferielönen enligt följande:

- Intjänande hel kalendermånad 26,3 % av en månadslön
- Intjänande hel dag 1,25 % av en månadslön

Om läraren har varit frånvarande under högst 60 kalenderdagar av anledning som inte är semesterlönegrundande görs istället ett löneavdrag från ferielönen enligt:

- Frånvaro hel kalendermånad med 26,3 % av en månadslön
- Frånvara hel arbetsdag med 1,25 % av en månadslön

Anmärkning

Löneavdrag överstigande en halv månadslön fördelas på flera löneutbetalningstillfällen. Om arbetstagaren varit frånvarande hela arbetsåret av annan anledning än sådan som enligt §§ 17, 17a och 17b semesterlagen är semesterlönegrundande utges ingen ferielön.

Ledighet med sjukpenning m m under ferieperioden

Vid ledighet under ferieperioden med sjukpenning, föräldrapenning, graviditetspenning eller rehabiliteringspenning behåller läraren ferielönen.

Infaller sjuklöneperiod enligt lag om sjuklön under de första

- 36 kalenderdagarna (vid 25 dagars semester rätt)
- 44 kalenderdagarna (vid 31 dagars semester rätt)
- 45 kalenderdagarna (vid 32 dagars semester rätt)

av sommarferieperiod som också utgör semesterledighet utges sjuklön beräknad på ferielön.

Om arbetstagaren lämnar anställningen under verksamhetsåret ska ferielön och semestertillägg beräknas och utbetalas.

Anmärkning

Under ett verksamhetsår får inte månadslön, ferielön plus semestertillägg överstiga tolv månadslöner plus semestertillägg.

Ändrad sysselsättningsgrad

Ändras sysselsättningsgraden under arbetsåret ska ferielönen beräknas på den genomsnittliga sysselsättningsgraden under arbetsåret. Genomsnittet framräknas på grundval av antalet kalenderdagar under arbetsåret, varunder arbetstagaren haft de olika sysselsättningsgraderna. Detsamma gäller vid partiell tjänstledighet utan lön som inte är semesterlönegrundande.

Anteckningar

Arbetsgivaralliansen

Fleminggatan 7
112 26 Stockholm
Tel 08-545 912 00

Lärarnas Riksförbund

Box 3529
103 69 Stockholm
Tel 08-613 27 00

Vision

Box 7825
103 97 Stockholm
Tel 08-789 63 00

Kommunal

Box 19039
104 32 Stockholm
Tel 010-442 70 00

Medarbetareförbundet Mef

Mossvägen 1 A, Nb
153 37 Järna
Tel 08-551 504 00



LÄRARNAS
RIKSFÖRBUND



Medarbetareförbundet MeF

Kommunal.
