

Enskilda högskolor

Akademikerförbunden

1 juni 2019 - tillsvidare

Vision

1 juni 2019 - tillsvidare

Lärarnas Samverkansråd

1 september 2021 – 31 maj 2023

Enskilda högskolor

ALLMÄNNA ANSTÄLLNINGSVILLKOR OCH LÖNER

Kollektivavtal tecknat mellan parterna:

Fremia

Akademikerförbunden: 1 juni 2019 – tillsvidare

Vision: 1 juni 2019 – tillsvidare

Lärarnas Samverkansråd: 1 september 2021 – 31 maj 2023

Reviderad med ny sjuklön 2022-01-01

De akademikerförbund som omfattas av detta avtal är:

Akavia, Akademikerförbundet SSR, DIK, Fysioterapeuterna, Naturvetarna, Sveriges Arbetsterapeuter, Sveriges Farmaceuter, Sveriges Ingenjörer, Sveriges Psykologförbund, Sveriges Skolledarförbund, Sveriges universitetslärare och forskare, Sveriges Veterinärförbund.

SULF är kontaktförbund för Akademikerförbunden.

Avtalsnummer/id: 5408



Formgivning & layout: Malcolm Grace AB

Innehållsförteckning

INLEDNING	6
§ 1 Avtalets omfattning.....	6
Mom 1 Omfattning.....	6
Mom 2 Undantag.....	6
Mom 3 Utlandstjänstgöring.....	6
Mom 4 Avtalets dispositivitet	7
§ 2 Allmänna förhållningsregler	7
Mom 1 Lojalitet.....	7
Mom 2 Bisyssla.....	7
Mom 3 Förtroendeuppdrag	7
§ 3 Anställning	7
Mom 1 Anställning tills vidare.....	7
Mom 2 Tidsbegränsad anställning.....	7
Mom 3 Allmän visstidsanställning och vikariat	9
Mom 4 Provanställning	9
Mom 5 Undantag från företrädesrätten och visstidsanställning enligt LAS.....	10
Mom 6 Hälsintyg.....	10
Mom 7 Upphörande av tidsbegränsad anställning	10
Mom 8 Vikariat vid deltidanställning	10
§ 4 Arbetstid	11
Mom 1 Arbetstidslagen.....	11
Mom 2 Ordinarie arbetstid	11
Mom 3 Lärares arbetsuppgifter	12
Mom 4 Arbetstidsförläggning för lärare.....	12
Mom 5 Arbetstidens fördelning för lärare.....	13
Mom 6 Arbetstidsberoende tillägg.....	14
Mom 7 Enskild överenskommelse	14
§ 5 Ersättning under ordinarie arbetstid vid tjänstgöring på s k ob-tid	14
Mom 1.....	14
Mom 2.....	15
§ 6 Övertidsarbete.....	15
Mom 1.....	15
Mom 2 Rätten till särskild övertidskompensation.....	16
Mom 3 Förutsättningar för övertidskompensation.....	16
Mom 4 Olika typer av övertidskompensation	16
Mom 5 Kompensation för mertid som inte är undervisningstid vid deltidanställning.....	17
§ 7 Restidersättning.....	18
Mom 1 Rätt till restidersättning	18
Mom 2 Förutsättningar för restidersättning.....	18
Mom 3 Restidersättningens storlek.....	19

§ 8	Ledighet	19
	Mom 1 Ledighet med lön.....	19
	Mom 2 Ledighet utan lön	20
	Mom 3 Avdrag vid intermittert arbete	21
§ 9	Lön för del av löneperiod.....	21
§ 10	Sjuklön.....	21
	Mom 1 Rätten till sjuklön och sjukanmälan.....	21
	Mom 2 Försäkrans och läkarintyg	22
	Mom 3 Sjuklönens storlek	22
	Mom 4 Vissa samordningsregler.....	26
	Mom 5 Inskränkningar i rätten till sjuklön	26
	Mom 6 Smittbärare.....	27
§ 11	Föräldralön.....	28
	Mom 1 Villkor för föräldralön.....	28
	Mom 2 Föräldralönens storlek	28
	Mom 3 Utbetalning av föräldralön	29
	Mom 4 Ledighet med tillfällig föräldrapenning.....	29
§ 12	Semester.....	30
	Mom 1 Allmänna bestämmelser	30
	Mom 2 Semesterns längd och förläggning	30
	Mom 3 Intjänandeår och semesterår	30
	Mom 4 Anställning mindre än tre månader	30
	Mom 5 Semesterlön.....	30
	Mom 6 Semesterersättning	31
	Mom 7 Obetald semesterdag	31
	Mom 8 Ändrad sysselsättningsgrad	31
	Mom 9 Utbetalning av semestertillägg.....	31
	Mom 10 För mycket utbetald semesterlön.....	31
	Mom 11 Sparande av semester	31
	Mom 12 Semester för intermittert arbete.....	32
	Mom 13 Föräldraledighet i anslutning till semester	32
	Mom 14 Enskild överenskommelse	32
§ 13	Uppsägning.....	33
	Mom 1 Uppsägningstid	33
	Mom 2 Uppsägningstid för arbetstagare som fyllt eller fyller 68 år	33
	Mom 3 Turordning vid driftsinskränkning.....	33
	Mom 4 Företrädesrätt	34
	Mom 5 Skadestånd då arbetstagaren inte iakttar uppsägningstiden	34
	Mom 6 Betyg och intyg	34
§ 14	Avtalsförsäkringar.....	35
§ 15	Förhandlingsordning.....	35
§ 16	Giltighetstid.....	40

Bilaga 1	
Gemensamma värderingar beträffande undervisningstid	41
Bilaga 2	
Löneavtal.....	42
Bilaga 3	
Förtroendevaldas fackliga tid	48

*Förändringar i avtalet, i förhållande till föregående avtalstryck,
är markerade med streck i marginalen.*

INLEDNING

Enskilda högskolor bedriver utbildning i enlighet med tillämpliga delar i gällande högskolelag och högskoleförordning samt lag om tillstånd att utfärda examina. Detta kollektivavtal är ett ramavtal anpassat för de förutsättningar som gäller enskild högskola. Avtalet ger möjlighet att vid behov anpassa villkoren till den egna högskolans särart genom lokala kollektivavtal eller enskilda överenskommelser.

§ 1 Avtalets omfattning

Mom 1 OMFATTNING

Detta avtal omfattar de till Fremia anslutna enskilda högskolor samt till högskola anslutet utbildningsbolag.

Mom 2 UNDANTAG

Avtalet gäller inte tjänstemän i företagsledande befattning.

För tjänstemän som uppnått den ordinarie pensionsålder enligt ITP-planen kan arbetsgivaren och tjänstemannen komma överens om att andra anställningsvillkor ska gälla än de som framgår av detta avtal.

Mom 3 UTLANDSTJÄNSTGÖRING

Om en arbetstagare på arbetsgivarens uppdrag tjänstgör utomlands ska anställningsvillkoren under utlandsvistelsen regleras genom överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren eller genom ett särskilt utlandsreglemente eller liknande hos arbetsgivaren.

Vid utlandstjänstgöring ska "Avtal om social trygghet för tjänstemän vid utlandstjänstgöring" tillämpas.

Mom 4 AVTALETS DISPOSITIVITET

Avvikelser från avtalets bestämmelser kan göras genom lokalt kollektivavtal eller, där så anges i avtalet, genom enskild överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren.

§ 2 Allmänna förhållningsregler

Mom 1 LOJALITET

Förhållandet mellan arbetsgivare och anställd grundar sig på ömsesidig lojalitet och ömsesidigt förtroende. Anställd ska iaktta diskretion rörande arbetsgivarens angelägenheter.

I anställningsbevis bör i förekommande fall erinras om den tystnadsplikt som kan gälla beroende på verksamhetens art.

Mom 2 BISYSSLA

En anställd får inte utföra arbete eller direkt eller indirekt bedriva ekonomisk verksamhet som konkurrerar med arbetsgivaren. Den anställda får inte heller åta sig uppdrag eller bedriva verksamhet, som kan inverka menligt på hans arbete i tjänsten. Om en anställd avser att åta sig uppdrag eller bisyssla av mera omfattande slag, ska han därför först samråda med arbetsgivaren.

Mom 3 FÖRTROENDEUPPDRAG

En anställd har rätt att ha statligt, kommunalt och fackligt förtroendeuppdrag.

§ 3 Anställning

Anställning träffas i enlighet med vad som anges nedan i mom 1 – 4.

Mom 1 ANSTÄLLNING TILLS VIDARE

Anställning gäller tills vidare om inte annat följer av LAS eller mom 2.

Mom 2 TIDSBEGRÄNSAD ANSTÄLLNING

För tidsbegränsad anställning gäller att dessa, förutom vad gäller gästprofessor och adjungerad professor, ska utlysas för att dels hos arbetsgivaren uppnå en högsta möjlig kompetensnivå, dels för att, så långt möjligt, undvika utnyttjandet av flera på varandra följande tidsbegränsade anställningar.

Anställningsavtal **per arbetad timme** kan träffas. I sådan anställning ska arbetstiden understiga 40 procent av årsarbetstiden för en heltidsanställning.

Gästprofessor

Den sammanlagda tiden får omfatta högst fem år inom en ramtid av tio år.

En gästprofessor ska tillföra den enskilda högskolan vetenskaplig kompetens som berikar och utvecklar undervisningen och/eller forskningen. Gästprofessorns huvudsakliga arbetsuppgifter ska utgöras av forskning.

Adjungerad professor

Anställningen gäller tills vidare, dock längst sex år. Anställningen får förnyas. Den sammanlagda anställningstiden får omfatta högst tolv år. En adjungerad professor har sin huvudsakliga anställning hos annan arbetsgivare.

Anställning som adjungerad professor ska främja kunskapsbildningen inom den enskilda högskolan.

Biträdande lektor

Anställningen är en meriteringsanställning och gäller tills vidare, dock längst två år. Anställningen får förnyas. Den sammanlagda anställningstiden får omfatta högst fem år. Anställningen får förlängas med motsvarande tid den anställde varit sjuk eller föräldraledig eller om det finns särskilda skäl. Efter särskild prövning ska anställningen övergå i en tillsvidareanställning som lektor.

Lokala parter fastställer bedömningsgrunder för befordran till lektor eller villkor för utlyst ny tjänst. En befordran ska vara grundad på att den som befördras dels ska ha styrkt behörighet för att anställas som lektor, dels ska ha bedömts lämplig för den högre anställningen utifrån de bedömningsgrunder som fastställts vid högskolan.

En biträdande lektor ska bedriva undervisning/pedagogiskt utvecklingsarbete och forskning.

Postdoktor

Anställning sker en gång, dock längst tre år. Anställningen ska förlängas med motsvarande tid den anställde varit sjuk eller föräldraledig eller om det finns särskilda skäl.

En postdoktor ska i huvudsak bedriva forskning, dock lägst till 80 % av en heltidsanställning. Arbetstagaren ska ha avlagt doktorsexamen, eller har en utländsk examen som bedöms motsvara doktorsexamen, inom tre år från anställningen.

Om det finns särskilda skäl kan doktorsexamen ha avlagts tidigare.

Doktorand/forskarstuderande

Anställningen gäller ett år i sänder. Den sammanlagda anställningstiden får omfatta motsvarande fyra års heltidsstudier. Anställningen ska förlängas med motsvarande tid den anställde varit sjuk eller föräldraledig eller om det finns särskilda skäl.

Anmärkning

Anställning får, om det är befogat, förlängas till och med ett år efter avlagd doktorsexamen.

Högskolan ska på lämpligt sätt planera för handledning och studieplan för doktorand. Skulle doktorand avvika eller åsidosätta sina skyldigheter vad avser planeringen, studieresultat m.m. ska arbetsgivaren innan resurser för doktoranden stängs påkalla förhandling med dennes fackliga organisation.

Mom 3 ALLMÄN VISSTIDSANSTÄLLNING OCH VIKARIAT

Arbetsgivare och medarbetare kan överenskomma om allmän visstidsanställning eller vikariat. Med vikariat avses en anställning i vilken en medarbetare ersätter annan under dennes frånvaro. Med vikariat avses också när en medarbetare, under högst sex månader, eller den längre tid som lokala parter överenskommer om, uppehåller en befattning i avvaktan på att denna återbesätts.

Med medarbetare som varit anställd mer än 36 månader enligt ovan, samt som postdoktor, under den senaste femårsperioden, ska erbjudas tillsvidareanställning, dock endast om anställningen inte har förlängts enligt vad som anges under avsnittet postdoktor.

Mom 4 PROVANSTÄLLNING

En tillsvidareanställning får föregås av en provanställning. Avtal om provanställning får omfatta högst sex månader. Om medarbetaren varit frånvarande under provtiden får anställningen inom sexmånadersperioden förlängas med motsvarande tid.

Provanställningen får avbrytas i förtid av part efter underrättelse/besked härom. Anställningen avslutas då senast en månad efter sådan underrättelse/besked lämnats. Avser part inte att låta anställningen övergå i en tillsvidareanställning ska part underrätta den andre senast 14 dagar före provotidens utgång.

Arbetsgivare ska tillsammans med besked enligt ovan varsla lokal facklig organisation på arbetsplatsen. På anmodan av medarbetaren kan överläggning begäras varvid arbetsgivaren kan ombes att motivera sitt agerande.

Mom 5 UNDANTAG FRÅN FÖRETRÄDESRÄTTEN OCH VISSTIDSANSTÄLLNING ENLIGT LAS

Anställning enligt mom 2 ger inte företrädesrätt till annan anställning som lärare. En doktorand har dock efter genomförd disputation företrädesrätt till anställning som biträdande lektor.

Olika anställningsformer enligt mom 2 kan inte följa efter varandra. En doktorandanställning kan dock efterföljas av anställning som biträdande lektor.

Anställningstid enligt mom 2 ska avräknas vid tillämpning av konverteringsregeln i mom 3. Tid som lärare varit anställd enligt LAS allmän visstidsanställning ska avräknas från den sammanlagda anställningstiden enligt mom 2 doktorandanställning undantagen.

Om särskilda skäl föreligger kan lokala parter uppta förhandling om att avstå avräkning av tid enligt konverteringsregeln i mom 3.

Mom 6 HÄLSOINTYG

Inför en anställning kan arbetsgivaren begära hälsointyg från läkare anvisad av arbetsgivaren. Sådant intyg betalas av arbetsgivaren.

Mom 7 UPPHÖRANDE AV TIDSBEGRÄNSAD ANSTÄLLNING

Om anställning för viss tid eller visst arbete ska upphöra före den tid som avsetts vid anställningstillfället gäller, om inte längre tid avtalats, att anställningen upphör en månad efter det någondera parten lämnat skriftlig underrättelse. Från arbetsgivarens sida får sådan underrättelse inte lämnas efter det att sex månader förflutit från anställningens tillträdande. För att kunna avsluta anställningen genom underrättelse ska det framgå av det enskilda anställningsavtalet.

Härutöver gäller att en tidsbegränsad anställning kan upphöra i förtid genom uppsägning från endera partens sida med de uppsägningstider som anges i § 13. Uppsägning från arbetsgivarens sida kräver saklig grund enligt lagen om anställningsskydd.

Mom 8 VIKARIAT VID DELTIDSANSTÄLLNING

Uppkommer behov av vikarie bör i första hand undersökas om vikariatsfrågan kan lösas genom att deltidsanställd på arbetsplatsen med erforderliga kvalifikationer för befattningen ifråga utökar sin arbetstid. Sådan utökning av arbetstiden är inte att betrakta som mertid enligt arbetstidslagen.

Möjlighet finns också att vikariatsanställa under rekryteringsprocessen i avvaktan på att befattningen är tillsatt.

§ 4 Arbetstid

Mom 1 ARBETSTIDSLAGEN

Arbetstidslagen gäller med de tillägg och avvikelser som anges i detta avtal.

Mom 2 ORDINARIE ARBETSTID

Den ordinarie arbetstiden för en heltidsanställd arbetstagare får inte överstiga 40 timmar i genomsnitt per helgfri vecka under en beräkningsperiod om högst tolv månader. Påsk-, pingst-, midsommar-, jul- och nyårsafton likställs med helgdag.

Anmärkning

Parterna är överens om att olika lång arbetstid kan tillämpas för olika delar av året. Därför ska en avstämning göras efter varje beräkningsperiod.

Mom 2:1 REGLERAD ARBETSTID

Arbetstidens förläggning fastställs av arbetsgivaren efter samråd med arbetstagaren.

Arbetsgivaren ska lämna besked till arbetstagaren om ändrad arbetstidsförläggning senast 14 dagar i förväg. Sådant besked får lämnas kortare tid i förväg om verksamhetens art eller oförutsedda händelser ger anledning till det.

Mom 2:2 FÖRTROENDEARBETSTID

Följande arbetstagare har förtroendearbetstid.

- Arbetstagare med enskild överenskommelse.
- Arbetstagare som med hänsyn till arbetsuppgifter och anställningsvillkor har ledande eller därmed jämförbar ställning.
- Lärare och doktorander.

Med förtroendearbetstid avses sådan arbetstid som en arbetstagare, med hänsyn till sina arbetsuppgifter och i den mån verksamheten medger, har förtroendet att själv disponera. Detta innebär att arbetstagaren ges förtroende att i samråd med arbetsgivaren förlägga arbetet, både i fråga om tid och plats.

För medarbetare med pedagogiska alternativt forskande arbetsuppgifter utgör årsarbetstiden som riktmärke:

- 1 700 timmar för medarbetare med 35 semesterdagar
- 1 732 timmar för medarbetare med 31 semesterdagar
- 1 756 timmar för medarbetare med 28 semesterdagar

Mom 2:3 BERÄKNING AV ARBETSTID VID FRÅNVARO

För arbetstagare med förtroendearbets tid beräknas sjukavdrag utifrån åtta timmar per arbetsdag vid heltidstjänstgöring. Samma beräkning gäller vid tjänstledighet.

Mom 3 LÄRARES ARBETSUPPGIFTER

Följande arbetsuppgifter ingår normalt i en lärares befattning.

Utbildning

Förberedelse, genomförande och efterarbete av utbildning på grundnivå, avancerad nivå och forskarnivå samt uppdrags-, fort- och vidareutbildning.

Forsknings- och utvecklingsarbete

Egen forskning inklusive författande av egna forskningsrapporter och forskningsansökningar. Vetenskapliga sakkunnighetsuppdrag samt forskningsinformation till allmänheten. Pedagogiskt eller annat utvecklingsarbete.

Kompetensutveckling

Att följa forskning och utveckling inom ämnesområdet samt övrig kompetensutveckling.

Övriga uppgifter

Att vara ledamot i olika organ inom högskolan, kommittéer och arbetsgrupper eller facklig förtroendeman, funktionsansvar, administration, pedagogiska/administrativa ledningsuppgifter och interna möten.

Arbetsuppgifternas fördelning ska ses i ett flerårsperspektiv. En strävan ska vara att fördela arbetsbelastningen så jämnt som möjligt under året.

Mom 4 ARBETSTIDSFÖRLÄGGNING FÖR LÄRARE

Uppdraget för den enskilde läraren planeras i samråd med berörd lärare utifrån verksamhetens krav och helhetssyn på lärarens arbetsuppgifter och arbetsituation. Målet bör vara att skapa balans i arbetstidens förläggning över verksamhetsåret. Samrådet ska resultera i en översiktlig tjänstgöringsplan för läraren där det exempelvis för utbildning framgår vilka kurser m m som läraren ska vara verksam inom och i vilken omfattning. Tjänstgöringsplanen kan exempelvis också omfatta forskning, utvecklingsarbete, examination och administration m m. Tjänstgöringsplanen ska utarbetas innan verksamhetsårets början.

Uppföljning av planen ska ske årligen och/eller vid behov. När behov uppkommer kan planen ändras av arbetsgivaren i samråd med berörd lärare.

Arbetsagarorganisationen har rätt att inom en vecka begära förhandling om tjänstgöringsplanen.

Mom 5 ARBETSTIDENS FÖRDELNING FÖR LÄRARE

Vid fastställande av utbildningsvolymens omfattning för den enskilde läraren ska hänsyn tas till

- för- och efterarbete
- kursens svårighetsgrad, genomförande och distributionssätt
- utbildningens och ämnets karaktär
- utbildningens och examinationens uppläggning samt metod
- antal studerande
- om kursen hålls på annat språk än svenska
- lärarens erfarenhet av att undervisa inom området
- om läraren har kursansvar.

För att underlätta planeringen finns gemensamma värderingar beträffande undervisningstid, se bilaga 1.

För att få en hög kvalitet i såväl undervisning som forskning ska normalt nedanstående ramar gälla vid fördelning av årsarbetstiden.

Professor

En professor ska ägna merparten av sin arbetstid åt forskning. Utbildning inom grund- och avancerad nivå ska i normalfallet omfatta lägst 25 procent av årsarbetstiden.

Lektor/biträdande lektor

En lektor ska normalt bedriva såväl forskning som utbildning inom sin arbetstid. Utbildningsarbetet ska i normalfallet omfatta 10 – 70 procent av årsarbetstiden och möjlighet ges att bedriva forskning alternativt ämnesutveckling 20 – 80 procent av årsarbetstiden.

Adjunkt/annan lärare

Utbildningsarbetet ska i normalfallet omfatta 10 – 80 procent av årsarbetstiden. Läraren ska beredas möjlighet att bedriva egen forskning/forskarutbildning alternativt ämnesutveckling eller annan kompetensutveckling 10 – 70 procent av årsarbetstiden.

Doktorand

Vad som ovan sägs om planering av arbetstiden och upprättande av tjänstgöringsplaner ska för doktorander tillämpas i de delar som inte berör egen forskarutbildning. Sådant arbete får vara maximalt 20 procent av årsarbetstiden beräknat på hela utbildningstiden.

Lärare anställd vid utbildningsbolag

För lärare anställd i till högskolan anslutet utbildningsbolag kan forskningstid beviljas efter särskild överenskommelse med arbetsgivaren.

Mom 6 ARBETSTIDSBEROENDE TILLÄGG

Arbetstidsberoende tillägg betalas normalt inte vid förtroendearbetstid.

Överstiger den fullgjorda arbetstiden på arbetsgivarens initiativ eller efter överenskommelse, i det i mom 2 angivna arbetstidsmättet, ska ersättning för övertid/mertid utgå.

Mom 7 ENSKILD ÖVERENSKOMMELSE

Enskild överenskommelse får träffas om avvikelser från mom 1, 2 och 6 i denna paragraf.

§ 5 Ersättning under ordinarie arbetstid vid tjänstgöring på s k ob-tid

Mom 1

Ersättning per timme:

A

För ordinarie arbetstid och mertid förlagd till tid från kl 19.00 dag före långfredagen till kl 07.00 dagen efter annandag påsk.	<u>Månadslönen</u> 300
--	---------------------------

Tid från kl 19.00 dag före pingstafton, midsommarafton, julafton eller nyårsafton till kl 07.00 vardag närmast efter helgdagsaftonen.

B (*Dock ej fall som ersätts enligt A*).

För ordinarie arbetstid och mertid förlagd till tid från kl 00.00 till kl 24.00 lördag, söndag, helgdag eller dag som både föregås och efterföljs av söndag eller helgdag, varvid jul- och nyårsafton jämfställs med helgdag.	<u>Månadslönen</u> 600
---	---------------------------

Tid från kl 16.00 till 24.00 vardag närmast före trettondag jul, första maj, Kristi Himmelsfärdsdag eller alla helgons dag.

Tid från kl 00.00 till kl 07.00 måndag eller vardag närmast efter trettondag jul, första maj eller Kristi Himmelsfärdsdag.

Tid från 19.00 till kl 24.00 fredag som inte omfattas av ersättning enligt ovan.

C (Dock ej fall som ersätts enligt A eller B).

För ordinarie arbetstid och mertid förlagd till tid från kl 22.00 till kl 24.00 måndag till torsdag samt från kl 00.00 till kl 06.00 tisdag till fredag.

Månadslönen
700

D (Dock ej fall som ersätts enligt A eller B).

För ordinarie arbetstid och mertid förlagd till tid från kl 19.00 till kl 22.00 på vardag.

Månadslönen
1400

Mom 2

Beordras heltidsanställd respektive deltidanställd med en genomsnittlig arbetstid om lägst 16 tim/vecka och som tjänstgör enligt visst schema att tjänstgöra enligt annat schema, ska den i sistnämnda schema fastställda arbetstiden utgöra ordinarie arbetstid. Detsamma gäller då arbetstiden i det egna schemat förskjuts eller vid ändrad fridagsförläggning.

Ändring enligt ovan ska ske senast dagen före den avsedda ändringen.

Lönertillägg för den arbetstid som förläggs utanför tiderna för det gamla schemat ersätts under 10 dagar från tillsägelsen med 13 kr. Lönertillägg enligt mom 1, första stycket, utgår under tio dagar från tillsägelsen.

Anmärkning

- 1. I mom 1 angivna tillägg inkluderar semesterlön/semesterersättning.*
- 2. Ersättning för ob-tid kan efter överenskommelse individuellt utbytas mot ett fast tillägg per månad.*
- 3. Individuellt kan ha överenskommit om att lönen har fastställts med beaktande av förekomsten av tjänstgöring på ob-tid.*

§ 6 Övertidsarbete

Mom 1

När arbetsgivaren anser att förhållandena kräver att arbete utförs även under annan tid än ordinarie arbetstid, har anställd att utföra sådant arbete mot fastställd ersättning. Meddelande om övertidsarbete ska om möjligt lämnas senast fyra timmar före den ordinarie arbetstidens slut. Anför anställd starka skäl för befrielse från övertidsarbete, ska vederbörlig hänsyn tas.

Mom 1:1 UNDANTAG FRÅN ARBETSTIDSLAGEN (ATL)

Anställd som enligt mom 2:1 är undantagen särskild övertidskompensation är också undantagen arbetstidslagens bestämmelser.

Mom 2 RÄTTEN TILL SÄRSKILD ÖVERTIDSKOMPENSATION

Mom 2:1 UNDANTAG FRÅN SÄRSKILD KOMPENSATION FÖR ÖVERTIDSARBETE

Kompensation för övertidsarbete utgår inte i de fall överenskommelse om undantag från rätt till övertidsersättning uttryckligen träffats mellan arbetsgivaren och den anställde. Högskolan underrättar den lokala fackliga organisationen när överenskommelse träffats.

Vikarie enligt sk löpande semesterlista eller i andra liknande situationer har inte heller rätt till övertidsersättning vid övergång mellan "vikariaten".

Mom 3 FÖRUTSÄTTNINGAR FÖR ÖVERTIDSKOMPENSATION

Mom 3:1 ÖVERTIDSARBETE

Med övertidsarbete som medför rätt till övertidskompensation avses arbete som anställd utfört utöver den för heltidsanställning gällande ordinarie arbetstidens längd enligt § 4 mom 2 om

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

Beträffande deltidsarbete – se moment 5.

Mom 3:2 BERÄKNING AV ÖVERTID

Vid beräkning av längden av utfört övertidsarbete medräknas endast fullgjord halvtimme.

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

Mom 3:3 EJ ÖVERTID

Icke beordrad förlängd arbetstid exempelvis på grund av vikariat, förskjuten arbetstid eller byte av arbetspass utgör inte övertid.

Mom 4 OLIKA TYPER AV ÖVERTIDSKOMPENSATION

Övertidsarbete kompenseras antingen i kontanter (kontant ersättning) eller efter överenskommelse mellan arbetsgivaren och den anställde i form av ledig tid (kompensationsledighet).

Mom 4:1 KONTANT ERSÄTTNING

Kontant ersättning inklusive semesterlön utges enligt följande.

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

månadslönen

94

- b) För övertidsarbete på annan tid

månadslönen

72

Mom 4:2 KOMPENSATIONSLEDIGHET

Ersättning för övertidsarbete som avses under mom 1 kan efter överenskommelse mellan arbetsgivare och den anställde utgå i form av ledighet med

- a) 1 1/2 timme för övertidsarbete som avses under mom 4:1 a.
b) 2 timmar för varje övertidstimme som anges under mom 4:1 b.

Mom 5 KOMPENSATION FÖR MERTID SOM INTE ÄR UNDERVISNINGSTID VID DELTIDSANSTÄLLNING

Mom 5:1

Om deltidсанställd har utfört (beordrat) arbete utöver den för deltidсанställningen gällande ordinarie dagliga arbetstidens längd (mertid), eller arbetat på en arbetsfri vardag, utges kompensation per överskjutande timme med kontant ersättning eller efter överenskommelse som kompensationsledighet.

Mom 5:2 VISS BERÄKNING AV MERTID

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

Om arbetet har utförts såväl före som efter den för deltidсанställningen gällande arbetstiden viss dag ska de båda tidsperioderna räknas samman.

Mom 5:3 KONTANT ERSÄTTNING

Kontant ersättning per överskjutande timme inklusive semesterlön/-ersättning utges med

månadslönen

3,5 x deltidсанarbetstiden per vecka

Med månadslönen avses här den anställdes aktuella fasta deltidslön per månad.

Mom 5:4 KOMPENSATIONSLEDIGHET

Efter överenskommelse mellan den anställda och arbetsgivaren kan mertid ersättas med kompensationsledighet och utgår då med en timme per arbetad mertidstimme.

Anmärkning

Deltidsanställd erhåller övertidsersättning för arbetstid som överstiger arbetstidsmättet per dag respektive vecka för heltidsanställd i motsvarande befattning.

Både ob- och övertidsersättning kan inte utges för samma tid.

§ 7 Restidsersättning

Mom 1 RÄTT TILL RESTIDSERSÄTTNING

Rätt till restidsersättning gäller enligt följande huvudregel och undantag.

Huvudregel

- Om arbetstagaren har rätt till särskild kompensation för övertidsarbete föreligger rätt till restidsersättning enligt mom 2 och 3 nedan.
- Om arbetstagaren inte har rätt till särskild kompensation för övertidsarbete föreligger rätt till restidsersättning enligt mom 2 och 3 nedan om inte arbetsgivaren och arbetstagaren enas om att arbetstagaren ska vara undantagen bestämmelserna om restidsersättning.

Undantag

- Arbetsgivaren och en arbetstagare kan överenskomma om att kompensation för restid ska utgå i annan form, t ex att förekomsten av restid ska beaktas vid fastställandet av lönen.
- Arbetstagare som har en befattning som normalt medför tjänsteresor, har rätt till restidsersättning endast om arbetsgivaren och arbetstagaren kommit överens om sådan.

Mom 2 FÖRUTSÄTTNINGAR FÖR RESTIDSERSÄTTNING

Med restid som medför rätt till ersättning avses den tid under en beordrad tjänsteresa som åtgår för själva resan till och från bestämmelseorten.

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

Vid beräkning av restid räknas endast fullgjord halvtimme.

Om restid föreligger såväl före som efter den ordinarie arbetstiden viss dag ska de båda tidsperioderna sammanräknas.

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

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

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

Mom 3 RESTIDERSÄTTNINGENS STORLEK

Restidsersättning inkl. semesterlön utges per timme med

månadslönen
240

Restidsersättning enligt divisorn 240 utges för högst sex timmar per kalenderdygn.

Om resan har företagits under tiden från kl 18.00 fredag fram till kl 06.00 måndag eller från kl 18.00 dag före arbetsfri helgdagsafton eller helgdag fram till kl 06.00 dag efter helgdag, är ersättningen inkl. semesterlön per timme

månadslönen
190

Med månadslön förstås den fasta kontanta månadslönen.

Vid tillämpning av divisorerna ska lönen för en deltidsanställd uppräknas till lön motsvarande full ordinarie arbetstid enligt

utgående månadslön
sysselsättningsgrad

§ 8 Ledighet

Mom 1 LEDIGHET MED LÖN

Ledighet med lön beviljas i regel endast för del av arbetsdag. Om synnerliga skäl föreligger

exempelvis vid nära anhörigs bortgång eller vid hastigt påkommande allvarigare sjukdomsfall inom den anställdes familj bör ledighet beviljas för en eller flera dagar.

Anmärkning

Medarbetare kan med arbetsgivaren diskutera omfattningen och formerna för enstaka ledigheter för att utan avdrag på lönen kunna besöka hälso- och sjukvård i syfte att behålla och återställa arbetsförmågan.

Förälder kan också beviljas ledigt vid enstaka tillfälle utan löneavdrag för besök på mödra- och barnavårdsmottagning om detta kan ske utan olägenhet för verksamheten. Med förälder i detta fall likställs vårdnadshavare.

Mom 2 LEDIGHET UTAN LÖN

Ledighet utan lön kan beviljas om arbetsgivaren bedömer att det kan ske utan olägenhet för verksamheten. När arbetsgivaren beviljar tjänstledighet ska han för den anställda ange vilken tidsperiod tjänstledigheten omfattar. Tjänstledighet får inte förläggas så att den inleds och/eller avslutas på söndag och/eller helgdag som är arbetsfri för den anställda.

Mom 2:1 LEDIGHET DEL AV DAG

Om ledigheten avser del av dag görs avdrag per timme enligt formeln

$$\frac{\text{månadslönen}}{\text{veckoarbetstiden} \times 4,3}$$

Mom 2:2 LEDIGHET HÖGST FEM ARBETSDAGAR

Om ledigheten omfattar högst fem arbetsdagar ska för varje arbetsdag avdrag göras med

$$\frac{\text{månadslönen}}{21}$$

Mom 2:3 LEDIGHET LÄNGRE ÄN FEM ARBETSDAGAR

Om ledigheten omfattar fler än fem arbetsdagar ska för varje kalenderdag (även för den anställda arbetsfri vardag samt sön- och helgdagar) avdrag göras med dagslönen.

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

Månadslön = den aktuella månadslönen

Mom 3 AVDRAG VID INTERMITTENT ARBETE

Vid intermittent arbete (arbete färre än fem arbetsdagar per vecka) görs löneavdrag för varje timme på vilken arbete annars skulle ha utförts enligt följande.

Månadslönen dividerad med

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

§ 9 Lön för del av löneperiod

Om en anställd börjar eller slutar sin anställning under löpande kalendermånad beräknas lönen på följande sätt:

För varje kalenderdag som anställningen omfattar betalas en dagslön.

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

Månadslön = den aktuella fasta kontanta månadslönen och eventuella fasta lönetillägg per månad.

§ 10 Sjuklön

Mom 1 RÄTTEN TILL SJUKLÖN OCH SJUKANMÄLAN

Mom 1:1 SJUKLÖN DAG 1 – 14

Sjuklön från arbetsgivaren under de första 14 kalenderdagarna i sjukperioden betalas enligt lagen om sjuklön med tillägg enligt mom 2:2 andra stycket. Hur sjuklönen beräknas anges i mom 3:1–3:2.

En sjukperiod som börjar inom fem kalenderdagar från det att en tidigare sjukperiod upphörde ska betraktas som fortsättning på den tidigare sjukperioden.

Sjuklön från arbetsgivaren fr.o.m. den 15:e kalenderdagen i sjukperioden betalas enligt mom 3:6–3:8 och mom 4 – 7.

Mom 1:2 SJUKANMÄLAN

En arbetstagarare som blir sjuk och därför inte kan tjänstgöra ska snarast möjligt underrätta arbetsgivaren om detta. Den anställde ska så snart som möjligt meddela arbetsgivaren när arbetet beräknas kunna återupptas.

Samma gäller om den anställde blir arbetsoförmögen på grund av olycksfall eller arbets-skada eller måste avhålla sig från arbete på grund av risk för överförande av smitta som ger rätt till ersättning enligt Socialförsäkringsbalken.

Sjuklön ska som huvudregel inte betalas för tid innan arbetsgivaren fått anmälan om sjukdomsfallet (8 § första stycket lagen om sjuklön).

Mom 2 FÖRSÄKRAN OCH LÄKARINTYG

Mom 2:1 SKRIFTLIG FÖRSÄKRAN

Den anställde ska lämna arbetsgivaren en skriftlig försäkran om att han har varit sjuk, uppgifter om i vilken omfattning arbetsförmågan varit nedsatt på grund av sjukdomen och under vilka dagar den anställde skulle ha arbetat (9 § lagen om sjuklön).

Mom 2:2 LÄKARINTYG

Den anställde ska styrka nedsättningen av arbetsförmågan och sjukperiodens längd med läkarintyg för att arbetsgivaren ska vara skyldig att betala sjuklön fr.o.m. den sjunde kalenderdagen efter dagen för sjukanmälan (8 § andra stycket lagen om sjuklön).

Om arbetsgivaren begär det, ska den anställde lämna sådant läkarintyg från en tidigare dag. Arbetsgivaren har rätt att anvisa läkare.

Mom 3 SJUKLÖNENS STORLEK

Mom 3:1 SJUKAVDRAG

Sjuklönen beräknas genom att avdrag görs från lönen enligt nedan.

Vid beräkning av antalet tillfällen med avdrag på sjuklönen enligt § 10 mom 3:4 ska ett avdrag för karensdag som gjorts enligt den tidigare lydelsen likställas med ett tillfälle med karensavdrag. Vidare ska karensdag likställas med ett karensavdrag dels vid återinsjuknande enligt § 10 mom 1:1 2 st, dels för den som före ikraftträdandet har fått ett beslut om särskilt högriskskydd, § 10 mom 3:4.

Det antecknas att den anmärkning som tillförs i § 10 mom 3:5 Definition av månadslön och veckoarbetstid, inte ska ändra tidigare praxis om arbetstidens beräkning utan utgör en anpassning till lagens förarbeten om representativ period (prop. 2017/18:96).

Mom 3:2 SJUKAVDRAG KALENDERDAG 1 – 14

För varje timme en anställd är frånvarande på grund av sjukdom görs sjukavdrag per timme enligt följande:

- för sjukfrånvaro upp till 20 % av genomsnittlig veckoarbetstid i sjukperioden, med:

$$\frac{\text{månadslönen} \times 12,2}{52 \times \text{veckoarbetstiden}}$$

- för sjukfrånvaro överstigande 20 % av genomsnittlig veckoarbetstid till och med 14:e dagen i sjukperioden med,

$$\frac{20\% \times \text{månadslönen} \times 12,2}{52 \times \text{veckoarbetstiden}}$$

Anställda som skulle ha arbetat på schemalagd förskjuten arbetstid får dessutom sjuklön, undantaget karens, med 80 % av den ersättning för förskjuten arbetstid som de gått miste om.

Mom 3:3 SJUKLÖNEN FRÅN FÖRSTA DAGEN I VISSA FALL

För en anställd som enligt Försäkringskassans beslut är berättigad till sjuklön om 80 % redan fr.o.m. den första sjukfrånvarodagen, görs sjukavdrag enligt vad som gäller för sjukfrånvaro överstigande 20 % av genomsnittlig veckoarbetstid till och med den 14 dagen i sjukperioden.

Mom 3:4 NÄR AVDRAG REDAN GJORTS FÖR TIO KARENSPERIODER

Antalet karensavdrag får enligt lagen inte överstiga tio under en tolv månadersperiod. Om det vid en ny sjukperiod visar sig att den anställda fått tio karensavdrag inom tolv månader bakåt från den nya sjuklöneperiodens början, ska avdraget för den första frånvarodagen beräknas enligt vad som gäller för sjukfrånvaro överstigande 20 % av genomsnittlig veckoarbetstid till och med den 14 dagen i sjukperioden.

Mom 3:5 DEFINITION AV MÅNADSLÖN OCH VECKOARBETSTID

Månadslön

Med månadslön avses den aktuella månadslönen.

I månadslönen ingår

- fast kontant månadslön och eventuella fasta lönetillägg per månad (t.ex. fasta skift- eller övertidstillägg)
- den beräknade genomsnittsinkomsten per månad av provision, tantiem, bonus, premie-lön eller liknande rörliga lönedelar.

För anställd som till väsentlig del är avlönad med rörliga lönedelar bör arbetsgivaren och den anställde komma överens om vilket lönebelopp som ska utgöra den månadslön som sjukavdrag ska göras från.

Veckoarbetstid

Med veckoarbetstid avses antalet arbetstimmar per helgfri vecka för den enskilde anställde. För den som har oregelbunden arbetstid beräknas veckoarbetstiden i genomsnitt per månad eller annan förläggningssykel.

Anmärkning

Med den anställdes genomsnittliga veckoarbetstid avses veckoarbetstiden i timmar för en normalvecka utan helgdag.

För anställd med intermittert eller oregelbunden tjänstgöring beräknas ett snitt över en representativ period.

Veckoarbetstiden beräknas med högst 2 decimaler, varvid 0–4 avrundas nedåt och 5–9 uppåt.

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

Om lönen ändras

Om lönen ändras gäller följande. Arbetsgivaren ska göra sjukavdrag med utgångspunkt från den gamla lönen till den dag den anställde får besked om sin nya lön.

Mom 3:6 SJUKDOM FR.O.M. DEN 15:E KALENDERDAGEN

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

Med månadslön avses utöver vad som anges i mom 3:5 även förmåner i form av kost eller bostad värderade enligt Skatteverkets anvisningar.

Sjukavdraget beräknas olika beroende på om den anställdes månadslön över- eller understiger en viss lönegräns. Denna lönegräns beräknas som

$$\frac{10 \times \text{prisbasbeloppet}}{12}$$

Exempel avseende år 2022: Prisbasbeloppet år 2022 är 48 300 kr. Lönegränsen blir:

$$\frac{10 \times 48\,300 \text{ kr}}{12} = 40\,250 \text{ kr för år 2022}$$

För anställda med månadslön som uppgår till högst lönegränsen görs sjukavdrag med

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

För anställda med månadslön över lönegränsen görs sjukavdrag med

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

Mom 3:7 HÖGSTA SJUKAVDRAG PER DAG

Sjukavdraget per dag får inte överstiga

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

Med fast kontant månadslön jämförs här

- fasta lönetillägg per månad (t.ex. fasta skift- eller övertidstillägg)
- sådan provision, tantiem, bonus eller liknande som tjänas in under ledighet utan att ha direkt samband med tjänstemannens personliga arbetsinsats
- garanterad minimiprovision eller liknande.

För definition av månadslön, se mom 3:5.

Mom 3:8 SJUKLÖNETIDENS LÄNGD

Huvudregel

Om den anställda enligt detta avtal har rätt till sjuklön fr.o.m. den 15:e kalenderdagen i sjukperioden, ska arbetsgivaren betala sådan enligt följande:

Sjuklön betalas t.o.m. den 90:e kalenderdagen i sjukperioden till den som

- varit anställd minst ett år i följd hos arbetsgivaren eller
- gått över direkt från en anställning med rätt till sjuklön under 90 dagar (grupp 1).

Sjuklön betalas t.o.m. den 45:e kalenderdagen i sjukperioden till övriga (grupp 2).

I sjukperioden ingår samtliga dagar med sjukavdrag (även karensdagar) och arbetsfria dagar under perioden.

Högsta antal dagar med sjuklön

Om den anställde under en tolv månadersperiod är sjuk vid två eller flera tillfällen är rätten till sjuklön begränsad till totalt 105 dagar för grupp 1 och 45 dagar för grupp 2. Om den anställde därför under de senaste 12 månaderna, räknat från den aktuella sjukperiodens början, har fått sjuklön från arbetsgivaren, ska antalet sjuklönedagar dras från 105 respektive 45. Resten utgör det maximala antalet sjuklönedagar för det aktuella sjukdomsfallet.

Rätten till sjuklön under de första 14 kalenderdagarna i sjukperioden påverkas inte av ovanstående begränsningsregel.

Mom 4 VISSA SAMORDNINGSREGLER

Mom 4:1 REHABILITERINGSPENNING

Om en anställd är frånvarande med rehabiliteringspenning under annars sjuklöneberättigad tid enligt mom 3:8 görs löneavdrag som vid sjukdom fr.o.m. den 15:e kalenderdagen enligt mom 3:6.

Mom 4:2 ERSÄTTNING FRÅN ANNAN FÖRSÄKRING

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

Mom 4:3 ANNAN ERSÄTTNING FRÅN STATEN

Om den anställde får annan ersättning från staten än från Socialförsäkringsbalken ska sjuklönen minskas med ersättningen.

Mom 5 INSKRÄNKNINGAR I RÄTTEN TILL SJUKLÖN

Mom 5:1 INTE LÄMNAT FRISKINTYG

Om arbetsgivaren vid anställningen har begärt friskintyg av den anställde men denne på

grund av sjukdom inte har kunnat lämna sådant, har den anställde inte rätt till sjuklön fr.o.m. den 15:e kalenderdagen i sjukperioden vid arbetsoförmåga som beror på sjukdomen ifråga.

Mom 5:2 NEDSATT SJUKFÖRMÅNER

Om den anställdes sjukförmåner har nedsatts enligt Socialförsäkringsbalken ska arbetsgivaren reducera sjuklönen i motsvarande mån.

Mom 5:3 SKADA VID OLYCKSFALL VÅLLAD AV TREDJE MAN

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

Mom 5:4 OLYCKSFALL HOS ANNAN ARBETSGIVARE

Om den anställde har skadats vid olycksfall under förvärsarbete för annan arbetsgivare eller i samband med egen rörelse, ska arbetsgivaren betala sjuklön fr.o.m. den 15:e kalenderdagen i sjukperioden endast om han särskilt har åtagit sig detta.

Mom 5:5 NÄR SJUKPENSION BETALAS UT

Om sjukpension enligt ITP-planen börjar betalas till den anställde upphör rätten till sjuklön.

Mom 5:6 ÖVRIGA INSKRÄNKNINGAR I RÄTTEN TILL SJUKLÖN

Arbetsgivaren är inte skyldig att betala sjuklön fr.o.m. den 15:e kalenderdagen i sjukperioden

- om den anställde har undantagits från sjukförsäkringsförmåner enligt Socialförsäkringsbalken, eller
- om den anställdes arbetsoförmåga är självförvållad, eller
- om den anställde har skadats till följd av krigsåtgärder, om inte överenskommelse om annat träffas.

Mom 6 SMITTBÄRARE

Om en anställd måste avhålla sig från arbete på grund av risk för överförande av smitta och rätt föreligger till ersättning enligt Socialförsäkringsbalken görs avdrag enligt följande t.o.m. den 15:e kalenderdagen.

För varje timme en anställd är frånvarande görs avdrag per timme med

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

Fr.o.m. den 15:e kalenderdagen görs avdrag enligt mom 3:6 – 3:8.

§ 11 Föräldralön

Mom 1 VILLKOR FÖR FÖRÄLDRALÖN

En anställd som är tjänstledig på grund av graviditet eller i samband med barns födelse eller adoption, har rätt till föräldralön från arbetsgivaren om arbetstagaren har varit anställd hos arbetsgivaren under minst ett år i följd.

Med begreppet i samband med avses att tjänstledigheten ska äga rum inom 18 månader.

Mom 2 FÖRÄLDRALÖNENS STORLEK

Om den anställda har varit anställd i ett men inte två år i följd utgörs föräldralönen av två månadslöner minus 60 föräldralöneavdrag enligt denna paragraf.

För Akademikerförbundens och Visions medlemmar gäller:

Om den anställda har varit anställd i två år i följd eller mer utgörs föräldralönen av

- sex månadslöner minus 180 föräldralöneavdrag enligt denna paragraf.

För Lärarförbundets och Lärarnas Riksförbunds medlemmar gäller:

Om den anställda har varit anställd i två men inte tre år i följd utgörs föräldralönen av

- tre månadslöner minus 90 föräldralöneavdrag enligt denna paragraf.

Om den anställda har varit anställd i tre år i följd eller mer utgörs föräldralönen av

- sex månadslöner minus 180 föräldralöneavdrag enligt denna paragraf.

Föräldralöneavdrag

Föräldralöneavdraget beräknas olika beroende på om tjänstemannens månadslön över- eller understiger en viss lönegräns. Denna lönegräns beräknas som

$$\frac{10 \text{ pbb}}{12}$$

För arbetstagare med månadslön som uppgår till högst lönegränsen görs föräldralöneavdrag per kalenderdag med

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

För arbetstagare med månadslön över lönegränsen görs föräldralöneavdrag per kalenderdag med

$$90\% \times \frac{10 \text{ pbb}}{365} + 10\% \times \frac{\text{månadslönen} \times 12 - 10 \text{ pbb}}{365}$$

Med månadslön avses, utöver vad som anges i § 10 mom 3:5 även förmåner i form av kost eller bostad värderade enligt Skatteverkets anvisningar.

Mom 3 UTBETALNING AV FÖRÄLDRALÖN

Föräldralön betalas endast om ledigheten är sammanhängande minst en månad. Föräldralön betalas inte för längre tid än ledigheten omfattar.

Föräldralön betalas inte om den anställde undantas från föräldrapenning enligt Socialförsäkringsbalken. Om denna förmån har nedsatts ska föräldralönen reduceras i motsvarande grad.

Föräldralönen betalas ut månatligen.

Mom 4 LEDIGHET MED TILLFÄLLIG FÖRÄLDRAPENNING

Om anställd är frånvarande med tillfällig föräldrapenning, görs löneavdrag per frånvarotimme med

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

Om ledighetsperiod med tillfällig föräldrapenning omfattar en eller flera hela kalendermånader ska den anställdes hela månadslön dras av för var och en av kalendermånaderna. Om de avräkningsperioder som högskolan använder vid löneutbetalningen inte sammanfaller med kalendermånaderna har arbetsgivaren rätt att vid tillämpning av denna bestämmelse byta begreppet "kalendermånad" mot "avräkningsperioder".

Beträffande begreppen veckoarbetstid och månadslön – se § 10 mom 3:5 respektive mom 3:6.

§ 12 Semester

Mom 1 ALLMÄNNA BESTÄMMELSER

Om inte annat individuellt överenskommes utgår semester enligt lag med nedan angivna tillägg.

Mom 2 SEMESTERNS LÄNGD OCH FÖRLÄGGNING

- 28 semesterdagar
- 31 semesterdagar från det år arbetstagaren fyller 30 år
- 35 semesterdagar från det år arbetstagaren fyller 40 år

Semestern ska läggas ut under juni, juli och augusti månad om inte annat överenskommes individuellt mellan arbetsgivare och arbetstagare.

Semester för lärare, forskare och doktorander

Semestern läggs ut under de studerandes ferier eller annan undervisningsfri tid. All semester förläggs sammanhängande under sommaren med början måndagen efter midsommardagen, om inte annat skriftligen överenskommit mellan arbetsgivaren och arbetstagaren.

I de fall arbetstagare önskar få sin semester förlagd till annan tid än den schablonmässigt utlagda semestern ska överenskommelse träffas mellan arbetsgivaren och arbetstagaren senast den 15 maj aktuellt semesterår.

Arbetstagare som önskar nyttja sin rätt att spara semesterdagar, eller ta ut sparade semesterdagar, enligt bestämmelserna i detta avtal ska skriftligen anmäla detta till arbetsgivaren senast den 15 maj aktuellt semesterår.

Mom 3 INTJÄNANDEÅR OCH SEMESTERÅR

Kalenderåret utgör semesterår som tillika är intjänandeår om inte annat lokalt överenskommes eller högskolan enligt praxis följt semesterlagens bestämmelser om intjänandeår respektive semesterår.

Mom 4 ANSTÄLLNING MINDRE ÄN TRE MÅNADER

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

Mom 5 SEMESTERLÖN

Semesterlönen utgörs av den på semestertiden belöpande aktuella månadslönen och

semestertillägg som för varje betald semesterdag utgör 0,8 procent av den anställdes vid semestertillfället aktuell månadslön.

Mom 6 SEMESTERERSÄTTNING

Semesterersättning utgör 5,4 (4,6 + 0,8) procent av aktuell månadslön per uttagen betald semesterdag. Semesterersättning för sparad semesterdag beräknas som om den sparade dagen tagits ut det semesterår anställningen upphörde.

Mom 7 OBETALD SEMESTERDAG

För varje uttagen obetald semesterdag görs avdrag från den anställdes aktuella månadslön med 4,6 procent av månadslönen.

Mom 8 ÄNDRAD SYSSELSÄTTNINGSGRAD

Om den anställda under intjänandeåret haft annan sysselsättningsgrad än vid semestertillfället ska den vid semestertillfället aktuella månadslönen proportioneras i förhållande till andelen av full ordinarie arbetstid vid arbetsplatsen under intjänandeåret.

Om sysselsättningsgraden har ändrats under löpande kalendermånad ska vid beräkningen användas den sysselsättningsgrad som har gällt under det övervägande antalet kalenderdagar av månaden.

Mom 9 UTBETALNING AV SEMESTERTILLÄGG

Vid utbetalning av semesterlön gäller att semestertillägget om 0,8 procent utbetalas vid ordinarie löneutbetalningstillfälle under eller närmast efter semestern.

Mom 10 FÖR MYCKET UTBETALD SEMESTERLÖN

Utgiven semesterlön betraktas som a conto-utbetalning och må avräknas från såväl semesterersättning som lön. Detta innebär bl a att anställd som erhållit fler betalda semesterdagar än han intjänat under året ska återbetala för mycket utbetald semesterlön/tillägg. Motsvarande avräkning görs om sysselsättningsgraden ändrats under semesteråret.

Mom 11 SPARANDE AV SEMESTER

En arbetstagare som under ett semesterår har rätt till fler än 20 betalda semesterdagar kan spara högst fem semesterdagar till ett senare semesterår, om inte arbetstagaren samma år tar ut tidigare sparad semester. Efter överenskommelse med arbetsgivaren kan en anställd även spara betalda semesterdagar överstigande 25.

Antalet sparade semesterdagar bör inte vid något tillfälle sammanlagt överstiga 25 dagar.

Semesterlön för sparad semesterdag beräknas enligt mom 5 och semesterersättning för sparad semesterdag enligt mom 6.

Anmärkning

Har medarbetare den 31 december 2019 mer än 25 sparade semesterdagar ska arbetsgivaren i samråd med medarbetaren komma överens om hur dessa dagar ska förläggas under kommande semesterperiod (2020), och vid behov följande semesterperiod (2021).

Arbetsgivaren och medarbetaren kan också överenskomma om att sådana sparade semesterdagar som den 31 december 2019 överstiger 25 kan ersättas kontant.

Mom 12 SEMESTER FÖR INTERMITTENT ARBETE

Om det för en anställd gällande arbetstidsschemat innebär att han eller hon inte arbetar varje dag i varje vecka (intermittent arbetande) gäller, att antalet bruttosemesterdagar ska omräknas till nettosemesterdagar. Antalet nettosemesterdagar förläggs på de dagar som för den anställde skulle ha utgjort arbetsdagar.

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

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 den anställde gällande arbetstidsschema, är arbetsdagar per helgfri vecka i genomsnitt per fyra veckor (eller annan period som omfattar hel förlägningscykel).

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

Mom 13 FÖRÄLDRALEDIGHET I ANSLUTNING TILL SEMESTER

Ansökan om föräldraledighet som avses infalla någon gång i perioden 1 juni till 31 augusti respektive år bör inges till arbetsgivaren i samband med semesteransökan, dvs normalt senast den 1 mars.

Mom 14 ENSKILD ÖVERENSKOMMELSE

Enskild överenskommelse får träffas om avvikelser från hela eller delar av denna paragraf.

§ 13 Uppsägning

Mom 1 UPPSÄGNINGSTID

För tillsvidareanställd gäller, såvida inte längre uppsägningstid avtalats, med nedan angivna undantag, en ömsesidig uppsägningstid av en månad under det första anställningsåret och därefter tre månader.

Arbetstagaren har rätt till en uppsägningstid av

- 3 månader vid en sammanlagd anställningstid av minst 4 år men kortare än 6 år
- 4 månader vid en sammanlagd anställningstid av minst 6 år men kortare än 8 år
- 5 månader vid en sammanlagd anställningstid av minst 8 år men kortare än 10 år
- 6 månader vid en sammanlagd anställningstid av minst 10 år

Uppsägning från arbetsgivaren ska vara skriftlig.

- 1. Om beräkning av anställningstidens längd enligt ovan stadgas i 3 § lagen om anställningsskydd.*
- 2. Har anställd som sagts upp på grund av arbetsbrist, vid uppsägningsdagen uppnått 55 års ålder och då har 10 års sammanhängande anställningstid ska den enligt detta avtal gällande uppsägningstiden förlängas med sex månader. Bestämmelsen gäller inte arbetstagare som fyllt 65 år.*

Mom 2 UPPSÄGNINGSTID FÖR ARBETSTAGARE SOM FYLLT ELLER FYLLER 68 ÅR (69 ÅR FRÅN OCH MED DEN 1 JANUARI 2023)

Anställningen upphör, efter skriftlig underrättelse härom, utan uppsägning vid utgången av den månad arbetstagaren fyller 68 år (69 år från och med 1 januari 2023).

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

Arbetsgivaren och arbetstagaren får avtala om annat.

Arbetsgivaren bör informera den berörda lokala fackliga organisationen, där sådan finns, om avbrytandet sker på arbetsgivarens initiativ.

Mom 3 TURORDNING VID DRIFTSINSKRÄNKNING

De lokala parterna ska om avsteg måste göras från lagens turordningsbestämmelser och urval av anställda som ska sägas upp, göra en bedömning av kompetens i förhållande till

högskolans verksamhet, kvalitetskrav och framtida utveckling och av högskolans möjligheter att bedriva konkurrenskraftig verksamhet.

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

De lokala parterna kan också med avvikelse från bestämmelserna i 25–27 § lagen om anställningsskydd komma överens om turordning vid återanställning. Då ska ovan nämnda kriterier gälla.

De lokala parterna ska på begäran föra förhandlingar som sägs i föregående stycken och skriftligen bekräfta träffade överenskommelser.

Enas inte de lokala parterna äger de centrala parterna, om endera begär det, träffa överenskommelse i enlighet med riktlinjerna ovan.

Det förutsätts att arbetsgivaren inför behandlingen av dessa frågor tillhandahåller den lokala respektive den centrala avtalsparten relevant faktaunderlag.

Anmärkning

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

Mom 4 FÖRETRÄDESRÄTT

Företrädesrätt till ny anställning gäller inte till ny anställning som avser vikariat, som vid dess uppkomst bedöms få en varaktighet av högst 14 kalenderdagar.

Mom 5 SKADESTÅND DÅ ARBETSTAGAREN INTE IAKTTAR UPPSÄGNINGSTIDEN

Om arbetstagaren lämnar sin anställning utan att iaktta uppsägningstiden eller del av denna, har arbetsgivaren rätt till skadestånd för den ekonomiska skada och olägenhet som därigenom vållas, dock lägst med ett belopp som motsvarar arbetstagarens lön under högst 14 dagar.

Mom 6 BETYG OCH INTYG

När anställning upphört eller när uppsägning skett på grund av arbetsbrist, äger anställd med minst sex månaders anställning rätt att senast en vecka efter begäran få tjänstgöringsbetyg, utvisande anställningstiden hos arbetsgivaren, de arbetsuppgifter vederbörande haft sig förelagda samt, om så begäres, vitsord beträffande arbetets utförande. Vid kortare tids anställning lämnar arbetsgivaren under angivna omständigheter tjänstgöringsintyg.

Såväl betyg som tjänstgöringsintyg bör innehålla uppgift om den tid den anställde varit anställd och de arbetsuppgifter den anställde haft.

När anställningen upphör har den anställde rätt att få ett intyg som visar hur många semesterdagar som har tagits ut under innevarande semesterår.

§ 14 Avtalsförsäkringar

Nedan angivna kollektiva försäkringslösningar gäller om inte kollektivavtals- parterna i det enskilda fallet överenskommit om annat.

- ITP-avtalet
- Avtalet om tjänstegrupplivförsäkring
- Trygghetsförsäkring vid arbetsskada
- Omställningsavtal Svenskt Näringsliv – PTK

§ 15 Förhandlingsordning

§ 1 TILLÄMPNINGSOMRÅDE

Mom 1

Denna förhandlingsordning är gällande vid handläggningen av rätts- och intressetvister inom Fremia-PTK-området.

Mom 2

Bestämmelserna i förhandlingsordningen är inte tillämpliga när förhandling förs om krav på skadestånd eller annan ersättning på grund av arbetsskada, samt när det gäller indrivning av klar och förfallen fordran.

Mom 3

Innehåller annat avtal, som träffats av Fremia och PTK, avvikelser från denna förhandlingsordning, gäller den avvikelser.

Mom 4

Bestämmelserna i förhandlingsordningen är inte avsedda att reglera vad som behandlas i 40 § LAS samt 11, 12, 14, 19-22, 33-40 §§ och 43 § andra stycket MBL.

Mom 5

Förhandlingsordningen inverkar inte på tvingande lagbestämmelser om preskriptions-, förhandlings- och talefrister.

§ 2 FÖRHANDLINGSRÄTT

Mom 1

Arbetsagarorganisation har rätt till förhandling med arbetsgivare, alternativt Fremia, i frågor som rör förhållandet mellan arbetsgivaren och sådan medlem hos organisationen, som är eller har varit arbetstagare hos arbetsgivaren. Arbetsgivaren, alternativt Fremia, har motsvarande rätt att förhandla med arbetstagarorganisation.

Mom 2

Om förhandling påkallas i rätts- eller intressetvist av en förhandlingsberättigad part åligger det motparten att träda i förhandling i enlighet med vad som föreskrives i denna förhandlingsordning.

Om olovlig stridsåtgärd har vidtagits ska enligt 43 § MBL överläggningar äga rum.

Mom 3

Även om förhandling inte kommit till stånd ska part anses ha fullgjort sin förhandlingsskyldighet då det mot förhandlingen funnits hinder som inte berott på parten själv.

§ 3 FÖRHANDLINGSPRESKRIPTION

Part, som har förhandlingsrätt enligt § 2, och som i rättstvist vill yrka skadestånd eller annan fullgörelse, ska påkalla förhandling härom inom fyra månader från det att han fått kännedom om den omständighet varpå kravet grundas. Förhandlingen måste dock påkallas senast två år efter det att denna omständighet inträffat.

Påkallar part inte förhandling inom föreskriven tid förlorar han rätten till förhandling.

Anmärkning:

Observera dock bestämmelsen i § 1 mom 5.

§ 4 FÖRHANDLINGSFÖRFARANDET

Mom 1

Part som vill förhandla ska göra framställning härom till motparten och ange den fråga förhandlingen ska röra.

Parterna ska därefter utan dröjsmål bestämma tid och plats för förhandlingssammanträde. Parterna kan gemensamt välja annan form för förhandling än sammanträde.

Förhandlingsskyldig part ska själv eller genom ombud inställa sig vid förhandlingssammanträdet och lägga fram motiverat förslag till lösning av den fråga förhandlingen avser.

Mom 2

Förhandling ska bedrivas skyndsamt. Protokoll, som justeras av båda parter, ska föras. Detta behöver dock inte ske om parterna är ense härom.

Mom 3

Enas parterna ej om annat, ska förhandling anses avslutad när part som har fullgjort sin förhandlingsskyldighet har givit motparten skriftligt besked om att han frånträder förhandlingen.

§ 5 LOKAL FÖRHANDLING

Mom 1

Förhandling ska i första hand genomföras mellan arbetsgivare och lokal arbetstagarorganisation (lokal förhandling).

Mom 2

Lokal förhandling ska påbörjas snarast möjligt och senast inom två veckor från den dag då den påkallas, om parterna inte enas om annat.

§ 6 CENTRAL FÖRHANDLING

Mom 1

Kan överenskommelse ej träffas vid lokal förhandling ankommer det på part som vill fullfölja ärendet att hänskjuta frågan till förhandling mellan Fremia och berört PTK-förbund (central förhandling).

Mom 2

Framställning om central förhandling rörande skadestånd eller annan fullgörelse ska skriftligen göras av KFO eller berört PTK-förbund till motparten senast två månader efter den dag då den lokala förhandlingen avslutades. Försummar part detta förlorar han rätten till förhandling.

Mom 3

Central förhandling ska påbörjas snarast möjligt och senast inom tre veckor från den dag den påkallas, om parterna inte enas om annat.

§ 7 AVGÖRANDE AV INTRESSETVIST

Mom 1

Twist i intressefråga, som inte är reglerad i lag eller avtal (intressetvist) och som varit föremål för central förhandling utan att kunna lösas, kan av part hänskjutas till Förlikningsnämnden Fremia-PTK inom två veckor i enlighet med vad som föreskrivs i § 11.

Mom 2

Parterna kan gemensamt hänskjuta tvisten till centralrådet att såsom skiljenämnd avgöra intressetvisten.

§ 8 AVGÖRANDE AV RÄTTSTVIST

Mom 1

Twist som rör innebörden av lag, enskilt avtal, kollektivavtal eller gällande rätt i övrigt (rättstvist) och som varit föremål för central förhandling utan att kunna lösas, kan av part hänskjutas till avgörande av AD, såvida inte parterna är ense om att pröva tvisten för slutligt avgörande i skiljeinstans enligt lagen om skiljemän.

Twist rörande detta huvudavtal handläggs dock enligt § 9.

Mom 2

I rättstvist rörande skadestånd eller annan fullgörelse ska talan väckas i AD inom tre månader från det att den centrala förhandlingen anses avslutad, dock ska i fråga som omfattas av lagen om anställningsskydd talan väckas i AD inom fyra månader.

Har hinder funnits mot förhandling och har detta hinder ej berott på den part som försökt få förhandling till stånd, räknas tiden från det att förhandling senast skulle ha hållits enligt denna förhandlingsordning.

Försitter part talefristen förlorar han rätten att föra talan i tvisten.

§ 9 TVIST RÖRANDE HUVUDAVTALET

Twist rörande detta huvudavtal, som varit föremål för central förhandling utan att kunna lösas, kan av part hänskjutas till behandling av Förlikningsnämnden Fremia-PTK i enlighet med vad som föreskrivs i § 11.

§ 10 NEUTRALITET OCH SKYDDSARBETE

Vid konflikt inom KFO-området ska direkt och indirekt berörda parter följa de sedvanliga reglerna rörande neutralitet och skyddsarbete. Uppstår twist härom kan denna omedelbart av berörd part underställas Förlikningsnämnden Fremia-PTK för bindande utlåtande på sätt som föreskrivs i § 11.

§ 11 FÖRLIKNINGSNÄMNDEN FREMIA – PTK

Mom 1

Förlikningsnämnden Fremia-PTK består av två ledamöter, varav en utses av Fremia och en av PTK.

Vid förlikningsnämndens prövning får ej delta ledamot, som direkt berörs av tvisten eller är styrelseledamot i eller anställd av företaget som direkt berörs av tvisten.

Vid förlikningsnämndens sammanträden ska föras protokoll, som justeras av båda parter.

Mom 2

Fremia respektive berört PTK-förbund äger enligt § 7 mom 1 rätt att efter avslutad förhandling anmäla olöst intressetvist till förlikningsnämnden.

Av § 9 följer vidare att Fremia respektive berört PTK-förbund efter avslutad förhandling kan hänskjuta tvist rörande detta huvudavtal till behandling av förlikningsnämnden.

Mom 3

Förlikningsnämnden ska ofördröjligen, dock senast inom en vecka, hålla förlikningssammanträde till vilken de tvistande parterna ska kallas. Förlikningsnämnden ska därvid försöka åstadkomma enighet mellan de tvistande i enlighet med de förslag, som under förhandlingen kan bli framställda av de tvistande parterna. Om det i sådant fall kan anses ägnat att befordra en lösning av tvisten kan förlikningsnämnden hemställa hos parterna om de jämkningar eller medgivanden, som kan anses lämpliga för detta ändamål.

Förlikningsnämndens förslag till lösning av tvist enligt mom 2 ska grundas på vad som framkommit vid förhandlingen.

Förlikningsnämnden avgör i övrigt själv formerna för sitt arbete.

Mom 4

Om förlikningsnämnden inte kan enas om förslaget till tvistens lösning eller framlagt förslag inte godkänns av parterna, kan nämnden hänskjuta tvistefrågan till Fackliga-Kooperativa centralrådet för yttrande. Förlikningsnämnden har, om tvisten har hänskjutits till centralrådet, att efter centralrådets yttrande, vid sammanträde mellan parterna söka åstadkomma enighet mellan de tvistande i enlighet med yttrandet.

Mom 5

Stridsåtgärd får inte vidtagas av någondera parten, förrän förlikningsnämnden har fullgjort sitt uppdrag.

Mom 6

Förlikningsnämnden ska enligt § 10 vid konflikt inom Fremia-området avge för Fremia och berört PTK-förbund bindande utlåtande rörande de regler om neutralitet och skyddsarbete, som ska gälla i konflikten.

§ 12 FACKLIGA-KOOPERATIVA CENTRALRÅDET

Mom 1

Fackliga-Kooperativa centralrådet består av fyra för en tid av tre år utsedda ledamöter, av vilka två utses av KFO och två av PTK. För dessa utses lika antal suppleanter.

I centralrådet ska tjänstgöra en sekreterare från KFO respektive PTK.

Vid centralrådets prövning får ej delta ledamot eller suppleant, som direkt berörs av tvisten eller är styrelseledamot i eller anställd av företag som direkt berörs av tvisten.

Vid centralrådets sammanträden ska föras protokoll.

Mom 2

Vid centralrådets behandling av tvist ska förlikningsnämndens ledamöter vara närvarande såsom föredragande. Centralrådet kan kalla representant för av tvisten berörda företag, arbetstigare eller organisationer att höras inför centralrådet.

Mom 3

Centralrådets arbete ska bedrivas skyndsamt.

Mom 4

För att centralrådet ska kunna fatta beslut, ska samtliga ledamöter närvara. Varje ledamot har en röst. Som nämndens beslut gäller den mening som flertalet ledamöter är ense om.

§ 16 Giltighetstid

Detta avtal gäller från och med den 1 september 2021 – 31 maj 2023 mellan Fremia och Läraryrskförbundet och Lärarnas Riksförbunds Samverkansråd. Därefter löper avtalet med en ömsesidig uppsägningstid om sju dagar.

Detta avtal gäller från och med den 1 juni 2019 och tillsvdare mellan Fremia och Akademikerförbunden och Vision.

Avtalet kan sägas upp med en ömsesidig uppsägningstid om tre månader efter den partsgemensamma överläggningen.

Gemensamma värderingar beträffande undervisningstid

För att säkerställa högskolans kvalitet förutsätts att lärarnas undervisningstid säkerställs, dvs att tillräckliga garantier för för- resp efterarbete ges. En möjlighet är att med utgångspunkt från nedanstående tabell med särskilda faktorer ta hänsyn till lärares för- resp efterarbete.

Arbetsuppgift	Faktor
Föreläsning och lektioner	2 – 4
Seminarier, temadagar, muntliga förhör	2 – 4
Laborationer, gruppövningar, studiebesök	2 – 4

För teknisk förberedelse och iordningsställande inför laborationer, demonstrationer och andra praktiska moment liksom klinisk handledning, examination inklusive förberedelser, författande, vaktande, rättning och bedömning av tentamen räknas faktiskt använd tid.

För projektarbeten och examensarbeten beräknas en tidsåtgång om 3 – 5 timmar per poäng.

För tillämpning av faktorsystemet bör detta framgå vid fastställandet av tjänstgöringens omfattning, § 4 mom 5.

Om lathund för tillämpningen av faktorsystemet ska utvecklas ska detta ske partsgemensamt.

Löneavtal

Löneavtalet gäller mellan Fremia och Lärarförbundets och Lärarnas Riksförbunds Samverkansråd, Akademikerförbunden samt Vision.

1. UTGÅNGSPUNKTER

En väl fungerande lokal lönebildning stimulerar till engagemang, utveckling och goda arbetsinsatser och medverkar till att verksamhetens mål uppnås. Det förutsätter en förtroendefull dialog mellan de lokala parterna om löneavtalets tillämpning med hänsyn till verksamhetens krav, ekonomiska förutsättningar och kompetensförsörjningsbehov.

Lönebildningen ska stödja verksamhetens utveckling och bidra till en stabil ekonomi.

Avtalets inriktning är att skapa en process där arbetstagarens resultat, kompetens och utveckling knyts samman med löneutvecklingen.

De lokala parterna har ett gemensamt ansvar för att löneprocessen utvecklas.

Arbetsgivaren och de lokala arbetstagarorganisationerna utvecklar i samverkan lönepolitiken och kriterierna för lönesättningen utifrån verksamhetens mål, visioner och behov.

2. LÖNESÄTTNING

Lönesättningen ska vara individuell och differentierad.

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

Varje arbetstagare ska veta på vilka grunder lönen sätts och vad hon eller han 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 arbetstagarens arbetsresultat, utveckling och lön.

Syftet med dialogen är att klarlägga målen för verksamheten och arbetstagarens bidrag till dessa och vad som krävs för att arbetstagaren ska få löneutveckling.

Arbetstagarens lön påverkas av dels arbetsuppgifternas ansvar och svårighetsgrad, dels arbetstagarens arbetsresultat och bidrag till verksamhetens utveckling och måluppfyllelse. Även marknadskräfterna kan påverka lönen.

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

Lönepolicy och lönekriterier

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

3. LÖNESAMTAL

Lönesamtal ska erbjudas en gång per år i samband med lönerevision. Tidigare medarbetarsamtal ska ligga till grund för dialogen.

Dialogen kan exempelvis innehålla:

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

Även föräldralediga och sjukskrivna omfattas av den årliga löneöversynen och har rätt till lönesamtal.

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

4. DEN LOKALA LÖNEPROCESSEN

Den årliga lönerevisionen äger rum per den 1 juni om inte de lokala parterna kommer överens om annat.

1. Förberedelse

De lokala parterna träffas i god tid före lönerevisionen för att tillsammans gå igenom förutsättningarna inför årets lönerevision såsom

- 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.

2. Information

Arbetsgivaren informerar de anställda om högskolans lönesättningsprinciper och andra faktorer som har betydelse för den individuella lönesättningen och tidsplanen för löneprocessen.

3. Lönesamtal

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

Utifrån vad som framkommer under samtalet meddelar och motiverar arbetsgivaren den nya lönen.

4. Utvärdering

Lokal facklig part har rätt att ta del av utfallet för sina medlemmar.

De lokala parterna utvärderar löneprocessens alla steg i syfte att förbättra nästa års löneprocess.

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

5. FÖRHANDLINGSORDNING

1. Om arbetstagaren anser att motiveringen till ny lön inte varit tillfredsställande kan nytt lönesamtal begäras inom två veckor efter att den nya lönen meddelats. Sådan begäran ska vara tydlig och innehålla en motivering till varför ytterligare samtal önskas.

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

2. Om den lokala processen inte fungerar tillfredsställande kan centrala parter konsulteras i syfte att klargöra avtalets intentioner och tillämpning. Centrala parter kontaktas senast två veckor efter att samtal enligt punkt 1 avslutats.

Efter central konsultation återupptar de lokala parterna löneprocessen.

3. Om någon av de lokala parterna anser att avtalets intentioner inte har följts, trots genomförd central konsultation, ska besked om detta lämnas till centrala parter senast tre veckor efter avslutad central konsultation.

En nivå för löneökning för innevarande år fastställs då av de centrala parterna, som arbetsgivaren fördelar.

Parterna är överens om att fastställt löneökningssutrymme inte utgör någon individgaranti.

Anmärkning

Med lokal part menas på arbetsplatsen utsedda fackliga förtroendemän med mandat att hantera lokala löneförhandlingar alternativt för Lärarförbundet utgör ombud/klubb part. Saknas lokal facklig representation utser Lärarförbundets riksorganisation företrädare. För Lärarnas Riksförbund utgör LR-förening lokal part. LR-förening utser företrädare med mandat att förhandla.

6. OMFATTNING

Detta löneavtal omfattar arbetstagare som börjat sin anställning vid enskild högskola eller till högskolan anslutet utbildningsbolag senast dagen före lönerevisionsdatum.

6.1 UNDANTAG AV VISSA KATEGORIER

Detta löneavtal omfattar inte anställd som dagen före lönerevisionsdatum

- inte har fyllt 18 år
- är anställd för vikariat eller som praktikant eller i övrigt för viss tid, viss säsong eller visst arbete och vars anställning inte har varat fortlöpande under 6 månader
- är anställd på prov och antingen inte har övergått direkt från tidigare anställning, i vilken han har omfattats av tjänstemannaavtal om allmänna villkor, eller vars anställning inte har varat fortlöpande under 6 månader
- innehar anställning som utgör bisyssla
- har uppnått den pensionsålder som gäller enligt LAS.

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

Om anställd, som dagen före lönerevisionsdatum var anställd som vikarie eller på prov och som enligt första stycket inte omfattas av lönerevisionen, under avtalsperioden erhåller tillsvidareanställning hos arbetsgivaren ska bestämmelserna i detta avtal vara vägledande vid fastställandet av lönen.

Arbetstagare som dagen före lönerevisionsdatum är tjänstledig för minst tre månader framåt i tiden av annat skäl än sjukdom eller föräldraledighet är undantagen från detta löneavtal om inte överenskommelse träffas om annat. När denne återgår i tjänst ska lönen bestämmas efter samma normer som gäller för övriga anställda hos arbetsgivaren enligt detta avtal.

6.2 ARBETSTAGARE SOM SLUTAT SIN ANSTÄLLNING

Om en arbetstagare har slutat sin anställning dagen före lönerevisionsdatum eller senare och inte har fått lönehöjning enligt löneavtalet ska denne till högskolan anmäla sitt krav härpå senast inom en månad efter det att de anställda vid skolan har underrättats om att lönerevisionen är genomförd. Om arbetstagaren försummar detta, medför detta löneavtal inte längre någon rätt till lönehöjning.

6.3 ANSTÄLLNINGSAVTAL SEX MÅNADER FÖRE LÖNEREVISIONSDATUM

Om högskolan och en arbetstagare sex månader före lönerevisionsdatum eller senare har träffat avtal om anställning och därvid även om viss lön och de vidare uttryckligen kommit överens om att den avtalade lönen ska gälla oberoende av årets lönerevision ska arbetstagaren inte omfattas av detta års löneavtal.

6.4 REDAN GENOMFÖRD LÖNEREVISION

Om högskolan i avvaktan på detta löneavtal redan har utgett lönehöjningar ska dessa avräknas såvida inte uttrycklig lokal överenskommelse om annat har träffats.

7. TILLÄMPNINGSREGLER

7.1 BEGREPPET HÖGSKOLA

I det fall en högskola har sin verksamhet förlagd till olika orter eller om det på samma ort finns flera enheter gäller följande vid beräkningen av ramen för lönehöjningar enligt punkt 4. Om så har varit klar praxis vid skolan vid tillämpningen av tidigare löneavtal eller om lokal överenskommelse träffas, avses med högskola högskolan som helhet.

7.2 RETROAKTIV OMRÄKNING

I det fall detta löneavtal tillämpas retroaktivt gäller följande beträffande sjukavdrag m m, tjänstledighetsavdrag och utbetalade övertidsersättningar.

Sjukavdrag m m ska omräknas retroaktivt. Omräkningen ska ske individuellt.

Tjänstledighetsavdrag ska omräknas retroaktivt. Omräkningen ska ske individuellt.

Övertidsersättningar ska omräknas retroaktivt. Omräkningen ska ske med den genomsnittliga lönehöjningen för anställda vid högskolan, såvida inte lokal överenskommelse träffas om att omräkningen ska ske individuellt för varje anställd.

7.3 ARBETSTIDSFÖRÄNDRING

Om arbetstidens längd för anställda vid högskolan eller vissa av dessa förändras vid löne-revisionsdatum eller senare ska lönerna för de berörda ändras i proportion till arbetstids-förändringen.

8. VISSA PENSIONSFRÅGOR

8.1 PENSIONSMEDFÖRANDE LÖNEHÖJNINGAR (GÄLLER ITP)

Om lönehöjning utges till arbetstagare som anges i punkt 6.2 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 till Collectum/PRI såsom pensionsmedförande lön anmäla lönehöjning enligt avtalet.

9. GILTIGHETSTID

Detta löneavtal gäller från och med den 1 juni 2021 till och med 31 maj 2023 mellan Fremia och Lärarförbundets och Lärarnas Riksförbunds Samverkansråd.

Detta löneavtal gäller från och med den 1 juni 2021 och tillsvidare mellan Fremia och Akademikerförbunden och Vision.

Förtroendevaldas fackliga tid

Ett engagemang i sin arbetsgivarens verksamhet och utveckling tillhör en av de mest grundläggande arbetsuppgifterna som en medarbetare kan ha. Detta bör också varje arbetsgivare premiera och framhäva på valfritt sätt.

En bidragande omständighet för en välfungerande verksamhet är den goda dialogen mellan de lokala parterna på arbetsplatsen. Att uppmåna medarbetare och lokala parter till dialog ökar det engagemang i arbetsgivarens verksamhet som leder till en dynamisk utveckling av verksamheten, men också utveckling av parternas ömsesidiga dialog. Dessa två frågor bör fortlöpande lyftas fram för att påverka en effektiv samverkan mellan de lokala parterna.

Verksamhetens storlek och förhållandena på den enskilda arbetsplatsen sätter ramen för formerna för samverkan och medbestämmande. I detta sammanhang ska det partsgemensamma ansvaret för att samverkan och medbestämmande efterlevs och fungerar ändamålsenligt särskilt framhåvas. Som utgångspunkt härför gäller en öppen kommunikation, insikt och förståelse för parternas ståndpunkter.

Medbestämmandets utövande hanteras inom ramen för en förhandling i enlighet med lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet (MBL). Samtalet eller dialogen kan dock med fördel även utövas i samverkan efter lokal överenskommelse. Centrala parter kan medverka till att upprätta avtal om lokala samverkansformer.

FREMIA
Besöksadress:
Klara Södra Kyrkogata 1
Box 16355
103 26 Stockholm
www.fremia.se



