

Skolor, förskolor och fritidshem

Sveriges Lärare 2023-09-01 – 2025-08-31

Kommunal 2023-11-01 – 2025-10-31

Vision 2023-09-01 – 2025-08-31

Sveriges Skolledare 2023-09-01 – 2025-08-31

Skolor, förskolor och fritidshem

Kollektivavtal tecknat mellan parterna:

Fremia

Sveriges Lärare

1 september 2023 – 31 augusti 2025

Kommunal

1 november 2023 – 31 oktober 2025

Vision

1 september 2023 – 31 augusti 2025

Sveriges Skolledare, löneavtal

2023-01-01 -2024-08-31 och 2024-09-01 – 2025-08-31

Avtalsnummer/id: 3110

Sveriges  Lärare

Kommunal.


VISION



**SVERIGES
SKOLLEDARE**

Innehåll

Förteckning över avtal och överenskommelser.....	4
§ 1 Avtalets omfattning.....	6
§ 2 Anställning.....	7
§ 3 Allmänna förhållningsregler	9
§ 4 Arbetstid.....	9
§ 5 Lönebestämmelser	13
§ 6 Övertids-, mertidsersättning och övriga ersättningar.....	14
§ 7 Tjänstledighet, ledighet med lön och föräldraledighet	17
§ 8 Sjuklön	20
§ 9 Semester	24
§ 10 Ferielön	28
§ 11 Anställnings upphörande.....	29
§ 12 Tjänste- och personalbostad	33
§ 13 Giltighetstid	34
Bilaga 1: Förskolor och fritidshem	35
Bilaga 2: Uppehållstjänst, tillämpningsöverenskommelse längre begränsningsperiod. 37	
Bilaga 3 Inhyrningsfrågan	40
Löneavtal Kommunal	42
Löneavtal Sveriges Lärare.....	47
Löneavtal Vision	53
Löneavtal Sveriges Skolledare	57

Förteckning över avtal och överenskommelser

Mellan Fremia och Svenska Kommunalarbetsförbundet, Sveriges Lärare, Sveriges Skolledare samt Vision inom avtalsområdena skolor, förskolor och fritidshem.

Allmänna anställningsvillkor

Mellan Fremia och parterna gäller avtal om allmänna anställningsvillkor. Reviderat för Sveriges Lärare den 1 september 2023.

Reviderat för Kommunals avtalsområde den 1 november 2023.

Reviderat för Visions avtalsområde den 1 september 2023

Nytecknat för Sveriges Skolledare den 1 januari 2023

Lönerevision

Parterna är överens om att lönevillkoren regleras enligt vid varje tidpunkt gällande löneavtal.

Förhandlingsordning

Mellan Fremia och parterna gäller avtal om förhandlingsordning.

Trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA)

Överenskommelse om trygghetsförsäkring vid arbetsskada gällande mellan Fremia och PTK/LO, har antagits av parterna att gälla för såväl tjänstemän som arbetare (återfinns i separat avtal).

För arbetare gäller följande försäkringar:

Tjänstepension

För arbetare anställda den 1 januari 2019 eller senare gäller GTP-planen mellan Fremia och LO (återfinns i separat avtal). Arbetare vars arbetsgivare blivit medlem i Fremia den 1 januari 2019 eller senare omfattas av GTP-planen oavsett anställningsdatum.

För arbetare anställda före den 1 januari 2019 och som är födda 1980 eller tidigare gäller KTP-planen mellan Fremia och Handels (återfinns i separat avtal).

Avtalsgruppliv (AGL)

Överenskommelse om tjänstegrupplivförsäkring gällande mellan Fremia och LO har antagits av parterna att gälla för detta avtalsområde. (Återfinns i separat avtal).

Avtalsgruppsjukförsäkring (AGS)

Överenskommelse om avtalsgruppsjukförsäkring gällande mellan Fremia och LO har antagits av parterna att gälla för detta avtalsområde. (Återfinns i separat avtal).

Föräldrapenningstillägg (FPT)

Överenskommelse om föräldrapenningstillägg gällande mellan Fremia och LO har antagits av parterna att gälla för detta avtalsområde. (Återfinns i separat avtal).

Omställningsavtal

Omställningsavtal gällande mellan Fremia–LO (Återfinns i separat avtal).

Övergångsregel:

För arbetare anställd före den 1 januari 2019 och som är född 1980 eller tidigare gäller KTP-planen.

För arbetare som omfattas av KTP-planen och sålunda inte omfattas av AGS och FPT betalas sjuklön och föräldralön enligt samma bestämmelser som för tjänstemän.

För tjänstemän gäller följande försäkringar:**Tjänstepension**

Tjänstepensionsavtal följer av överenskommelse mellan Fremia och PTK om tillämpning av ITP och KTP;

För tjänsteman vars arbetsgivare blivit medlem i Fremia den 1 januari 2019 eller senare gäller ITP-planen mellan Svenskt Näringsliv och PTK (återfinns i separat avtal).

För tjänsteman vars arbetsgivare blivit medlem i Fremia före den 1 januari 2019 gäller KTP-planen mellan Fremia och PTK (återfinns i separat avtal).

Tjänstegrupplivförsäkring (TGL)

Överenskommelse om tjänstegrupplivförsäkring gällande mellan Fremia och PTK har antagits av parterna att gälla för detta avtalsområde. (Återfinns i separat avtal).

Omställningsavtal

Omställningsavtal gällande mellan Fremia och PTK (Återfinns i separat avtal).

Allmänna anställningsvillkor

§ 1 Avtalets omfattning

Mom 1 Allmänt

Avtalet gäller för arbetstagare anställda hos arbetsgivare som bedriver förskolor, fritidshem, grund- och gymnasieskolor och uppdragsutbildningsverksamhet som är medlemmar i Fremia. Dessutom gäller övriga avtal och bestämmelser enligt förteckning eller som tecknas under avtalsperioden mellan Fremia och parterna. (Uppdragsutbildningsverksamhet avser endast Sveriges Lärares, Sveriges Skolledares och Visions avtalsområden.)

Mom 2 Nya medlemmar i Fremia

Avtalet gäller för arbetstagare anställda hos arbetsgivare som bedriver förskolor, fritidshem, grund- och gymnasieskolor och uppdragsutbildningsverksamhet som är medlemmar i Fremia. Dessutom gäller övriga avtal och bestämmelser enligt förteckning eller som tecknas under avtalsperioden mellan Fremia och parterna. (Uppdragsutbildningsverksamhet avser endast Sveriges Lärares, Sveriges Skolledares och Visions avtalsområden) Utgår- Ny text av Gunnar

Anmärkning

Gäller Kommunals avtalsområde. Bestämmelsen i § 9 Mom 2 om att arbetsgivare som tidigare följt semesterlagens bestämmelser om intjänandeår och semesterår avser endast nya medlemmar i Fremia.

Mom 3 Särskilda villkor för anställda i chefsställning

Arbetstagare i chefsställning och arbetsgivaren kan träffa enskilt avtal om särskilda anställningsvillkor.

Mom 4 Pensionär

För arbetstagare som kvarstår i tjänst eller har anställts efter det att arbetstagaren uppnått den ordinarie pensionsålder enligt gällande pensionsplan, gäller avtalet med följande inskränkning:

Arbetsgivare och arbetstagare som avses i detta moment kan träffa överenskommelse om andra villkor än vad som framgår av avtalet.

Mom 5 Tjänsteresa

Om en arbetstagare företar tjänsteresa inom- eller utomlands på arbetsgivarens uppdrag ska anställningsvillkoren under tjänsteresan regleras antingen genom överenskommelse

mellan arbetsgivaren och arbetstagaren eller genom särskilt resereglemente eller liknande. Villkoren bör fastställas innan tjänsteresan företas.

§ 2 Anställning

Mom 1 Anställningsavtal

Första stycket gäller Kommunals och Visions avtalsområden.

Arbetsgivaren bör utifrån verksamhetens behov och om så verksamheten tillåter, verka för att arbetstagare ska få möjlighet att anställas på heltid.

Anställningsavtal ska skriftligen utfärdas av arbetsgivaren samt undertecknas av arbetsgivare och arbetstagare före anställningens ikraftträdande vid alla anställningsformer.

Om arbetstagaren övergår till annan befattning eller om överenskommelse träffas om längre eller kortare arbetstid än tidigare, ska nytt komplett anställningsavtal utfärdas. Detta ska ske senast i samband med förändringens ikraftträdande.

Om arbetet till sin natur är oregelbundet bör detta anges i anställningsavtalet.

Anmärkning

I samband med anställningen bör arbetsgivaren informera om den tystnadsplikt och övriga skyldigheter enligt skollagen som gäller för arbetsgivarens verksamhet.

Gäller befattningar inom Kommunals avtalsområde: Avtal om anställning på prov kan förlängas om den anställda är frånvarande under prøvotiden på grund av sjukdom eller föräldraledighet. Prövotiden kan då förlängas med motsvarande tid som frånvaron varat.

Gäller befattningar inom Sveriges Lärares, Sveriges Skolledares och Visions avtalsområden: Avtal om anställning på prov kan förlängas om den anställda är frånvarande under en stor del av prøvotiden. Prövotiden kan då, efter överenskommelse, förlängas med motsvarande tid som frånvaron varat.

Om en arbetstagare har kvalificerat sig för tillsvidareanställning med stöd av 5 a § LAS kan överenskommelse träffas att arbetstagare avstår från sin rätt till tillsvidareanställning med giltig verkan för perioder högst sex månader i taget.

Mom 2 Anställningsformer

Anställningen gäller tills vidare om inte avtal träffats om någon av nedanstående visstidsanställningar.

- Provanställning i högst sex månader
- Särskild visstidsanställning.
- Vikariat
- Säsongarbete
- Avtal om anställning med lön per arbetad timme får träffas om den sammanhängande anställningstiden uppgår till högst tre månader per anställningstillfälle, alternativt inte överstiger 16 timmar per helgfri vecka i genomsnitt på en fyraveckorsperiod.
- Överenskommelse om tidsbegränsad anställning kan träffas i de fall ersättning utgår till verksamheten och ersättningen har ett direkt samband med ett barns särskilda behov. Anställningen är då knuten till att ersättningen utgår. Om ersättningen upphör är uppsägningstiden av anställningsavtalet en månad. Anställningsformen får inte träffas där verksamhetens huvudsakliga syfte är barn med särskilda behov. (Denna anställningsform gäller befattningar inom Kommunals avtalsområde).
- Arbetstagare som anställs för viss tid som lärare, förskollärare eller fritidspedagoger utan att uppfylla skollagens särskilda villkor. Sådan anställning medför inte företrädesrätt till återanställning enligt LAS § 25.
- Uppdragsutbildning. Arbetsgivaren och arbetstagaren kan komma överens om tidsbegränsad anställning för att tillfredsställa utbildningsbranschens särskilda behov av utbildning- eller projektledaruppdrag. Projekt-/delprojektiden får då omfatta högst 12 månader. Efter lokal överenskommelse kan tiden sträckas ut ytterligare. (Denna anställningsform gäller befattningar inom Sveriges Lärares, Sveriges Skolledares och Visions avtalsområden).

Mom 3 Övriga regler

Information till den lokala arbetstagarorganisationen enligt LAS § 28 gäller inte tidsbegränsade anställningar enligt detta avtal, förutom vid provanställningar.

Företrädesrätt till återanställning enligt LAS 25 gäller inte anställningar som avses vara i högst 14 dagar.

Mom 4 Läkarintyg

Om arbetsgivaren så begär, är arbetstagaren i samband med anställning skyldig att uppvisa läkarintyg på tjänstbarhet. Arbetsgivaren kan anvisa läkare och ersätter då kostnaderna för intyget.

§ 3 Allmänna förhållningsregler

Mom 1 Förtroende och tystnadsplikt

Förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare grundar sig på ömsesidig lojalitet och förtroende. Arbetstagaren ska ta till vara och främja arbetsgivarens intressen.

Arbetstagare ska under sin anställning, samt efter anställningens upphörande, iaktta diskretion rörande verksamheten samt iaktta tystnadsplikt om uppgifter om enskilda personer som arbetstagaren till följd av sin anställning fått kännedom om.

Mom 2 Bisyssla

Arbetstagare får inte inneha anställning, åta sig uppdrag eller bedriva verksamhet, som kan inverka menligt på arbetstagarens arbete hos arbetsgivaren.

Om en arbetstagare avser att ta anställning, åta sig uppdrag eller bisyssla av mera omfattande slag, ska arbetstagaren därför först samråda med arbetsgivaren.

Arbetsgivaren kan meddela förbud mot annan anställning eller bisysslors utövande om de inverkar på arbetstagarens sätt att sköta arbetsuppgifterna eller utöva verksamhet som kan rubba förtroendet till arbetstagaren eller arbetsgivarens/verksamhetens.

Deltidsanställd äger rätt att ta annan anställning upp till full tid.

Mom 3 Förtroendeuppdrag

Arbetstagaren har rätt att inneha statligt, kommunalt eller fackligt förtroendeuppdrag.

§ 4 Arbetstid

Arbetstidslagen gäller med följande tillägg och ändringar.

Mom 1 Ordinarie arbetstid

För heltidsanställd arbetstagare är den ordinarie arbetstiden, i genomsnitt under en fyra-veckorsperiod, 40 timmar per helgfri vecka.

Anmärkning

Det är parternas utgångspunkt att förberedelse och efterarbete samt planering av arbetet ska kunna ske inom den ordinarie arbetstiden. Vid planeringen bör tid avsättas för kompetensutveckling/utbildning. För anställd med ferietjänst gäller annan reglering.

Mom 1:1 Arbetstid för lärare som arbetar inom både uppdragsutbildning och skola under samma verksamhetsår

Ordinarie arbetstid utgör vid heltidsanställning, om inte individuell eller lokal överenskommelse träffas om annat, 40 timmar per helgfri vecka under en beräkningsperiod om sex månader.

En skriftlig överenskommelse mellan arbetsgivaren och den anställde ska göras inför varje läsår, eller vid behov termin, där bl a arbetstidens fördelning och förläggning, ledigheter mm ska regleras.

Gäller endast befattningar inom Sveriges Lärares, Sveriges Skolledares och Visions avtalsområden: Arbetsgivaren och den enskilde medarbetaren får träffa överenskommelse om annan reglering av arbetstiden än vad som följer av första stycket.

Mom 2 Verksamhetsår/arbetsår/ferier (gäller grund-och gymnasieskola)

För lärare med ferieanställning gäller följande:

Verksamhetsår är den tidsperiod om tolv månader, som förflyter från verksamhetsårets början på hösten till motsvarande tidpunkt följande höst.

Arbetsår är den tidsperiod under verksamhetsåret som arbetstagaren är tjänstgöringsskyldig. Ferier är den del av verksamhetsåret som läraren inte är tjänstgöringsskyldig.

Mom 2:1 Ordinarie arbetstid per helgfri vecka

För lärarkollektivet är den framräknade genomsnittliga årsarbetstiden, exklusive semestern, 1 767 timmar.

Den av arbetsgivaren reglerade arbetstiden för heltidsanställd lärare är 1 360 timmar per verksamhetsår exklusive lunchraster och förläggs till 194 dagar under och i anslutning till elevernas skolår.

Resterande del av arbetstiden är förtroendearbetstid.

Mom 2:2 Den reglerade arbetstidens fördelning och förläggning för lärarna

Mot bakgrund av att en fristående skola har en speciell karaktär, kan arbetsgivaren och lärarna vid den enskilda friskolan träffa överenskommelse om fördelning och förläggning av den reglerade arbetstiden.

Om inte överenskommelse träffas ankommer det på den part som vill föra ärendet vidare att begära lokal och central förhandling.

Den reglerade arbetstiden kan fördelas på pedagogiskt arbete med elever, undervisning, gemensam planering, föräldramöten, utvecklingssamtal, informationsträffar och samordning av pedagogiska frågor med förskolan m m.

Arbetsgivaren kan för enskild lärare, efter samråd med läraren, begränsa tiden för pedagogiskt arbete med eleverna, till förmån för andra arbetsuppgifter.

Deltidsanställd lärare fullgör den reglerade arbetstiden i proportion till anställningens omfattning.

Mom 2:3 Förtroendearbetstid

Förtroendearbetstid är sådan tid över vilken lärarna har förtroendet att själva disponera och är i första hand avsedd för för- och efterarbete, spontana elev- och föräldrakontakter samt tid för egen utveckling.

Mom 2:4 Kompetensutveckling m m

Inom den reglerade arbetstiden avsätts och samlas tid för kompetensutveckling utifrån riktmärket 104 timmar per heltidsanställd och verksamhetsår. Tiden fördelas mellan berörda lärare.

Med kompetensutveckling avses insatser som syftar till att utveckla lärares förmåga att skapa goda förutsättningar för elevernas lärande och utveckla arbetsformerna för skolan.

Mom 2:5 Överenskommelse om annan arbetstid

Arbetsgivaren och den enskilde läraren liksom arbetsgivaren och lokal arbetstagarorganisation vid den enskilda friskolan får sluta överenskommelse om annan reglering än vad som följer av § 4.

Om överenskommelse träffas om annan arbetstid bör översyn av de individuella förmånerna göras.

Mom 3 Arbetstidsschema

Daterat och undertecknat arbetstidsschema bör finnas tillgängligt på arbetsplatsen.

Schemat ska ange tiderna för arbetets början och slut för varje arbetstagare eller grupp av arbetstagare med samma arbetstidsindelning. Av schemat bör även framgå rasternas längd och förläggning.

Nytt arbetstidsschema eller ändring i arbetstidsschema bör, om annat inte överenskomits med berörda anställda, anslås minst två veckor innan det träder i kraft.

Gäller befattningar inom Kommunals och Visions avtalsområden:

Nytt arbetstidsschema eller ändring, som inte är tillfällig, ska samrådats med berörda anställda innan det fastställs. Nytt schema bör anslås minst två veckor innan det träder i kraft, om inte annat överenskommit med berörda anställda. Sådant besked får dock lämnas kortare tid i förväg, om verksamhetens art eller händelser som inte har kunnat förutses ger anledning till det.

Mom 4 Avvikelser från arbetstidslagen

Mom 4:1 Gäller befattningar inom Kommunals avtalsområde:

Oavsett vad som anges i arbetstidslagen

- kan arbetstagares sammanhängande dygnsvila uppgå till minst 9 timmar vid förläggning av ordinarie arbetstid under förutsättning att dygnsvilan inte understiger ett genomsnitt av 11 timmar under varje period av 24 timmar under begränsningsperioden.
- kan arbetstagares dygnsvila vid tillfällig avvikelse understiga den planerade dygnsvilan under förutsättning att den inte understiger ett genomsnitt av 11 timmar under varje period av 24 timmar under begränsningsperioden.
- kan arbetstagares sammanhängande veckovila vid tillfällig avvikelse uppgå till minst 24 timmar.

Parterna konstaterar att dygnsvilan så långt som möjligt bör förläggas i enlighet med arbetstidslagen och att avvikelser bör noteras.

Gäller samtliga parter avtalsområden

Protokollsanteckning

Det konstateras att i det fall en verksamhet avser att ha nattöppet ska de lokala parterna genom särskilt kollektivavtal reglera frågan.

Mom 4:2 Arbetsgivare och lokal arbetstagarorganisation kan träffa lokalt avtal om avvikelser från arbetstidslagen enligt följande:

5 § andra stycket om längre begränsningsperiod än fyra veckor.

7 § andra stycket om att likställa kompensationsledighet med arbetad tid.

8 § om annat uttag av övertid och annan begränsningsperiod för övertid. 10 § första och andra stycket om mertid vid deltidsanställning.

13 § första stycket om nattvila.

14 § första stycket om veckovila.

15 § tredje stycket om förläggning av raster.

16 § om utbyte av rast mot måltidsuppehåll.

Anmärkning

Upphållstjänst, tillämpningsbestämmelser för de fall avtal träffats om annan begränsningsperiod än fyra veckor – se bilaga 2.

§ 5 Lönebestämmelser

Mom 1 Löneavtal

Mellan Fremia och respektive part gäller löneavtal enligt särskilda överenskommelser.

Mom 1:1 Lönesättning av nyanställd

Lön fastställs efter överenskommelse mellan arbetsgivaren och den sökande till befattningen varvid hänsyn ska tas till ansvaret i befattningen, arbetsuppgifternas svårighetsgrad, utbildning, erfarenhet m fl kriterier.

Mom 1:2 Lägstlön – gäller befattningar inom kommunals avtalsområde

Lön för arbetstagare som fyllt 19 år och har en sammanhängande anställningstid överstigande tre månader utgår enligt följande:

Fr o m 1 november 2023 är lägstlönen 21 839 kr/mån

Fr o m 1 november 2024 är lägstlönen 22 560 kr/mån

För arbetstagare som under avtalsperioden fyller 19 år ska lönebeloppet enligt ovan gälla kalendermånaden efter det att arbetstagaren fyllt 19 år.

För arbetstagare med fast kontant lön i yrke där arbetsgivaren kräver och arbetstagaren har yrkesförberedande gymnasieutbildning samt ett års sammanlagd anställning hos arbetsgivaren efter genomgången utbildning, ska lön utgå enligt följande:

Fr o m 1 november 2023 uppgår lägstlönen till 24 414 kr/mån

Fr o m 1 november 2024 uppgår lägstlönen till 25 220 kr/mån

Vid lönesättning av nyanställd arbetstagare ska lönen sättas med hänsyn till en samlad bedömning av dennas yrkesutbildning och/eller erfarenhet.

Lägsta löner gäller för heltidsanställd. För deltidsanställd utgår lön i proportion till sysselsättningsgrad.

Mom 1:3 Arbete på obekvämt arbetstid

Vid lönesättningen ska hänsyn tas till om den ordinarie arbetstiden är förlagd till så kallad obekvämt arbetstid, t ex kvällar, helger och helgdagsaftnar.

Mom 2 Löneformer

Mom 2:1 Månadslön

Huvudregeln är att arbetstagare anställs enligt för befattningen, mellan arbetsgivaren och arbetstagaren, överenskommen månadslön.

Mom 2:2 Timlön

Timlön, oavsett anställningsform, inklusive semesterlön kan utges om den sammanhängande anställningstiden inte uppgår till tre månader per anställningstillfälle eller om inte arbetstiden överstiger 16 timmar per helgfri vecka i genomsnitt på en fyraveckorsperiod.

Lön per arbetad timme är 1/152 av för befattningen överenskommen månadslön inklusive semesterlön.

Mom 3 Ersättning för jourtjänst vid nattöppna förskolor framgår av bilaga 1.

§ 6 Övertids-, mertidsersättning och övriga ersättningar

Mom 1 Skyldighet att arbeta övertid

Då arbetsgivare så anser erforderligt är arbetstagare skyldig att arbeta övertid i den omfattning gällande lag och avtal medger.

Mom 2 Undantag från rätt till övertidsersättning

För arbetsledande personal och för arbetstagare som har frihet i arbetstidsförläggningen, kan arbetsgivare och arbetstagare träffa överenskommelse om att arbetstagaren inte har rätt till särskild övertidsersättning utan att ersättning härför ingår i lönen och/eller ersätts med fem semesterdagar.

Överenskommelsen ska vara skriftlig. Sådan överenskommelse kan omprövas om förutsättningarna väsentligt har förändrats.

Förlängd arbetstid på grund av vikariat, byte av arbetspass eller arbete på extra pass som inte är beordrad utgör inte övertid.

Tid vid lägerverksamhet och förtroendearbetstid räknas inte in vid beräkning av övertid.

Mom 3 Rätten till övertidsersättning

Med övertidsarbete som medför rätt till övertidsersättning avses arbete som heltidsanställd arbetstagare utfört utöver den för arbetstagaren gällande ordinarie arbetstidens längd om:

övertidsarbetet har beordrats på förhand eller där beordrande på förhand inte kunnat ske – övertidsarbetet har godkänts i efterhand av arbetsgivaren.

Mertid/övertid vid deltidsanställning – se 5.

Mom 3:1 Beräkning av utfört övertidsarbete

Vid beräkning av längden av utfört övertidsarbete räknas påbörjad halvtimme.

Om övertidsarbetet har utförts såväl före som efter den ordinarie arbetstiden viss dag, skall de båda övertidsperioderna sammanräknas.

Mom 4 Beräkning av övertidsersättning

Övertidsarbete ersätts i pengar eller efter överenskommelse mellan arbetstagare och arbetsgivare i form av kompensationsledighet.

Övertidsersättning

Övertidsersättning per arbetad timme inklusive semesterlön utges enligt följande:

- a) för övertidsarbete under 2 timmar närmast före och efter den för en heltidsanställning gällande dagliga ordinarie arbetstidens längd,

Månadslönen	
<hr/>	
94	(enkel övertid)

- b) för övertidsarbete på annan tid,

Månadslönen*	
<hr/>	
72	(kvalificerad övertid)

Ovanstående gäller även heltidsanställd lärare med ferietjänst.

*Med månadslön avses i detta moment arbetstagarens aktuella fasta heltidsmånadslön och eventuellt fasta lönetillägg per månad.

Kompensationsledighet för övertidsarbete som avses under

- a) utges med 1 1/2 timme per arbetad timme (enkel övertid),
b) med 2 timmar per arbetad timme (kvalificerad övertid).

Mom 5 Deltidsanställning – ersättning för mertid och övertid

Mom 5:1 Mertid

Om deltidsanställd arbetstagare har utfört beordrat arbete, utöver den för arbetstagarens deltidsanställning gällande dagliga arbetstidens längd, upp till åtta timmar eller i schema fastställd längre arbetstid per dag (mertid), eller arbetat på en arbetsfri dag, måndag–fredag, utges ersättning per överskjutande timme med kontant ersättning eller efter överenskommelse som kompensationsledighet.

Förlängd arbetstid på grund av vikariat, byte av arbetspass eller arbete på extrapass, som inte är beordrad, utgör inte mertid.

Mom 5:2 Beräkning av mertid

Vid beräkning av längden av överskjutande arbetstid räknas påbörjad halvtimme.

Om arbetet har utförts både före och efter den för deltidsanställningen gällande arbetstiden ska de båda tidsperioderna sammanräknas.

Mom 5:3 Beräkning av mertidersättning

Ersättning för överskjutande timme inklusive semesterlön utges med

Deltidsmånadslönen*

3,5 x deltidsarbetstiden per vecka

*Med månadslönen avses här arbetstagarens aktuella fasta deltidslön och eventuellt fasta lönetillägg per månad.

Individuell överenskommelse om kompensationsledighet

Efter överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren kan kompensationsledighet utgå med en timme per arbetad timme.

Mom 5:4 Ersättning för övertidsarbete vid deltidsanställning

För beordrad arbetstid som överstiger åtta timmar eller i schema fastställd längre arbetstid per dag, eller arbete på en arbetsfri lördag, söndag eller helgdag, utges övertidskompensation enligt moment 1–4.

Vid tillämpningen av divisorerna i moment 4 ska arbetstagarens deltidslön uppräknas till lön motsvarande full ordinarie arbetstid.

Mom 5:5 Ersättning för övertidsarbete vid deltidsanställning

För arbetstid, som överstiger ordinarie arbetstidens längd under veckan för heltidsanställning, utges övertidersättning enligt moment 1–4.

Vid tillämpningen av divisorerna i moment 4 ska arbetstagarens deltidslön uppräknas till lön motsvarande full ordinarie arbetstid.

Mom 6 Inarbetning av tid

Efter överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetstagare kan inarbetning av arbetstid ske. Kompensationsledighet erhålls då med en timme för varje arbetad hel timme.

Anmärkning

Kompensationsledighet och inarbetad ledig tid i kompbank bör inte omfatta mer än fyrtio timmar.

Mom 7 Ersättning för lägerverksamhet

Arbetstagare inom Kommunals avtalsområde erhåller för varje tjänstgöringsdygn med övernattnings 342 kronor inklusive semesterlön från och med den 1 november 2023 och med 353 kronor från den 1 november 2024. För Sveriges Lärares, Sveriges Skolledares och Visions avtalsområden gäller 477 kronor inklusive semesterlön från och med den 1 november 2023 och 492 kronor från den 1 november 2024.

För fullgjord aktiv tjänstgöring utöver ordinarie arbetstid utges tidskompensation med en timme per arbetad timme.

För tidskompensation som inte uttagits vid anställningens upphörande utges ersättning med timlön beräknad enligt § 5 Moment 2:2.

Det förutsätts att arbetsgivaren klargör villkoren för lägerverksamheten innan den påbörjas.

§ 7 Tjänstledighet, ledighet med lön och föräldraledighet

Mom 1 Tjänstledighet med lön

Kort ledighet med lön kan beviljas av arbetsgivaren i regel endast för del av arbetsdag.

I särskilda fall, t ex vid hastigt påkommande sjukdomsfall inom arbetstagares familj eller nära anhörigs frånfälle, kan dock tjänstledighet med lön beviljas även för en eller flera dagar.

Med nära anhörig avses exempelvis make/maka, registrerad partner, sambo, barn, barnbarn, syskon, föräldrar, svärföräldrar, mor- och farföräldrar.

Anmärkning

Respektive arbetsgivare ska tillse att lika fall ska behandlas lika.

Mom 2 Tjänstledighet med lön vid nationaldag

Om arbetstagare har fullgjort arbetstid på annandag pingst och nationaldagen infaller på en lördag eller söndag ges en ledig arbetsdag under kalenderåret. Arbetstagarens önskemål om förläggning av ledighet tillgodoses om de är förenliga med verksamhetens krav.

Mom 3 Tjänstledighet utan lön

Tjänstledighet beviljas om arbetsgivaren finner att så kan ske utan olägenhet för verksamheten. Anställd ska vid ansökan om tjänstledighet ange grunden för denna och vilken tid den avses pågå.

Mom 3:1 Tjänstledighet del av dag

Avdraget utgör 1/172 per timme av aktuell månadslön* och görs för varje hel halvtimme.

Mom 3:2 Tjänstledighet om högst 5 arbetsdagar

Under en period om högst fem arbetsdagar ska avdrag göras för varje arbetsdag som arbetstagaren är tjänstledig med 1/21 av månadslönen*.

Mom 3:3 Tjänstledighet om 6 arbetsdagar eller flera i följd

Under en period om sex arbetsdagar eller längre ska avdrag göras för varje tjänstledighetsdag (även för den enskilde arbetstagaren arbetsfri vardag samt sön eller helgdagar) med en dagslön.

$$\text{Dagslön} = \frac{\text{den fasta månadslönen} * \times 12}{365}$$

Mom 3:4 Tjänstledighet hel kalendermånad

Om en tjänstledighetsperiod omfattar en eller flera hela kalendermånader ska arbetstagarens hela månadslön* dras av för var och en av kalendermånaderna. Vid partiell tjänstledighet hel kalendermånad proportioneras arbetstagarens månadslön.

Mom 3:5 Tjänstledighet vid intermittert deltidarbete

Om arbetstagaren är deltidanställd och arbetar full ordinarie arbetstid endast under vissa av veckans arbetsdagar (intermittert deltidarbete) ska avdrag per tjänstledighetsdag göras enligt följande:

$$\frac{\text{Månadslönen} *}{\text{antalet arbetsdagar per vecka} \times 4,2}$$

*Med månadslönen avses här arbetstagarens aktuella fasta heltids/deltidslön och eventuellt fasta lönetillägg per månad.

Med "arbetsdagar per vecka" avses arbetade dagar per helgfri vecka i genomsnitt per fyraveckorsperiod.

Avdrag enligt ovan ska göras för varje dag under vilken arbetstagaren är tjänstledig och som annars skulle ha utgjort arbetsdag.

Om tjänstledigheten omfattar hela kalendermånaden ska hela månadslönen* dras av.

Mom 3:6 Lön för del av månad

Lön för del av månad: Lön avseende del av kalendermånad utges för kalenderdag med månadslönen* x 12 dividerat med 365 per kalenderdag som anställningen omfattar.

Mom 4 Föräldralön

Gäller arbetare som går på KTP2, befattningar inom Kommunals avtalsområde.

Anmärkning

För arbetare som från och med 1 januari 2019 omfattas av GTP och därmed även omfattas av Föräldrapenningtillägg (FPT) utbetalas inte föräldralön.

En arbetstagare som är tjänstledig i minst 30 dagar i följd, om inte annat överenskommes, i samband med barns födelse eller adoption erhåller föräldralön från arbetsgivaren

- i 60 dagar om den anställda har varit anställd i ett år men inte två år i följd,
- i 150 dagar om den anställda har varit anställd i minst två år.

Föräldralön utges, för första föräldraledigheten per barn och vårdnadshavare, med

10 procent av månadslönen för lönedelar upp till 10 prisbasbelopp och med 90 procent på lönedelar som överstiger 10 prisbasbelopp. Utbetalning sker löpande under 60 respektive 150 kalenderdagar.

Gäller befattningar inom Sveriges Lärares, Sveriges Skolledares och Visions avtalsområden

En arbetstagare som är tjänstledig i minst 30 dagar i följd, om inte annat överenskommes, i samband med barns födelse eller adoption erhåller föräldralön från arbetsgivaren

- i 180 dagar om den anställda har varit anställd i minst ett år.

Föräldralön utges, för första föräldraledigheten per barn och vårdnadshavare, med

10 procent av månadslönen för lönedelar upp till 10 prisbasbelopp och med 90 procent på lönedelar som överstiger 10 prisbasbelopp. Utbetalning sker löpande under 180 kalenderdagar. Om ledigheten skulle bli kortare än 180 kalenderdagar utges inte föräldralön för längre tid än ledigheten omfattar.

Mom 4:1 Föräldralön utges inte

Föräldralönen utges inte om arbetstagaren undantas från föräldrapenning enligt socialförsäkringsbalken. Om denna förmån har nedsatts ska föräldralönen reduceras i motsvarande grad.

Mom 4:2 Löneavdrag vid ledighet med tillfällig föräldrapenning

Vid ledighet med tillfällig föräldrapenning görs avdrag för varje frånvarotimme med

månadslönen x 12

52 x veckoarbetstiden

Vid frånvaro hel kalendermånad görs avdrag med arbetstagarens hela månadslön.

Anmärkning till § 7

Med månadslön avses fast månadslön inklusive eventuella fasta lönetillägg per månad. Vid tillämpning av divisorn 172 för deltidsanställd arbetstagare ska deltidslönen först uppräknas till lön motsvarande full ordinarie arbetstid.

§ 8 Sjuklön

Mom 1 Sjukanmälan

När en arbetstagare blir sjuk och därför inte kan tjänstgöra ska arbetstagaren snarast möjligt anmäla sjukdomsfallet till arbetsgivaren.

Vidare ska arbetstagaren snarast meddela arbetsgivaren när arbetstagaren beräknar kunna återgå i arbete.

Samma gäller om arbetstagaren blir arbetsoförmögen på grund av olycksfall eller arbets-skada eller måste avhålla sig från arbete på grund av risk för överförande av smitta och rätt föreligger till ersättning enligt lagen om ersättning åt smittbärare.

Gäller Sveriges Lärares, Sveriges Skolledares och Visions avtalsområden: Arbetstagare ska löpande inge läkarintyg, även efter den åttonde sjukdagen. Arbetstagaren ska löpnade informera arbetsgivaren om fortsatt sjukskrivning. Vidare ska arbetstagaren snarast meddela arbetsgivaren när arbetstagaren beräknar kunna återgå i arbete. Arbetsgivaren ska för fullgörande av sitt rehabiliteringsansvar löpande informera sig om arbetstagarens rehabiliteringsbehov.

Mom 1:1 Sjukförsäkrans och läkarintyg

Arbetstagare ska lämna en skriftlig sjukförsäkrans som anger tid och omfattning av frånvaron till arbetsgivaren.

Arbetsgivaren eller Försäkringskassan kan begära att arbetstagaren lämnar läkarintyg som visar graden av arbetsförmåga och sjukdomstidens längd. Från åttonde sjukdagen ska läkarintyg alltid lämnas. Arbetsgivaren behöver inte betala sjuklön om försäkrans och intyg inte lämnats eller om uppgifterna är oriktiga och av betydelse för rätten till sjuklön. Sjuklön ska som huvudregel inte utges för tid innan arbetsgivaren fått anmälan om sjukdomsfallet.

Om arbetsgivaren så begär ska den anställde styrka nedsättningen av arbetsförmågan med läkarintyg tidigare dag. Arbetsgivaren har rätt att anvisa läkare för att utfärda sådant läkarintyg och betalar då kostnaden för intyget.

Mom 2 Sjuklönetidens längd

Om arbetstagare enligt bestämmelserna i detta avtal har rätt till sjuklön från och med 15:e kalenderdagen i sjukperioden ska arbetsgivaren utge sådan till arbetstagaren

för grupp 1: från och med 90:e kalenderdagen i sjukperioden.

för grupp 2: från och med 45:e kalenderdagen i sjukperioden.

Grupp 1 = arbetstagare som varit anställd hos arbetsgivaren under minst ett år i följd eller har kommit direkt från en anställning i vilken arbetstagaren har haft rätt till sjuklön under minst 90 dagar.

Grupp 2 = övriga arbetstagare.

Sjuklön från 15:e dagen utges dock för högst 105/45 kalenderdagar per tolv månadersperiod. För den som får sjukpension enligt gällande pensionsplan upphör rätten till sjuklön.

Mom 3 Sjuklönens storlek

Den sjuklön arbetsgivaren ska betala räknas genom att avdrag görs från lönen enligt nedan.

Anmärkning

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

Månadsavlönade och arbetstagare med timlön som går på schema: Dag 1-14

För varje timme en arbetstagare är frånvarande från arbetet på grund av sjukdom görs sjukavdrag per timme med

För sjukfrånvaro upp till 20 % av genomsnittlig veckoarbetstid (karens) i sjukperioden:

$$\frac{\text{Månadslönen} \times 12}{52 \times \text{veckoarbetstiden}}$$

För sjukfrånvaro överstigande 20 % av genomsnittlig veckoarbetstid till och med dag 14 i sjukperioden:

$$20 \% \times \frac{\text{månadslönen} \times 12}{52 \times \text{veckoarbetstiden}}$$

Dag 15–90

Gäller för tjänstemän och arbetare som går kvar på KTP2

Anmärkning

För arbetare som från och med 1 januari 2019 omfattas av GTP och därmed även omfattas av Avtalsgruppsjukförsäkring (AGS) utbetalas inte sjuklön efter dag 14.

För arbetstagare med månadslön* om högst 43 750* kr görs avdrag per sjukdag med:

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

För arbetstagare med månadslön* över 43 750* kr görs avdrag per sjukdag med:

$$80 \% \times \frac{10 \times \text{prisbasbeloppet}}{365} + 10 \% \times \frac{\text{Månadslönen} \times 12}{365}$$

*Den angivna lönegränsen utgör 10 x för varje år gällande prisbasbelopp / 12.

Prisbasbeloppet för 2023 är 52 500 kronor och lönegränsen för 2023 blir följaktligen 43 750 kronor. Ny beräkning ska ske varje år.

Timavlönade, arbetstagare som är anställda per arbetad timme:

För arbetstagare med timlön utgör karensavdraget med den lön som skulle ha utgetts för dag 1, dock maximalt 8 timmar. Tid efter karensavdrag till och med dag 14 utges 80 % av bortfallen lön. Dag 15 till 90 utges 10 % av bortfallen lön.

Samtliga

Med månadslön avses i detta moment fast kontant månadslön inklusive eventuella fasta lönetillägg per månad.

Med genomsnittlig veckoarbetstid avses veckoarbetstiden i timmar för en normalvecka enligt gällande arbetstidsmätt (4 moment 1).

För arbetstagare som har varierande arbetstid utan schema eller fast arbetstidsmätt beräknas veckoarbetstiden i genomsnitt över en representativ period så att genomsnittet på ett rättvisande sätt speglar arbetstagarens arbetstidsförhållande.

Avdraget får inte överstiga en dagslön per sjukdag (avser endast dag 15–90).

Dagslön = månadslön x 12, delat med 365

Anmärkning

Återinsjuknar arbetstagaren inom fem kalenderdagar efter en tidigare sjukperiod räknas perioderna som en. Det innebär att fortsatt karensavdrag kan behöva göras upptill 20 procent av genomsnittlig veckoarbetstid i den fortsatta sjukperioden.

Om en anställd under de senaste tolv månaderna haft tio karensdagar eller enligt beslut av Försäkringskassan har rätt till 80 % i sjuklön redan från första dagen, görs avdrag första dagen som för dag 2.

Mom 4 Inskränkningar i rätten till sjuklön

En arbetstagare som på grund av arbetsskada uppstår livränta i stället för sjukpenning under tid då arbetstagaren har rätt till sjuklön, ska sjuklönen från arbetsgivaren utgöra skillnaden mellan 85 % av månadslönen och livräntan.

Ifall arbetstagaren får ersättning från staten, från försäkring som arbetsgivaren betalt premien för eller från skadevållande tredje man, får arbetsgivaren besluta om minskning helt eller delvis av sjuklön för att undvika överkompensation i förhållande till de sjuklönenivåer som följer av detta avtal. Det sagda gäller inte ersättning från Försäkringskassan.

I det fall en arbetstagare vid anställningens början inte talat om att denne lider av en viss sjukdom, eller på grund av sjukdom inte på begäran av arbetsgivaren kunnat lämna ett friskintyg, har arbetstagaren inte rätt till sjuklön från och med 15:e dagen om frånvaron beror på denna sjukdom.

Har arbetstagaren helt eller delvis undantagits från sjukförsäkringsförmåner enligt socialförsäkringsbalken reduceras sjuklönen i motsvarande mån.

Har arbetstagaren skadats vid olycksfall under förvärvsarbete för någon annan arbetsgivare, i samband med egen rörelse eller om skadan är självförvållad, ska arbetsgivaren betala sjuklön fr o m 15:e dagen endast om arbetsgivaren särskilt åtagit sig detta.

Gäller Sveriges Lärares, Sveriges Skolledares och Visions avtalsområden: När den anställda uppnått 69 års ålder utges sjuklön fr o m 15:e dagen endast om arbetstagaren och arbetsgivaren kommit överens om det.

Gäller Kommunals avtalsområde: När den anställda uppnått pensionsålder enligt tillämplig pensionsplan utges sjuklön fr o m 15:e dagen endast om arbetstagaren och arbetsgivaren kommit överens om det.

§ 9 Semester

Mom 1 Allmänna bestämmelser

Semester utges enligt lag med de tillägg och ändringar som framgår av denna paragraf.

Undantag från semesterlagen har gjorts endast i de delar, där så uttryckligen framgår i nämnda moment.

Mom 2 Semesterår – intjänandeår

Semesteråret utgörs av kalenderåret som tillika är intjänandeår om inte annat överenskommes i lokalt kollektivavtal eller arbetsgivaren tidigare följt semesterlagens bestämmelser om intjänandeår respektive semesterår.

Mom 3 Semesterns längd

Mom 3:1 Antal semesterdagar för helt semesterår utges enligt följande.

Till och med det år arbetstagaren fyller 39 år	25 semesterdagar
Från och med det år arbetstagaren fyller 40 år	31 semesterdagar
Från och med det år arbetstagaren fyller 50 år	32 semesterdagar

Mom 3:2 Lärare med ferieanställning

För lärare utgör perioden omkring medio augusti år 1 till motsvarande tidpunkt år 2 semesterår som tillika är intjänandeår om inte annat överenskommes.

För lärare ska enligt semesterlagen/avtalet tillkommande semesterledighet anses förlagd till tid räknat fr o m första vardagen av sommarferien.

Lärare som på grund av semesterlönegrundande frånvaro inte haft enligt semesterlagen/avtalet tillkommande semesterledighet under sommarferien, och gjort framställning utan dröjsmål härom, erhåller semestertillägg med 0,8 % av månadslönen för varje semesterdag.

Lärare med ferieanställning äger inte rätt att spara semesterdagar.

Mom 3:3 Anställning mindre än 3 månader

Anställning som inte avser eller varar längre tid än tre månader berättigar inte till semesterledighet utan i stället till semesterersättning.

Vid anställning med timlön inkluderar denna semesterlön.

Mom 3:4 Omvandling av semesterdag till semester per timme

Överenskommelse kan träffas mellan arbetsgivare och enskild arbetstagare. Semesterdag som överstiger 20 får omvandlas till ledighet i timmar.

Semestertillägg, enligt § 9 moment 4:1 betalas ut när semesterdag tas i anspråk eller sparas som ledighet i timmar.

Arbetstagarens önskemål om förläggning av ledighet tillmötesgås om det är förenligt med verksamhetens krav.

En semesterdag omräknas till semestertimmar enligt följande:

$$a/5 = b$$

a = genomsnittligt antal arbetstimmar per vecka, räknas ut enligt avtalets § 4 mom 1

b = antal semestertimmar

Mom 4 Semesterlön, -tillägg och -ersättning m m

Mom 4:1 Semesterlön

Semesterlönen utgörs av den under semestertiden aktuella månadslönen och semestertillägg som för varje betald semesterdag utgör 0,8 % av arbetstagarens vid semestertillfället aktuella månadslön.

Mom 4:2 Semesterersättning

Semesterersättning utgör 5,4 procent av aktuell månadslön per outtagen betald semesterdag (beräknas som 4,6 procent av den aktuella månadslönen plus 0,8 procent).

Vid anställning som inte omfattar längre tid än tre månader är semesterersättningen 12 procent.

Mom 4:3 Obetald semesterdag

För varje uttagen obetald semesterdag görs avdrag med 4,6 procent från arbetstagarens aktuella månadslön.

Mom 4:4 Ändrad sysselsättningsgrad

Om arbetstagaren under intjänandeåret haft annan sysselsättningsgrad än vid semester-tillfället ska den vid semestertillfället aktuella semesterlönen proportioneras i förhållande till arbetstagarens genomsnittliga sysselsättningsgrad under året.

Semesterlönen vid uttag av sparad semesterdag ska också anpassas till arbetstagarens sysselsättningsgrad under det intjänandeår som dagen sparades.

Med månadslön avses den fasta månadslönen.

Revidering av utbetald semesterlön ska ske vid årets slut eller om anställningen upphör under kalenderåret vid anställningens upphörande.

Exempel:

Sysselsättningsgrad: 100 % i 9 månader
75 % i 3 månader

$$\frac{1,0 \times 9 \text{ mån} + 0,75 \times 3 \text{ månader}}{12 \text{ månader}} = 0,94 \text{ av aktuell heltidsmånadslön vid semestertillfället}$$

Om sysselsättningsgraden ändrats under kalendermånaden ska den sysselsättningsgrad som gällt under det övervägande antalet kalenderdagar i månaden gälla.

Mom 4:5 Utbetalning av semestertillägg

Semestertillägget om 0,8 % utbetalas vid ordinarie löneutbetalningstillfälle under eller närmast efter semestern om inte annat överenskommits.

Mom 4:6 För mycket utbetald semesterlön

Arbetstagare som erhållit för mycket utbetald semesterlön eller erhållit semesterlön för flera semesterdagar än arbetstagaren intjänat under året skall återbetala för mycket utbetald semesterlön i första hand genom avdrag från inestående lön och semesterersättning.

Mom 5 Sparande av semester

Mom 5:1 Villkor för att spara semesterdagar

Om en arbetstagare har rätt till fler än 20 betalda semesterdagar kan arbetstagaren av de överskjutande semesterdagarna spara en eller flera till ett senare semesterår. Detta får endast ske om arbetstagaren inte samma år tar ut tidigare sparad semester.

Antalet sparade semesterdagar får inte vid något tillfälle överstiga 25 dagar.

Mom 5:2 Semesterlön/-ersättning för sparade semesterdagar

Semesterlön för sparad semesterdag beräknas enligt moment 4:1 och 4:4 och semesterersättning för sparad semesterdag enligt moment 4:2 och 4:4.

Semesterlönen för sparad semesterdag ska anpassas till arbetstagarens sysselsättningsgrad det semesterår som dagen sparades.

Lön per arbetad timme. Vid uttag av sparad semesterdag för anställning med lön per arbetad timme inklusive semesterlön utges ingen särskild semesterlön eftersom den ingår i den utbetalda timlönen.

Mom 6 Semesterledighet för intermittert deltidсанställd

Om en arbetstagare är deltidсанställd och enligt gällande arbetstidsschema inte arbetar varje dag i varje vecka gäller att antalet bruttosemesterdagar (enligt moment 3:1) ska omräknas till nettosemesterdagar. Nettosemesterdagarna förläggs på de dagar som för arbetstagaren skulle ha utgjort arbetsdagar.

$$\frac{\text{Arbetsdagar per vecka} \times \text{antal bruttosemesterdagar}}{5} = \text{nettosemesterdagar}$$

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

Med "antalet arbetsdagar per vecka" avses det antal dagar som, enligt för arbetstagaren gällande arbetstidsschema, är arbetsdagar per helgfri vecka i genomsnitt per fyra veckor (eller annan period som omfattar hel förläggningsscykel).

Ska arbetstagaren enligt arbetstidsschemat arbeta såväl hel dag som del av dag samma vecka ska den delvis arbetade dagen i detta sammanhang räknas som hel dag.

Ändras arbetstagarens arbetstidsschema så att "antalet arbetsdagar per vecka" förändras ska antalet outtagna nettosemesterdagar omräknas att svara mot den nya arbetstiden.

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

Mom 7

Arbetstagare som vid semesterårets slut har betalda dagar som inte har lagts ut och som inte heller kan sparas ersätts med semesterlön.

§ 10 Ferialön

För lärare med ferieanställning gäller följande:

Mom 1 Utbetalning av ferielön

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

Mom 2 Intjänande av ferielön

Om läraren varit frånvarande av anledning som inte är semesterlönegrundande, eller har varit anställd del av år, beräknas den intjänade ferielönen enligt följande: för arbete hel kalendermånad med 26,3 % av en månadslön, för arbete hel arbetsdag med 1,25 % av en månadslön.

Anmärkning

Semesterlönegrundande frånvaro räknas som arbetad tid i detta hänseende.

Mom 3 Kortare frånvaro

Om läraren har varit frånvarande under året i högst 30 kalenderdagar av anledning som inte är semesterlönegrundande görs istället löneavdrag från ferielön (här avses månadslönen under ferieperioden). Detta avdrag görs enligt följande:

för frånvaro hel kalendermånad med 26,3 % av en månadslön

för frånvaro hel arbetsdag med 1,25 % av en månadslön

Löneavdrag överstigande en halv månadslön fördelas på flera ferielöneutbetalningstillfällen.

Mom 4 Semestertillägg då ferielön utges

Utöver ferielön utges semestertillägg med 0,8 % per betald semesterdag.

Mom 5 Ledighet med sjukpenning m m under ferieperioden

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

Infaller sjuklöneperiod enligt lag om sjuklön under den del av ferieperioden, som även utgör semesterledighet, utges även sjuklön beräknad på ferielönen.

Mom 6 Utbetalning av ferielön vid anställnings upphörande

Om anställningen upphör i samband med sommarferien ska intjänad ferielön utbetalas under ferien som om anställningen fortfarande bestått.

Mom 7 Återgång i tjänst under lov vid föräldraledighet och ledighet för studier

Arbetstagare som är föräldraledig eller ledig för studier och avbryter ledigheten för att återgå i arbete senare än sju kalenderdagar före sport-, påsk- och höstlov och som avser att fortsätta ledigheten efter lovet har inte rätt till lön under denna period, om arbetstagaren inte faktiskt arbetat.

§ 11 Anställnings upphörande

Mom 1 Uppsägning från arbetstagarens sida

Mom 1:1 Förfarandet vid egen uppsägning

För att det inte ska uppstå tvist om huruvida arbetstagaren har sagt upp sig eller inte, bör arbetstagaren göra sin uppsägning skriftligen. Om uppsägningen likväl sker muntligen bör arbetstagaren snarast bekräfta den skriftligen alternativt bör arbetsgivaren skriftligen bekräfta uppsägningen till arbetstagaren.

Mom 1:2 Uppsägningstid

Uppsägningstiden från arbetstagarens sida är följande om inte annat följer av bestämmelserna i moment 3 Tidsbegränsad anställnings upphörande, mom 4 Provanställnings upphörande och moment 5 Övrigt om anställnings upphörande.

Anställningstid mindre än 6 månader	– 1 månads uppsägningstid
Anställningstid 6 månader till 6 år	– 2 månaders uppsägningstid
Anställningstid 6 år eller mer	– 3 månaders uppsägningstid

Mom 2 Uppsägning från arbetsgivarens sida

Mom 2:1 Turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist

Arbetsgivaren och de lokala fackliga organisationerna (i avsaknad av lokal part med den centrala organisationen) får i anslutning till aktualiserad personalinskränkning träffa lokal överenskommelse om avvikelser från bestämmelserna om turordning (22 § och 25–27 §§ LAS) vid uppsägning respektive företrädesrätt till återanställning, enligt nedan.

Vid upprättandet av turordningslistan utgör befattningarna lärare ett turordningsområde, föreståndare, förskollärare och fritidspedagog ett turordningsområde och barnskötare, kökspersonal, lokalvårdare m fl ett turordningsområde för sig.

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

De lokala parterna ska därvid göra ett urval av de anställda som ska sägas upp så att företagets behov av kompetens särskilt beaktas liksom företagets 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 erfordras.

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

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

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

Det förutsätts att arbetsgivaren inför behandlingen av frågorna som berörs i detta moment tillhandahåller den lokala respektive den centrala avtalsparten relevant faktaunderlag.

Mom 2:2 Uppsägningstid

Uppsägningstiden för tillsvidareanställda från arbetsgivarens sida är följande.

Anställningstid mindre än 6 månader	– 1 månads uppsägningstid
Anställningstid 6 månader till 4 år	– 2 månaders uppsägningstid
Anställningstid 4 år till 6 år	– 4 månaders uppsägningstid
Anställningstid 6 år eller mer	– 6 månaders uppsägningstid

Mom 3 Tidsbegränsad anställnings upphörande

Mom 3:1 Överenskommelse om uppsägningstid

Den anställde och arbetsgivaren kan avtala om att tidsbegränsad anställning kan upphöra i förtid med en månads underrättelsetid.

Mom 3:2 Tidsbegränsad anställnings upphörande i förtid

Tidsbegränsad anställning kan bringas att upphöra före den tid som avsetts vid anställningstillfället genom att arbetsgivaren eller den anställde lämnar skriftlig underrättelse. Sådan anställning upphör en månad efter det att någondera parten lämnat skriftlig underrättelse till den andra parten. Från arbetsgivarens sida får sådan underrättelse inte lämnas efter det att sex månader förflutit från anställningens tillträdande.

Mom 3:3 Tidsbegränsad anställning

Tidsbegränsad anställning, utom provanställning, upphör utan uppsägning när den avtalade tiden löpt ut eller det avtalade arbetet slutförts eller vid vikariat när den ordinarie befattningshavaren återkommer.

Tillämpningsregler vid besked till arbetstagaren om att den tidsbegränsade anställningen upphör

Arbetsgivaren är, då anställningen pågått mer än tolv månader under de senaste tre åren, enligt 15 och 16 §§ lagen om anställningsskydd skyldig att minst en månad före anställningens upphörande ge arbetstagare skriftligt besked om att arbetstagaren inte kommer att få fortsatt anställning. Är anställningstiden så kort att besked inte kan lämnas en månad i förväg, ska beskedet i stället lämnas när anställningen börjar. Beskedet ska vara skriftligt och lämnas till arbetstagaren personligen. Om särskilda skäl föreligger, kan det sändas i rekommenderat brev till arbetstagaren och träder då i kraft tio dagar efter avsändandet alternativt om arbetstagaren har semester, första arbetsdagen efter semestern.

Mom 4 Upphörande av provanställning

Mom 4:1 Upphörande under pågående provanställningsperiod

Arbetsgivare som avser att ge arbetstagare besked om att en provanställning skall avbrytas i förtid skall skriftligen underrätta arbetstagaren om detta minst 14 dagar i förväg.

Arbetsgivaren skall lämna skriftligt besked om provanställningens upphörande senast vid prøvotidens utgång.

Arbetstagare äger rätt att i förtid frånträda provanställningen med 14 dagars uppsägningstid.

Anmärkning

Är arbetstagaren fackligt organiserad skall arbetsgivaren samtidigt med underrättelsen varsla (meddela) den fackliga organisation som arbetstagaren tillhör.

Mom 4:2 Upphörande vid provanställningsperiodens slut

Om arbetsgivaren eller arbetstagaren vill att provanställningen skall upphöra vid provanställningsperiodens slut utan att övergå i en tillsvidareanställning, skall skriftlig underrättelse till arbetsgivaren/arbetstagaren ske 14 dagar före periodens slut.

Arbetsgivaren skall skriftligen lämna besked om provanställningens upphörande senast vid prøvotidens utgång.

Är arbetstägaren fackligt organiserad skall arbetsgivaren samtidigt med underrättelsen varsla (meddela) den fackliga organisationen som arbetstägaren tillhör.

Mom 4:3 Tillämpningsregler vid besked till arbetstägaren om att provanställningen ska upphöra

Beskedet ska vara skriftligt och lämnas till arbetstägaren personligen. Om särskilda skäl föreligger, kan det sändas i rekommenderat brev till arbetstägaren och träder då i kraft tio dagar efter avsändandet alternativt om arbetstägaren har semester, första arbetsdagen efter semestern.

Mom 5 Övriga bestämmelser vid uppsägning

Arbetsgivaren och arbetstägaren kan överenskomma om att annan uppsägningstid ska gälla än vad som anges i detta avtal eller i LAS eller att tidsbegränsad anställning kan avbrytas i förtid.

Mom 5:1 Uppsägningstid för arbetstägare som fyllt eller som fyller 69 år – gäller befattningar inom Sveriges Lärares, Sveriges Skolledares och Visions avtalsområden

Anställningen upphör, efter skriftlig underrättelse härom, utan uppsägning vid utgången av den månad arbetstägaren fyller 69 år.

För tid därefter upphör anställningen en månad efter det att arbetsgivaren eller arbetstägaren skriftligen underrättat om att anställningen ska upphöra.

Arbetsgivaren och arbetstägaren får avtala om annat.

Mom 5:2 Uppsägningstid för arbetstägare som fyllt 69 år – gäller befattningar inom Kommunals avtalsområde

För arbetstägare som fyllt 69 år gäller LAS oavsett vad som föreskrivs i detta avtal.

Mom 5:3 Skadestånd då arbetstägaren inte iakttar uppsägningstid

Lämnar arbetstägaren 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 lägst med ett belopp som motsvarar arbetstägarens lön under den del av uppsägningstiden som arbetstägaren inte har iakttagit.

Mom 5:4 Intyg tjänstgöringsintyg

När uppsägning har skett från arbetsgivaren eller arbetstägarens sida har arbetstägaren rätt att få ett tjänstgöringsintyg som innehåller

- den tid som arbetstägaren har varit anställd, och
- de arbetsuppgifter arbetstägaren har haft att utföra, samt om arbetstägaren så begär, vitsord beträffande det sätt på vilket arbetstägaren har utfört sitt arbete.

Arbetsgivaren ska lämna tjänstgöringsintyget inom en vecka från det att arbetstagaren har begärt att få intyget.

Arbetsgivarintyg

Arbetsgivaren åtager sig att utfärda arbetsgivarintyg senast två veckor efter det att arbetsgivaren av arbetstagaren erhållit erforderligt underlag och blankett avseende arbetsgivarintyg.

Intyg om uttagen semester

När anställningen upphör har arbetstagaren rätt att erhålla intyg som utvisar hur många semesterdagar arbetstagaren har tagit ut under innevarande semesterår.

Arbetsgivaren ska lämna intyget till arbetstagaren senast inom en vecka från det att arbetstagaren har begärt att få intyget.

§ 12 Tjänste- och personalbostad

Mom 1 Hyresförhållande och anställning

Hyresförhållanden som beror av anställning regleras enligt gällande lag i den mån inte annat följer av denna paragraf.

Mom 2 Tjänstebostad

Med tjänstebostad avses av arbetsgivare ägd eller disponerad bostadslägenhet, som arbetsgivaren anvisar arbetstagaren såsom nödvändig bostad för fullgörande av anställningens arbetsuppgifter och därför upplåter till arbetstagaren i samband med anställning som är förenad med bostadstvång.

Hyra för tjänstebostad fastställs av arbetsgivaren till belopp som är skäligt med hänsyn till olägenheter som kan följa av bostadens karaktär av tjänstebostad och dess belägenhet.

Mom 3 Personalbostad

Med personalbostad avses av arbetsgivaren ägd eller disponerad bostadslägenhet, som arbetsgivaren upplåter till arbetstagare i samband med anställning.

Mom 4 Utan arbetsgivarens medgivande får inte

- a) hyresrätt till tjänste- eller personalbostad överlätas,
- b) hyresgäst upplåta tjänste- eller personalbostad i andra hand.

Mom 5 Uppsägning av hyresavtal

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

- a) då arbetstagarens anställning ska upphöra,
- b) då arbetstagaren inte erlagt hyra,
- c) då arbetstagaren vidtagit åtgärd i strid mot moment 4.

Dock gäller vid fall som avses i punkt a) att

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

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

Mom 6 Uppsagt hyresavtal

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

§ 13 Giltighetstid

För Kommunal gäller avtalet från och med den 1 november 2023 till och med den 31 oktober 2025. Därefter löper avtalet med en ömsesidig uppsägningstid om sju dagar.

För Sveriges Lärare gäller avtalet från och med den 1 september 2023 till och med 31 augusti 2025. Därefter löper avtalet med en ömsesidig uppsägningstid om sju dagar.

För Sveriges Skolledare gäller avtalet från och med den 1 januari 2023 till och med den 31 oktober 2025. Därefter löper avtalet med en ömsesidig uppsägningstid av sju dagar.

För Vision gäller avtalet från och med den 1 september 2023 till och med den 31 augusti 2025. Därefter löper avtalet med en ömsesidig uppsägningstid om sju dagar.

Bilaga 1: Förskolor och fritidshem

Ersättning vid jourtjänst

1 Allmänt

Med jour avses att arbetstagare utöver fastställd ordinarie arbetstid står till arbetsgivarens förfogande på arbetsstället för att vid behov utföra arbete.

Utläggning av jour bör upptas i schema eller dylikt efter samråd med arbetstagarna på arbetsplatsen. Beräkning av jourtid kan även göras per kalendermånad. Vid arbete under jourtid får rast utbytas mot måltidsuppehåll.

Vid beräkningen av längden av arbetad jourtid räknas påbörjad halvtimme.

2 Kontant ersättning

Ersättning utgår med

$$\frac{\text{månadslön}}{650} \text{ kronor per jourtimme inkl semesterlön/ersättning.}$$

För jour eller del därav som infaller mellan klockan 22.00 dag före lördag/helgdagsafton och klockan 07.00 dag efter sön och helgdag utgår ersättning med

$$\frac{\text{månadslön}}{650} \text{ kronor per jourtimme inkl semesterlön/ersättning.}$$

Med månadslön avses i detta moment arbetstagarens aktuella fasta kontanta månadslön. Vid tillämpning av divisorerna skall en deltidsanställd arbetstagares lön uppräknas till lön motsvarande full ordinarie arbetstid.

3 Jourersättning utges inte

Ersättning för jour utgår inte för tid då arbete utförts, inte heller då ersättning för jour uttryckligen ingår i lönen, eller kompensation härför utgår i form av ledighet, avkortning

av arbetstiden eller om arbetsgivaren och arbetstagaren träffat särskild överenskommelse om ersättning för jour.

4 Jourersättningen som ett fast tillägg/ingående i månadslönen

Jourersättningen kan efter individuell överenskommelse utbytas mot ett fast tillägg per månad eller annan period alternativt att man beaktat förekomsten av jour vid fastställande av den kontanta månadslönen.

5 Arbetad tid under jour

För arbetad tid under jour utgår kompensation enligt reglerna om övertid och mertid, (§ 6) om inte kompensation härför uttryckligen ingår i lönen alternativt om inte arbetsgivaren och arbetstagaren träffat särskild överenskommelse om ersättning för arbetad tid under jourtid.

Vid beräkning av längden av utfört arbete under ett jourpass medräknas endast arbetade hela halvtimmar. Flera korta arbetstillfällen under ett jourpass får sammanräknas.

Bilaga 2: Uppehållstjänst, tillämpningsöverens- kommelse längre begränsningsperiod

av avtalets kapitel 4, Moment 4:2, där avtal träffats om annan begränsningsperiod än 4 veckor – längre arbetstid del av år.

Denna tillämpningsöverenskommelse syftar till att reglera detaljerna i de fall en arbetstagar har längre arbetstid del av år med arbetsfria perioder.

1 Längre arbetstid – del av år

1.1 Fastställande av arbetsperiod och arbetsfri period samt utbetalning av lön

Arbetsår är den tolv månadersperiod (medio augusti – medio augusti) som arbetsgivaren fastställer årligen. Datumet kan variera från år till år men arbetsåret ska alltid omfatta 365 dagar (ex 15 augusti-05 – 14 augusti-06).

Årsarbetstiden för arbetstagare med längre arbetstid del av år är 2080 timmar för heltidsanställd inklusive semester och inklusive helgdagar måndag-fredag. Arbetsgivaren fastställer respektive arbetsårs faktiska arbetstid utefter arbetstagarens sysselsättningsgrad. Arbetsperioder och arbetsfria perioder fastställs skriftligt efter samråd med arbetstagaren.

Såväl antal arbetsveckor som genomsnittlig veckoarbetstid per helgfri vecka beräknat på en kalendermånad alternativt 4-veckorsperiod ska fastställas.

Arbetstagare med längre arbetstid del av år har sin månadslön (procent av heltidslön i motsvarande befattning) tolv månader per år om arbetstagaren inte är frånvarande enligt nedan.

1.2 Intjänande av betald ledig tid (lön) till arbetsfri period

Lön under arbetsfri period intjänas genom arbete på arbetsperioder. Intjänandet beräknas per arbetad vecka under arbetsperiod. Semesterlönegrundande frånvaro enligt 17, 17a, 17b §§ semesterlagen samt betald semesterledighet jämställs med arbetad tid i detta hänseende.

1.2.1 Intjänandeformel

40 timmar per vecka \times 52 veckor = 2 080 timmar som utgör bruttoårsarbetstid för heltidsanställd

2 080 timmar - (semesterdagar \times 8 timmar) = nettoårsarbetstid för heltidsanställd.

Antal arbetstimmar per vecka \times antal arbetsveckor för den anställde = nettoårsarbetstid för den anställde.

$$\frac{\text{Nettoårsarbetstid för den anställde}}{\text{Nettoårsarbetstid för en heltidsanställd}} = \text{Sysselsättningsgrad}$$

(100%-sysselsättningsgraden) = % av 40 timmar per vecka som ger intjänad tid per vecka. Den intjänade tiden fördelas över den arbetsfria perioden.

1.2.2 Inte intjänad lön för arbetsfri period

I den mån en arbetstagare inte tjänat in fullt underlag till lön till arbetsfri period har arbetstagaren rätt att återgå i tjänst med lön om inte annat överenskommes individuellt.

1.3 Mertid och övertid

För arbetstagare med arbetstidsförläggning 40 timmar per helgfri vecka under arbetsperioder kan arbetsgivaren beordra övertid. Övertidsersättning utges enligt avtalet för fristående skolor, förskolor och fritidshem.

För arbetstagare med arbetstidsförläggning mindre än 40 timmar per helgfri vecka under arbetsperioder kan arbetsgivaren och arbetstagaren överenskomma om mertid upp till 40 timmar. Mertidsersättning utges enligt avtalet kap 5:3. För tid utöver 40 timmar utges övertidsersättning enligt avtalet kap 5:4.

1.4 Frånvaro

Frånvaro under arbetsperioder grundar rätt till lön under arbetsfria perioder i samma utsträckning som 17, 17a, 17b §§ semesterlagen är semesterlönegrundande.

1.4.1 Sjukdom m m under arbetsfria perioder

Vid ledighet under arbetsfri period med sjukpenning, föräldrapenning eller rehabiliteringspenning behåller arbetstagaren intjänad lön.

Infaller sjuklöneperiod enligt lag om sjuklön utges inte sjuklön men arbetstagaren behåller sin intjänade lön. Sjuklöneperioden enligt lag om sjuklön påbörjas första dagen i kommande arbetsperiod.

Om arbetstagaren insjuknar under arbetsfri period kvarstår dock arbetsgivarens rehabiliteringsskyldighet enligt socialförsäkringsbalken.

1.5 Anställnings upphörande

När anställning upphör utges intjänad lön för arbetsfri period i samband med slutlön.

1.6 Byte av arbetstidsförläggning

Om arbetsgivaren beslutar om ändrad arbetstidsförläggning för arbetstagare med längre arbetstid del av år ska arbetsgivaren och den anställde diskutera hur övergången ska ske. Intjänad lön för arbetsfri period ska utges i form av pengar i samband med övergången alternativt, efter överenskommelse med den anställde, som ledig tid.

2 Semester för arbetstagare med längre arbetstid del av år

I anslutning till avtalets kap 9 gäller nedanstående tillägg och avvikelser för arbetstagare med längre arbetstid del av år.

2.1 Semesterår och intjänandeår

För arbetstagare med längre arbetstid del av år är semesterår som tillika är intjänandeår medio augusti-medio augusti, om inget annat överenskommes lokalt eller skolan/förskolan av hävd följt annat semesterår/intjänandeår.

Bilaga 3

Inhyrningsfrågan

– Arbetsgivarföreningen Fremia

– Svenska Kommunalarbetareförbundet

Parterna har en gemensam uppfattning att bemanningsföretag kan vara ett komplement till ett företags ordinarie verksamhet. Parterna har därför träffat överenskommelse om regler vid anlitan av bemanningsföretag när det finns personer som har företrädesrätt till återanställning efter uppsägning på grund av arbetsbrist.

1 Inhyrning i samband med företrädesrätt till återanställning

Denna reglering avser inhyrning i samband med företrädesrätt till återanställning beroende på tillsvidareanställdas uppsägning på grund av arbetsbrist.

När det finns före detta anställda som är uppsagda på grund av arbetsbrist och som har företrädesrätt till återanställning gäller följande räknat från den dag då uppsägningstiden löper ut för de arbetstagare som har längst uppsägningstid (LAS 11 § 1 st).

Arbetsgivare som avser att anlita bemanningsföretag för tid överstigande fem veckor härefter ska uppta förhandling med lokal facklig organisation i syfte att uppnå enighet.

I förhandlingen anges skälen för att anlita bemanningsföretag. Förhandlingen ska även klargöra i fall arbetsgivarens krav kan tillgodoses genom återanställning av arbetstagare med återanställningsrätt under förutsättning att arbetstagare har tillräckliga kvalifikationer.

Om företaget fattat beslut om nedläggning av en driftsenhet eller flytt av hela eller delar av verksamheten gäller inte några begränsningar mot inhyrning av arbetskraften från bemanningsföretag under den tid beslutet om nedläggning eller flytt verkställs. Nedläggningsprocessen ska i normalfallet inte överskrida sex månader.

Kan de lokala parterna inte enas kan arbetsgivaren begära prövning hos nämnden för inhyrning enligt nedan.

Påkallas prövning kan arbetsgivaren anlita bemanningsföretag i avvaktan på nämndens prövning. Inhyrning kan pågå till dess en vecka förflutit från beslut i nämnden.

Anmärkning

Med bemanningsföretag avses bemanningsföretag enligt lagen (1993:440) om privat arbetsförmedling.

Varje driftsinskränkning räknas för sig.

2 Nämnden för inhyrning

Parterna är ense om att inrätta en nämnd för inhyrning enligt följande. Förfarandet i nämnden ska vara förenklat och snabbt.

Nämnden ska bestå av tre ledamöter, en från Svenska Kommunalarbetareförbundet, en från Fremia och en opartisk ordförande från Medlingsinstitutet, som parterna utser gemensamt. Den opartiska ordföranden arvoderas av parterna med lika delar.

Nämnden ska meddela beslut skyndsamt och som regel inom senast inom tre veckor från påkallandet. Ett beslut kan ske även om endera parten inte efterkommit en begäran att inkomma med skriftligt svaromål. Nämnden får, men behöver inte, hålla muntlig förhandling innan beslut fattas. Muntlig bevisning ska som regel inte tas upp av nämnden vid en muntlig förhandling, men får ske om handläggningen trots bevisupptagningen kan ske skyndsamt.

Nämnden ska i beslut förklara om arbetsgivarens planerade eller vidtagna åtgärd kan anses strida eller strider mot 25 § lagen om anställningsskydd (LAS). Beslutet ska protokollföras.

Nämnden ska som huvudregel redovisa skälen skriftligt, men får också redovisa skälen muntligt till respektive part.

Om nämnden förklarat att arbetsgivarens åtgärd strider mot 25 § LAS kan arbetsgivaren välja att

1. Avbryta inhyrningen inom sju dagar från det att arbetsgivaren fått del av nämndens beslut och vid fortsatt arbetskraftsbehov återanställda enligt turordning, eller
2. Betala den ekonomiska kompensation som nämnden beslutat om till dem vars företrädesrätt kränkts. Kompensation ersätter den ideella skada som arbetstagaren lidit och utgår med 1 ½ prisbasbelopp.

Arbetsgivaren som följer nämndens utlåtande och förfarandet enligt ovan kan inte bli föremål för annan rättslig prövning för brott mot 25 § LAS.

Löneavtal Kommunal

Löneavtal Fremia – Kommunal

2023-11-01 – 2025-10-31

Löneavtalets omfattning

Löneavtalet gäller Kommunals medlemmar inom avtalsområdet Skolor, förskolor och fritidshem inom Fremia, och som arbetar inom Kommunals avtalsområde och som är anställda den 31 oktober respektive år.

Lönerevision sker den 1 november 2023 respektive den 1 november 2024.

Anmärkning

Med arbetsgivare avses den eller de som utsetts att företräda arbetsgivaren.

1 Utgångspunkter för lönesättning vid nyanställning

Lön fastställs efter överenskommelse mellan arbetsgivaren och den sökande till befattningen varvid hänsyn ska tas till ansvaret i befattningen, arbetsuppgifternas svårighetsgrad, utbildning, erfarenhet m fl kriterier.

Vid lönesättningen av nyanställd ska lönen sättas med hänsyn till en samlad bedömning av dennas yrkesutbildning och/eller erfarenhet. Även lönestrukturen bör beaktas.

2 Utgångspunkter för den årliga lönerevisionen

Lönerevisionen är den årliga justeringen av lönen.

Lönerevisionen ska vara en del i en kvalitetshöjande process och ska stimulera till ökade insatser och ökad kvalitet.

Utgångspunkten är de mål och lönekriterier som finns för verksamheten och de anställda och den anställdas bidrag till detta.

Lönerevisionens utgångspunkt är att denna ska vara individuell och differentierad.

Den anställdas prestation ska bedömas utifrån lönekriterier. Dessa fastställs hos varje arbetsgivare och ska vara kända på arbetsplatsen. Även den anställda har ett ansvar för att sätta sig in i dessa.

Lönekriterier bör tas fram av varje arbetsgivare utifrån den verksamhet som bedrivs. Detta bör ske i samverkan med de anställda och med lokal facklig organisation, i det fall

sådan finns på arbetsplatsen. Lönekriterierna är, för det fall att andra kriterier hos den enskilda arbetsgivaren inte har fastställts,:

- Samarbetsförmåga
- Pedagogisk förmåga
- Kommunikativ förmåga
- Förmåga att ta ansvar
- Yrkesskicklighet

Fastställda lönekriterier kan vara viktade, det vill säga arbetsgivaren kan fastställa att vissa kriterier väger tyngre än andra.

Lönekriterierna ska göras konkreta och begripliga på arbetsplatsen och bör därför diskuteras med de anställda. Utgångspunkten är att den enskilda medarbetaren förstår på vilka grunder som lönerevisionen sker.

Med tanke på att den anställdas löneökning utgår från hur bra den anställda har utfört arbetet under året så är det viktigt att man förstår vad som är en bra prestation. Mål och lönekriterier bör inte vara statiska år från år utan bör utvecklas.

3 Den individuella processen

Den individuella processen utformas hos arbetsgivaren, men processen ska ske årligen. Arbetsgivaren ska varje år kalla den anställda till medarbetar-, löne- och lönebeskedsamtal. Medarbetar- och lönesamtal kan ske var för sig eller vid ett och samma tillfälle. Utgångspunkten är att alla som omfattas av löneavtalet medverkar i den individuella processen.

Att den individuella löneprocessen skett bör dokumenteras.

3.1 Medarbetarsamtal

Parterna är överens om att arbetsgivaren varje år ska genomföra individuella medarbetarsamtal med varje arbetstagare. Utgångspunkten för medarbetarsamtalet är de lönekriterier som gäller för verksamheten, de mål som satts upp och sätts upp samt arbetstagarens prestation.

Medarbetarsamtalets syfte är att tillsammans med arbetstagaren klarlägga vilka behov och förväntningar som ska vara uppfyllda för att resultera i löneökningar för den enskilde.

För att skapa förutsättningar för att lönen ska uppfattas som rättvis är det viktigt att göra de lönekriterierna kända för arbetstagarna innan medarbetarsamtalet genomförs.

3.2 Lönesamtal

Vid det årliga lönesamtalet bedömer arbetsgivaren i samtal med den anställde hur väl den anställde levt upp till det på arbetsplatsen gällande lönekriterierna och uppsatta mål. Utgångspunkten är att arbetsgivaren och den anställde strävar mot en samsyn.

Lönesamtalet ska dokumenteras skriftligen. Detta ska skrivas under av arbetsgivare och arbetstagare inom två veckor efter genomfört lönesamtal.

Om Kommunal framför att medlem inte haft lönesamtal i enlighet med löneavtalet har arbetsgivaren två veckor på sig att genomföra lönesamtalet.

I det fall att den anställde avböjer eller inte medverkar i lönesamtalet eller i löneprocessen i övrigt bör detta noteras.

Anmärkning:

Skriftlig bekräftelse på genomfört lönesamtal införs fr o m lönerrevisionen 2024

3.3 Lönebeskedsamtal

Vid lönebeskedsamtalet meddelar och motiverar arbetsgivaren den nya lönen.

4 Löneutrymme per den 1 november 2023 respektive den 1 november 2024

Ett löneutrymme om 1 076 kronor per den 1 november 2023 och med 980 kronor den 1 november 2024 per heltidsanställd och månad skapas och fördelas individuellt per den 1 november respektive år. För deltidsanställd beräknas beloppet proportionellt.

Löneutrymmet baseras på de löner som gäller för de som är anställda den 31 oktober respektive år och som även är anställda den 1 november respektive år.

5 Förhandlingsordning

5.1 Arbetsgivarens besked om ny lön

Arbetsgivaren ska i lönebeskedsamtal senast den sista november respektive år ge den anställda besked om den nya lönen.

5.2 Lokal förhandling

Kommunal kan begära lokal förhandling om fördelning av löneutrymmet senast den 31 december respektive år. Skulle löneprocessen hos arbetsgivaren vara klar vid en senare tidpunkt kan förhandling begäras senast en månad efter det att löneprocessen avslutats.

Dokumentation från lönesamtalen ska finnas med som underlag vid eventuell förhandling. För att arbetsgivaren ska kunna förbereda sig inför förhandling bör Kommunal ange i förhandlingsframställan vad förhandlingen avser.

5.3 Central förhandling

Begäran om central förhandling ska ske skriftligen hos Fremia respektive Kommunal senast en månad efter det att den lokala förhandlingen är avslutad.

5.4 Undantag av vissa kategorier

Löneavtalet omfattar inte arbetstagare som den 31 oktober respektive år

- inte fyllt 18 år,
- kvarstår i tjänst eller har anställts efter det att arbetstagaren har fyllt 69 år,
- är tjänstledig för minst tre månader framåt i tiden av annat skäl än sjukdom eller föräldraledighet, om inte överenskommelse träffas om annat. När arbetstagaren återgår i tjänst ska lönen bestämmas efter samma normer som gällt för övriga arbetstagare hos arbetsgivaren enligt detta avtal.

Överenskommelse kan träffas om att lönehöjning ska utges till arbetstagare som enligt denna punkt är undantagen från löneavtalet. Därvid ska bestämmelserna i detta vara vägledande.

5.5 Arbetstagare som slutat sin anställning

Om en arbetstagare har slutat sin anställning den 1 november respektive år och inte fått lönehöjning ska arbetstagaren anmäla sina krav på lönehöjning till arbetsgivaren senast den 31 december respektive år.

5.6 Anställningsavtal

Om arbetsgivare och arbetstagare den 1 mars respektive år har träffat avtal om anställning och de uttryckligen har överenskommit att den avtalade lönen ska gälla oberoende av 2023 respektive 2024 års lönerevision, ska arbetstagaren inte omfattas av det årets lönerevision.

5.7 Redan genomförd lönerevision

Om arbetsgivaren i avvaktan på detta löneavtal redan har utgett generella och/eller individuella lönehöjningar ska dessa avräknas mot vad arbetstagaren erhåller vid tillämpning av punkt 4 såvida inte uttrycklig lokal överenskommelse om annat har träffats.

6 Vissa pensionsfrågor

6.1 Pensionsmedförande lönehöjningar

Om lönehöjning utges till arbetstagare vars anställning upphört enligt 5.5 och som är pensionsberättigad, ska höjningen inte vara pensionsmedförande. Om anställningen har upphört på grund av pensionsfall ska emellertid lönehöjningen vara pensionsmedförande.

6.2 Anmälan om pensionsmedförande lön

Arbetsgivaren ska anmäla den nya pensionsmedförande lönen per den 1 november 2023 respektive den 1 november 2024 till tillämplig pensionsanstalt.

7 Retroaktiv omräkning

I det fall detta löneavtal tillämpas retroaktivt gäller följande.

Utbetalda ersättningar och avdrag ska omräknas retroaktivt.

Löneavtal

Sveriges Lärare

2023-09-01 – 2025-08-31

1 Avtalets omfattning

Löneavtalet gäller Sveriges Lärares medlemmar anställda inom avtalsområdet Skolor, förskolor och fritidshem.

Avtalet gäller för perioden 1 september 2023 till och med 31 augusti 2025. Lönerevision

2 Lönerevision

Lönerevision sker den 1 september varje år.

Parterna är överens om att årliga löneökningar ska ske inom avtalsområdet. Lokal lönebildning innebär att löneökningarna fastställs i företagen utifrån dessas förutsättningar. Intentionen med lokal lönebildning är att löneutvecklingen inom avtalsområdet inte ska vara sämre än övrig svensk arbetsmarknad.

Efter avslutad lönerevision respektive år ska därför summan av de fasta lönerna ha ökat med motsvarande värde som märket med beaktande av individuell och differentierad lönesättning.

Ny lön ska meddelas medarbetarna senast den 31 oktober respektive år.

3 Gemensamma utgångspunkter

Lönesättningen ska vara individuell och differentierad och sakligt grundad.

Föräldralediga och sjukskrivna omfattas av lönerevisionen och har rätt till lönesamtal.

Lönesättningen ska underlätta för arbetsgivaren att rekrytera, motivera och behålla medarbetare med den kompetens som verksamheten behöver på kort och lång sikt.

Varje medarbetare ska veta på vilka grunder lönen sätts och vad medarbetaren kan göra för att påverka sin lön. Därför ska en regelbundet återkommande dialog föras mellan chef och medarbetare om sådana frågor som har betydelse för medarbetarens arbetsresultat, utveckling och lön. Detta sker exempelvis i medarbetarsamtalen enligt punkt 6.

Syftet med dialogen är att klargöra målen för verksamheten och medarbetarens bidrag till dessa och vad som krävs för att medarbetaren ska få löneutveckling.

Medarbetarens lön påverkas av arbetsuppgifternas ansvars- och svårighetsgrad och medarbetarens arbetsresultat samt bidrag till verksamhetens utveckling och måluppfyllelse. Även marknadskrafterna kan påverka lönen.

Det är parternas gemensamma uppfattning att det är läroplan och övriga styrdokument som ska ligga till grund för såväl den löpande verksamheten som arbetet med att förbättra denna. Därigenom skapas goda förutsättningar för verksamhetens utveckling och för medarbetarnas löneutveckling.

Lönesättningen ska vara en del av en kvalitetshöjande process och stimulera till ökade insatser och ökad kvalitet.

Medarbetarens lön ska bestämmas utifrån arbetsgivarens lönepolicy och lokalt framtagna kriterier, exempelvis måluppfyllelse, pedagogisk skicklighet, ledningsförmåga, omdöme, initiativförmåga, ansvarstagande, idériakedom och innovationskraft.

God måluppfyllelse förutsätter att målen för verksamheten är väl kända och tydliga för medarbetaren. Chefen har ett särskilt ansvar för att målen för verksamheten tydliggörs och att uppföljning av resultat sker.

Motivet för varje utvecklingsinsats ska vara att stärka verksamhetens måluppfyllelse. Medarbetarens utbildning och kompetensutveckling är av stor betydelse för verksamhetens utveckling och förnyelse.

Genom att ge medarbetaren kompetensutveckling för aktuella och framtida arbetsuppgifter och insatser blir denne bättre skickade att bidra till att mål uppnås. Parterna ser det som naturligt att ändrad arbetsorganisation som leder till förbättrade resultat och ökad måluppfyllelse ska ge högre lön.

4 Löneprocess

Löneprocessen skiljer sig åt beroende på om det finns lokal facklig arbetstagarorganisation på arbetsplatsen eller om sådan saknas.

4.1 När lokal arbetstagarorganisation inte finns på arbetsplatsen

Saknas lokal facklig organisation på arbetsplatsen sker löneprocessen direkt med medarbetarna.

Vid arbetsplatser där det nu saknas, men att det vid förra lönerevisionen fanns ett lokalt fackligt ombud, hanteras löneprocessen enligt 4.2.1. Arbetsgivaren samråder då med Sveriges Lärare.

Anmärkning

Medarbetare bereds möjlighet att kontakta Sveriges Lärare.

4.1.1 Information till medarbetarna

För att skapa förutsättningar för att lönen ska uppfattas som rättvis är det viktigt att arbetsgivaren informerar medarbetarna om lönesättningsprinciper och lönekriterier som har betydelse för den individuella lönesättningen.

Arbetsgivaren informerar om tidsplanen för lönerevisionen.

4.1.2 Lönesamtal

Lönesamtal ska erbjudas i samband med lönerevisionen.

Inledande lönesamtal

Chef och medarbetare ska föra en dialog om medarbetarens bidrag till verksamhetens mål och utveckling och värdera insatserna utifrån gällande lönekriterier.

I lönesamtalet redovisas medarbetarens ökade erfarenheter i sina arbetsuppgifter, höjda krav i arbetet, större befogenheter och ansvar, befordran samt ökad prestation.

Lönestrukturen ska återspegla medarbetarens kvalifikationer i form av relevant utbildning och kompetens.

Lönebeskedsamtal

Vid samtalet meddelar och motiverar arbetsgivaren den nya lönen. Vid lönesamtalet överlämnar arbetsgivaren besked på ny individuell lön baserat på lönekriterier och uppnådda resultat.

Om arbetsgivaren föreslår ingen eller ringa löneutveckling ska behovet av åtgärdsplan tas upp.

4.1.3 Förtydligande lönesamtal

Om medarbetaren anser att motiveringen till ny lön inte varit tillfredsställande kan förtydligande lönesamtal begäras. Det förtydligande lönesamtalet ska begäras skriftligen av medarbetaren inom en vecka från det att ny lön meddelats och innehålla en motivering till varför ett förtydligande lönesamtal önskas.

Medarbetaren kan då bistås av facklig företrädare och arbetsgivaren av ytterligare arbetsgivarrepresentant.

4.2 När lokal arbetstagarorganisation finns på arbetsplatsen

4.2.1 Förberedelse inför lönerevision

De lokala parterna träffas på arbetsgivarens initiativ för att gå igenom förutsättningarna inför årets lönerevision och diskuterar bl.a.

- avtalets innehåll och intentioner
- verksamhetens framtida inriktning, utveckling och ekonomiska förutsättningar

- lönepolicy och kriterier för lönesättning
- befintlig och önskvärd lönestruktur samt hur den förändrats över tid
- tidsplan för löneprocessen och information till chefer och anställda.

4.2.2 Lönesamtal

Lönesamtal ska erbjudas i samband med lönerevisionen.

Inledande lönesamtal

Chef och medarbetare ska föra en dialog om medarbetarens bidrag till verksamhetens mål och utveckling och värdera insatserna utifrån gällande lönekriterier.

I lönesamtalet redovisas medarbetarens ökade erfarenheter i sina arbetsuppgifter, höjda krav i arbetet, större befogenheter och ansvar, befordran samt ökad prestation.

Lönestrukturen ska återspegla medarbetarens kvalifikationer i form av relevant utbildning och kompetens.

Lönebeskedsamtal

Vid samtalet meddelar och motiverar arbetsgivaren den nya lönen. Vid lönesamtalet överlämnar arbetsgivaren besked på ny individuell lön baserat på lönekriterier och uppnådda resultat.

Om arbetsgivaren föreslår ingen eller ringa löneutveckling ska behovet av åtgärdsplan tas upp.

4.2.3 Förtydligande lönesamtal

Om medarbetaren anser att motiveringen till ny lön inte varit tillfredsställande kan förtydligande lönesamtal begäras. Det förtydligande lönesamtalet ska begäras skriftligen av medarbetaren inom en vecka från det att ny lön meddelats och innehålla en motivering till varför ett förtydligande lönesamtal önskas.

Medarbetaren kan då bistås av facklig företrädare och arbetsgivaren av ytterligare arbetsgivarrepresentant.

4.2.4 Avslut och utvärdering

Efter att samtliga lönesamtal och eventuella förtydligande lönesamtal genomförts, meddelas lokal part på arbetsplatsen. Därefter träffas de lokala parterna och utvärderar löneprocessen för att förbättra kommande löneprocesser.

Lokal arbetstagarorganisation har rätt att ta del av de nya lönerna för sina medlemmar. Lokal arbetstagarorganisation ska anmäla vilka som är medlemmar, begäran ska göras senast 14 dagar efter att utvärdering skett.

4.3 Gemensamma regler oavsett om lokal facklig organisation finns på arbetsplatsen eller inte

4.3.1 Central konsultation

Om någondera parten, lokal part på arbetsplatsen eller företrädare för avtalsparterna, anser att den lokala processen inte fungerar tillfredsställande kan begäran om central konsultation göras hos central part i syfte att klargöra avtalets intentioner.

Efter central konsultation återupptar de lokala parterna löneprocessen.

5 Förhandlingsordning

5.1 Lokal förhandling

Lokal arbetstagarorganisation kan påkalla förhandling tidigast efter det att besked till ny lön lämnats till medarbetarna, dock senast den 14 nov samma år. I det fall lönerevisionen genomförs senare ska lokal förhandling påkallas senast två veckor efter det att samtliga löner meddelats.

5.2 Central förhandling

Kan inte de lokala parterna enas, kan central förhandling påkallas av endera parten. Central förhandling ska påkallas senast två veckor efter det att den lokala förhandlingen avslutats.

6 Medarbetarsamtal

Arbetsgivaren och medarbetaren bör genomföra medarbetarsamtal som ska ligga till grund för löneutvecklingen.

Medarbetarsamtalet kan exempelvis innehålla:

- verksamhetens mål och utveckling
- uppföljning av satta mål för medarbetaren och medarbetarens bidrag till verksamhetens utveckling
- medarbetarens arbetsuppgifter, ansvar, prestation och eventuella förändringar i arbetsinnehåll
- medarbetarens kompetensutveckling
- medarbetarens samarbets- och initiativförmåga

7 Undantag av vissa kategorier

Löneavtalet omfattar medarbetare som börjat sin anställning hos arbetsgivaren senast dagen före löneversionsdatum respektive år och är medlem i Sveriges Lärare och som har arbetsuppgifter inom avtalsområdet. Löneavtalet omfattar inte medarbetare som den 31 augusti respektive år

- Inte har fyllt 18 år,
- är tjänstledig för minst tre månader framåt i tiden av annat skäl än sjukdom eller föräldraledighet, om ej överenskommelse träffas om annat. När medarbetaren återgår i tjänst ska lönen bestämmas efter samma normer som gällt för övriga medarbetare hos arbetsgivaren enligt detta avtal,
- är visstidsanställd med angivet slutdatum för anställningen och vars anställningstid vid lönerevisionstillfället understiger sex månader.

Överenskommelse kan träffas om att lönehöjning ska utges till medarbetare som enligt denna punkt är undantagen från löneavtalet. Därvid ska bestämmelserna i detta avtal vara vägledande.

7.1 Medarbetare som slutat sin anställning

Om en medarbetare har slutat sin anställning den 1 september respektive år eller senare och ej har fått lönehöjning enligt löneprocessen, ska medarbetaren anmäla sina krav härpå till arbetsgivaren senast den 31 oktober respektive år.

7.2 Anställningsavtal

Om avtal om anställning har träffats och arbetsgivaren och medarbetaren då skriftligen har kommit överens om att den avtalade lönen ska gälla oberoende av nästkommande lönerevision ska medarbetaren inte omfattas av det årets lönerevision.

7.3 Redan genomförd lönerevision

Om arbetsgivaren i avvaktan på detta löneavtal redan har utgett generella och/eller individuella lönehöjningar ska dessa avräknas mot vad medarbetaren erhåller vid tillämpning av löneprocessen såvida inte uttrycklig lokal överenskommelse om annat har träffats.

7.4 Retroaktiv omräkning

Utbetalade ersättningar samt gjorda tjänstledighetsavdrag och sjukavdrag ska omräknas retroaktivt och ske individuellt.

7.5 Vissa pensionsfrågor

7.5.1 Pensionsmedförande lönehöjningar (gäller ITP)

Om lönehöjning utges till medarbetare som slutat sin anställning, och som är pensionsberättigad, ska höjningen inte vara pensionsmedförande. Om anställningen har upphört på grund av pensionsfall ska lönehöjningen vara pensionsmedförande.

7.5.2 Anmälan om pensionsmedförande lön

Arbetsgivaren ska anmäla lönehöjning till aktuellt administrationsbolag för pension.

Löneavtal Vision

2023-09-01–2025-08-31

Fremia -Vision

för medarbetare i förskolor, fritidshem och fristående skolor

Löneavtalet gäller Visions medlemmar anställda inom avtalsområdet förskolor, fritidshem och fristående skolor som är anställda eller har anställts senast den 31 augusti respektive år.

Avtalet gäller fr o m den 1 september 2023 och gäller t o m den 31 augusti 2025.

1 Gemensamma utgångspunkter

Det är parternas gemensamma uppfattning att ökad lönsamhet, produktivitet och utvecklingskraft i företagen är avgörande förutsättningar för ökad konkurrenskraft och tillväxt. Därigenom skapas bättre förutsättningar för medarbetarnas löneutveckling i företagen

Produktivitetsutveckling är ett resultat av en skapande process som förutsätter tydliga mål för företagets verksamhet och för medarbetaren. Företagets chefer har ett särskilt ansvar för att mål uppsätts och att uppföljning av resultat sker.

Motivet för varje utvecklingsinsats ska vara att stärka företagets konkurrenskraft.

Medarbetarens utbildning och kompetensutveckling är av stor betydelse för företagets produktivitet och förnyelse. Genom att utveckla medarbetaren för aktuella och framtida arbetsuppgifter och insatser får medarbetaren bättre förutsättningar att bidra till att verksamhetens mål uppnås.

2 Grunläggande principer för lönebildningen i företagen

2.1

Lönesättning och löneutveckling för medarbetaren sker mot bakgrund av de förhållanden som skapar företagets ekonomiska förutsättningar, främst produktivitetsutvecklingen och medarbetarens bidrag härtill.

Lönesättningen ska vara en del av en produktivets- och intäktsskapande process och stimulera till ökade insatser och ökad kvalitet samt stimulera till att åta sig svårare och mer kvalificerade arbetsuppgifter.

Under en yrkeslivskarriär kan för en medarbetare olika förmåner värderas olika beroende på den aktuella livssituationen. Arbetsgivare och medarbetare kan därför i lönesamtalet avtala om annat än höjning av nominellt värde av lön, t ex ledighet del av dag eller ytterligare semesterdag. Sådan förmån gäller till nästa lönerevisionstillfälle, är inte nivåhöjande och ingår inte i det enskilda anställningsavtalet.

2.2

Lönesättningen ska vara individuell och differentierad med hänsyn till verksamhetens krav och arbetsuppgifternas art och innehåll, individuell kompetens, duglighet och uppnådda resultat, samt insatser för utvecklingen av andras kompetens som är av vikt för verksamheten.

Utgångspunkten vid lönesättningen är de arbetsuppgifter, kompetenskrav och mål av såväl individuell som övergripande art som har satts för verksamheten. Målen kan även avse utveckling av medarbetarens personliga färdigheter och egenskaper, varvid särskilt kompetens, lednings- och samarbetsförmåga, ekonomiskt och personellt ansvar, omdöme, målmedvetenhet, initiativförmåga, idériakedom och innovationskraft betonas som betydelsefulla bedömningsgrunder.

Bestämmande för den individuella lönesättningen är i första hand individuell mål - och resultatuppfyllelse.

Samma värderingar och tillämpning av ovanstående principer ska gälla för kvinnor och män såväl som för yngre och äldre arbetskraft.

3 Löneprocessen och de lokala löneförhandlingarna (PRAKTISKA GENOMFÖRANDET)

3.1

För att skapa förutsättningar för att lönen ska uppfattas som rättvis är det viktigt att det finns en väl känd lönepolicy och väl kända lönebildande kriterier att utgå från när företaget bedömer den enskilde medarbetaren. Arbetsgivaren och medarbetare bör därför diskutera fram för verksamheten viktiga lönebildande kriterier och göra dessa väl kända för med-arbetaren. Arbetsgivaren bör i direkt diskussion med sina medarbetare redogöra för sina utgångspunkter och målsättningar i den kommande löneöversynen.

En tidplan bör upprättas för den lokala löneprocessen. Lönerevisionstidpunkten är den 1 september respektive år.

Medarbetare som 2023 haft den 1 juni som lönerevisionstidpunkt ska vid 2024 års lönerevision erhålla lönehöjningen retroaktivt från den 1 juni 2024. Från och med 2025 års lönerevision sker denna per den 1 september varje år.

3.2

En bedömning ska ske årligen av varje medarbetares lön genom ett lönesamtal. Det är av stor vikt att en dialog förs mellan arbetsgivare och medarbetare med utgångspunkt från de grundläggande principer som anges i punkt 2 samt att medarbetares utveckling behandlas i dialogen. Medarbetare som är frånvarande på grund av sjukdom eller föräldraledighet ska ha en normal löneutveckling i förhållande till övriga medarbetare.

Inriktningen är att skapa en process där medarbetarens resultat, kompetens och duglighet samt den individuella löneutvecklingen knyts samman. Därigenom ges medarbetaren möjlighet att påverka den egna löneutvecklingen. Överenskomna åtgärder ska dokumenteras.

3.3

Vid lönesamtalet överlämnar arbetsgivaren förslag till ny individuell lön till medarbetaren. Förslag till ny lön bör lämnas före lönerevisionstidpunkten. Intentionerna i löneavtalet är att medarbetaren och arbetsgivaren vinnlägger sig om att komma överens om ny lön. Om svårigheter föreligger att komma överens kan medarbetaren ta kontakt med sin fackliga organisation syftande till att begära lokal förhandling.

I fall där medarbetaren erhåller ringa eller ingen lönehöjning, bör särskilda överläggningar föras mellan medarbetaren och arbetsgivaren om medarbetarens förutsättningar för arbetsuppgifterna och rådande arbetsförutsättningar, behov av kompetenshöjande insatser eller andra ändamålsenliga åtgärder. Några individgarantier finns inte i avtalet.

Förhandlingsordning

Lokal förhandling

Lokal förhandling kan begäras av den fackliga organisationen senast tre veckor efter det att arbetsgivaren har gett medarbetaren förslag på ny lön.

Central konsultation

Om oenighet uppstår ska de centrala parterna kontaktas för konsultation innan förhandlingen förklaras avslutad.

Anställningsavtal om undantag från lönerevision

Om arbetsgivaren och en medarbetare har träffat avtal om anställning och därvid om viss lön och de vidare uttryckligen har överenskommit att den avtalade lönen ska gälla oberoende av nästkommande lönerevision, ska medarbetaren inte omfattas av detta löneavtal.

Vissa pensionsfrågor

Pensionsmedförande lönehöjningar

Om lönehöjning utges till medarbetare som slutat sin anställning och som är pensionsberättigad, ska höjningen inte vara pensionsmedförande. Om anställningen har upphört på grund av pensionsfall ska emellertid lönehöjningen vara pensionsmedförande.

Anmälan om pensionsmedförande lön

Arbetsgivaren ska såsom pensionsmedförande lön till tillämplig pensionsanstalt anmäla lönen efter lönehöjning från och med den 1 juni, eller annan överenskommen tidpunkt, respektive år.

Stockholm den 13 september 2023

Fremia

Vision

Gunnar Järsjö

Kjell Svahn

Löneavtal Sveriges Skolledare

Löneavtal

2023-01-01 – 2024-08-31

Fremia – Sveriges Skolledare

1 AVTALETS OMFATTNING

Löneavtalet gäller medlemmar i Sveriges Skolledare anställda som rektor eller motsvarande inom avtalsområdet skolor, förskolor och fritidshem.

Avtalet gäller för perioden 1 september 2024 till och med 31 augusti 2025.

Det antecknas att begreppen "chef" respektive "arbetsgivare" används i löneavtalet.

Med "chef" menas rektor eller motsvarande och med "arbetsgivare" och menas styrelsen.

2 LÖNEREVISION

Lönerevision sker den 1 september varje år.

Parterna är överens om att årliga löneökningar ska ske inom avtalsområdet. Intentionen med lokal lönebildning är att löneutvecklingen inom avtalsområdet inte ska vara sämre än övrig svensk arbetsmarknad.

Ny lön ska meddelas chefen senast den 31 oktober.

3 GEMENSAMMA UTGÅNGSPUNKTER

Lönesättningen ska vara individuell och differentierad och sakligt grundad.

Föräldralediga och sjukskrivna omfattas av lönerevisionen och har rätt till lönesamtal.

Lönesättningen ska underlätta för arbetsgivaren att rekrytera, motivera och behålla

chefer med den kompetens som verksamheten behöver på kort och lång sikt.

Varje chef ska veta på vilka grunder lönen sätts och vad chefen kan göra för att påverka sin lön. Därför ska en regelbundet återkommande dialog föras mellan arbetsgivare och chef om sådana frågor som har betydelse för chefens arbetsresultat, utveckling och lön. Detta sker exempelvis i medarbetarsamtalet enligt punkt 6.

Syftet med dialogen är att klarlägga målen för verksamheten och chefens bidrag

till dessa och vad som krävs för att chefen ska få löneutveckling.

Lönesättningen ska vara en del av en kvalitetshöjande process och stimulera till ökade insatser och ökad kvalitet.

Bestämmande för den individuella lönesättningen är i första hand individuell mål- och resultatuppfyllelse. Utgångspunkten är de arbetsuppgifter, kompetenskrav och mål av både individuell och övergripande art som satts för verksamheten. Målen kan exempelvis avse utveckling av kompetens, lednings- och samarbetsförmåga, ekonomiskt och personellt ansvar, omdöme, målmedvetenhet, initiativförmåga, idériedom och innovationskraft.

God måluppfyllelse förutsätter att målen för verksamheten är väl kända och tydliga för chefen. Arbetsgivaren har ett ansvar för att målen för verksamheten tydliggörs och att uppföljning av resultat sker.

Motivet för varje utvecklingsinsats ska vara att stärka verksamhetens måluppfyllelse. Chefens utbildning och kompetensutveckling är av stor betydelse för verksamhetens utveckling och förnyelse. Genom att ge chefen kompetensutveckling för aktuella och framtida arbetsuppgifter och insatser blir denne bättre skickad att bidra till att mål uppnås. Parterna ser det som naturligt att ändrad arbetsorganisation som leder till förbättrade resultat och ökad måluppfyllelse ska ge högre lön.

4 LÖNEPROCESS

Lönesamtal sker direkt mellan arbetsgivaren och chefen.

Anmärkning

Chefen bereds möjlighet att kontakta centralt förbund.

4.1 INFORMATION TILL CHEFEN

För att skapa förutsättningar för att lönen ska uppfattas som rättvis är det viktigt att arbetsgivaren informerar chefen om lönesättningsprinciper och lönekriterier som har betydelse för den individuella lönesättningen.

Arbetsgivaren informerar om tidsplanen för lönerevisionen.

4.2 LÖNESAMTAL

Lönesamtal ska erbjudas i samband med lönerevisionen. Utgångspunkten är att lönesamtal hålls, men det förutsätter att chefen kan eller vill medverka.

Arbetsgivare och chef ska föra en dialog om chefens bidrag till verksamhetens mål och utveckling och värdera insatserna utifrån gällande lönekriterier. Arbetsgivaren och chefen bör därför diskutera fram för verksamheten viktiga lönebildande kriterier och göra dessa kända.

Det är av stor vikt att dialogen förs utifrån från de gemensamma utgångspunkterna som anges i punkt 3 och att chefens utveckling behandlas i dialogen.

Vid lönesamtalet meddelar och motiverar arbetsgivaren den nya lönen baserat på lönekriterier och uppnådda resultat.

Om arbetsgivaren föreslår ingen eller ringa löneutveckling, bör särskilda överläggningar föras mellan chefen och arbetsgivaren om chefens förutsättningar för arbetsuppgifterna och rådande arbetsförutsättningar, behov av kompetenshöjande insatser eller andra ändamålsenliga åtgärder. Några individgarantier finns inte i avtalet.

4.3 FÖRTYDLIGANDE LÖNESAMTAL

Om chefen anser att motiveringen till ny lön inte varit tillfredsställande kan förtydligande lönesamtal begäras. Det förtydligande lönesamtalet ska begäras skriftligen av chefen inom en vecka från det att ny lön meddelats och innehålla en motivering till varför ett förtydligande lönesamtal önskas.

Chefen kan då bistås av facklig företrädare och arbetsgivaren av ytterligare arbetsgivarrepresentant.

5 FÖRHANDLINGSORDNING

5.1 LOKAL FÖRHANDLING

Sveriges Skolledare kan påkalla förhandling vid tvist om löneavtalets tillämpning tidigast efter det att besked om ny lön lämnats till chefen, dock senast den 14 nov samma år. I det fall lönerevisionen genomförs senare ska lokal förhandling påkallas senast två veckor efter det att samtliga löner meddelats.

5.2 CENTRAL FÖRHANDLING

Kan inte de lokala parterna enas, kan central förhandling påkallas av endera parten.

Central förhandling ska påkallas senast två veckor efter det att den lokala förhandlingen avslutats.

6 MEDARBETARSAMTAL

Arbetsgivaren och chefen bör genomföra medarbetarsamtal som ska ligga till grund för löneutvecklingen.

Medarbetarsamtalet kan exempelvis innehålla:

- verksamhetens mål och utveckling
- uppföljning av satta mål för chefen och chefens bidrag till verksamhetens utveckling

- chefens arbetsuppgifter, ansvar, prestation och eventuella förändringar i arbetsinnehåll
- chefens kompetensutveckling
- chefens samarbets- och initiativförmåga
- förutsättningarna för chefen att leda verksamheten

7 OMFATTNING

Löneavtalet omfattar chef som börjat sin anställning hos arbetsgivaren senast dagen före lönerevisionsdatum respektive år och är medlem i Sveriges Skolledare

7.1 ANSTÄLLNINGSAVTAL

Om avtal om anställning har träffats och arbetsgivaren och chefen då skriftligen har kommit överens om att den avtalade lönen ska gälla oberoende av nästkommande lönerevision ska chefen inte omfattas av det årets lönerevision.

7.2 VISSA PENSIONSFRÅGOR

7.2.1 PENSIONSMEDFÖRANDE LÖNEHÖJNINGAR (GÄLLER ITP)

Om lönehöjning utges till chef som slutat sin anställning och som är pensionsberättigad, skall höjningen ej vara pensionsmedförande. Om anställningen har upphört på grund av pensionsfall skall emellertid lönehöjningen vara pensionsmedförande.

7.2.2 ANMÄLAN OM PENSIONSMEDFÖRANDE LÖN

Arbetsgivaren ska anmäla lönehöjning till aktuellt administrationsbolag för pension.

Fremia 

fremia.se