

Cirkelledare och övriga ledare/lärare

2023-09-01 – 2025-08-31

Cirkelledare och övriga ledare/lärare

AVTAL OM ALLMÄNNA ANSTÄLLNINGSVILLKOR FÖR CIRKELLEDARE OCH ÖVRIGA LEDARE/LÄRARE MED LÖNEAVTAL SAMT PERSONALUTVECKLINGSAVTAL

Kollektivavtal tecknat mellan parterna:

Fremia

Sveriges Lärare

Scen & Film

Giltighetstid

2023-09-01 – 2025-08-31

Avtalsnummer/id: 5406

Sveriges  Lärare


Scen & Film

Fremia 

Innehåll

Förteckning över avtal och överenskommelser.....	4
Allmänna anställningsvillkor.....	5
§ 1 Avtalets omfattning.....	7
§ 2 Anställning.....	7
§ 3 Allmänna åligganden.....	8
§ 4 Arbetstid.....	9
§ 5 Tilläggstimmar, övertid.....	10
§ 6 Lön.....	12
§ 7 Sjuklön, föräldralön m.m.....	12
§ 8 Semester.....	19
§ 9 Lön för tjänstgöringsfri tid.....	21
§ 10 Permission, tjänstledigheter m.m.....	22
§ 11 Lön för del av löneperiod.....	24
§ 12 Anställningens upphörande.....	25
§ 13 Trygghetsförmåner, avtalsförsäkringar.....	26
§ 14 Resekostnadsersättning och traktamenten.....	28
§ 15 Facklig förtroendeman.....	28
§ 16 Giltighetstid.....	29
Särbestämmelse 1; Cirkelledare.....	30
Särbestämmelse 2; Ledare/lärare inom uppdragsutbildning.....	32
Särbestämmelse 3; Lärare vid fristående gymnasieskola m.fl.....	34
Särbestämmelse 4; Lärare inom övriga utbildningar/områden.....	36
Avtal om personalutveckling.....	38
Löneavtal.....	41

Förteckning över avtal och överenskommelser

Avtal om industrins och handelns tilläggspension – ITP-avtalet Avtalet om tjänstegrupplivförsäkring (TGL) Trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA)

Omställningsavtal – PTK

Avtal om social trygghet för tjänstemän vid utlandstjänstgöring

Avtal om social trygghet för tjänstemän vid utlandstjänstgöring

Allmänna anställningsvillkor

Inledning – om verksamheten

Syftet med statens anslag till studieförbundens folkbildningsverksamhet anges i folkbildningsförordningen. Enligt denna ska studiecirkelverksamheten med gemensamma, planmässigt bedrivna studier utgöra basen i verksamheten. Folkbildningspropositionen betonar att folkbildningen i "all enkelhet handlar om folkets fria kunskapssökande". "Folkbildningsverksamheten ska vara fri och frivillig, obunden av stat och marknad, skild från samhällets läroplansstyrda utbildning och arbetsgivarnas produktionsanpassade personalutbildning. Den skall vara ett forum där deltagarna själva väljer ämne och arbetsformer och där de egna erfarenheterna och behoven styr studierna." Den allt övervägande delen av studieförbundens studiecirkelverksamhet sker därmed på deltagarnas fritid, d.v.s. efter "traditionell kontorstid".

I folkbildningspropositionen betonas också cirkelledarens roll för folkbildningsverksamheten: "Många ämnen eller ämnesområden kräver att det finns cirkelledare med goda kunskaper inom området. Ledaren har därutöver en viktig uppgift i att verka för att folkbildningens allmänna mål kommer till uttryck i studiecirkelarbetet."

2006 års folkbildningsproposition pekar på att folkbildningen också verkar inom flera fält för vuxnas lärande och uttalar att "det tillför folkbildningen styrka att verka inom såväl formellt som informellt som icke-formellt lärande."

Medlemsorganisationsverksamhet

Folkbildningspropositionen lyfter också fram studieförbundens betydelse som utbildnings-/bildningsresurs för folkrörelserna. En mycket stor del av studiecirkelarbetet sker därför i samverkan med alla de folkrörelser som är medlemsorganisationer i studieförbunden (ca 260 medlemsorganisationer och mer än 110 samverkande organisationer på central nivå) eller med mindre föreningar och fri-grupper. Långt fler än hälften av cirkelledarna engageras i denna verksamhet och arbetar ideellt d.v.s. utan lön/ arvode och har inte heller något anställningsförhållande.

Verksamhet som vänder sig till allmänheten

Övriga cirkelledare engageras i den cirkel- och kursverksamhet som vänder sig till allmänheten. Liksom medlemsorganisationsverksamheten sker den till övervägande del på deltagarnas fritid. Den vanligaste förläggningen av en studiecirkel är en studietid om två – tre timmar per vecka i 6–12 veckor. Detta innebär att en studieförbundsavdelnings samlade studiecirkelverksamhet vanligen förläggs till ett par – tre timmar per kväll under fyra dagar per vecka (i regel ej fredagar) – d.v.s. under den tid då deltagarna har möjlighet och är beredda att komma till studiecirkel. En mindre del av verksamheten kan förläggas till dagtid som t.ex. den som sker på vårdinstitutioner. Denna dagtidförlagda verksamhet är dock av begränsad omfattning.

Vissa delar av året är också intresset för studiecirkelverksamhet mindre vilket innebär att under ca en månad runt jul/nyår och under perioden mitten av maj – början av september förekommer mycket lite studiecirkelverksamhet. Cirkelledarnas arbetsår omfattar därför i regel högst 40 veckors arbete.

Cirkel- och kursverksamheten representerar en stor ämnesmässig bredd. Den omfattar årligen ca 480 olika ämnen. Här återfinns olika estetiska ämnen, språkcirklar, samhällsorienterade ämnen, ekonomi, medicin och hälsa m.fl. Det finns ett antal tillsvidareanställda cirkelledare för vilka cirkelledarskapet är det huvudsakliga förvärvsarbetet.

Uppdragsverksamhet, gymnasiefriskolor, yrkeshögskola m.m.

2006 års folkbildningsproposition pekar på att folkbildningen också verkar inom flera fält för vuxnas lärande. Studieförbunden arbetar i varierande omfattning med uppdragsutbildningar, som är begränsade i tiden. Det kan t.ex. gälla svenskundervisning för invandrare på uppdrag av kommun, verksamhet för arbetslösa i samverkan med Arbetsförmedlingen m.m. Sammantaget utgör denna endast liten del av verksamheten. Variationen mellan avdelningarna är stor. Ett litet antal studieförbundsavdelningar är också huvudmän för gymnasiefriskolor eller yrkeshögskolekurser. Kompletterande utbildningar är en annan "skolform" som ett fåtal studieförbundsavdelningar är verksamma inom. Nya skolformer kan tillkomma allteftersom utbildningslandskapet förändras i första hand till följd av politiska beslut.

Villkoren för den statsanslagsberättigade folkbildningsverksamheten vilka är gemensamma för samtliga studieförbund, den tidsmässiga förläggningen av verksamheten till några få timmar per vardagskväll och den ämnesmässiga bredden utgör den grund som detta avtal bygger på.

Avtalets indelning/tillämpning av avtalet

Avtalet omfattar gemensamma bestämmelser som i tillämpliga delar gäller för samtliga cirkelledare och lärare anställda i en studieförbundsavdelning.

Villkor kring arbetstider samt anställningsbesked regleras i olika särbestämmelser:

- **Särbestämmelse 1** tillämpas för cirkelledare i folkbildningsverksamheten.
- **Särbestämmelse 2** tillämpas för lärare i uppdragsverksamhet.
- **Särbestämmelse 3** tillämpas för lärare i gymnasiefriskola.
- **Särbestämmelse 4** tillämpas för lärare inom övriga utbildningar/områden.

§ 1 Avtalets omfattning

Denna paragraf gäller också objektsanställda och timanställda.

Mom 1 Avtalets giltighetsområde

Avtalet gäller för cirkelledare/lärare anställda av studieförbundsavdelning.

§ 2 Anställning

Mom 1 Anställningsformer

Mom 1:1 Anställning tills vidare

En anställning gäller tills vidare, om inte arbetsgivaren och arbetstagaren har kommit överens om att anställningen ska vara tidsbegränsad eller på prov.

Mom 1:2 Tidsbegränsad anställning

De tidsbegränsade anställningsformerna i LAS gäller med tillägg enligt mom 1:2:1–1:2:4 nedan.

Anmärkning

Parterna konstaterar att vad som sägs i moment 1:2 nedan inte förhindrar arbetsgivare, som så bedömer lämpligt, att tillsvidareanställa arbetstagare som har en tjänstgöring som omfattar mindre än 480 undervisningstimmar eller mindre än 44 procent av en heltidsanställning.

Mom 1:2:1 Objektsanställd

Avtal om anställning för viss tid får träffas om anställningen omfattar mindre än 480 undervisningstimmar per arbetsår (avser särbestämmelse 1).

Mom 1:2:2 Timanställd

Avtal om anställning för viss tid får träffas för timanställda om anställningen omfattar mindre än 44 procent av årsarbetstiden för en heltidsanställning (avser särbestämmelse 2–4).

Mom 1:2:3 Viss tid/säsong/arbete

Arbetstagare som anställs för viss tid, viss säsong eller visst arbete, om det föranleds av arbetets särskilda beskaffenhet. Skolungdom och studerande får anställas för viss tid, viss säsong eller visst arbete när de har ferier eller annars gör uppehåll i studierna.

Mom 1:2:4 Elegitimerad lärare m. fl.

Arbetstagare får anställas för viss tid då skollagens särskilda villkor för anställning såsom lärare, förskollärare, fritidspedagog eller studie- och yrkesvägledare inte är uppfyllda. Sådan anställning ger inte företrädesrätt till återanställning enligt 25 § LAS.

Mom 2 Tjänst förenad med tjänstgöringsfri tid/tjänst förenad med semester

På grund av verksamhetens karaktär sker anställning som cirkelledare respektive lärare i regel på tjänst förenad med tjänstgöringsfri tid. Om det ur verksamhetens perspektiv bedöms lämpligt kan arbetsgivaren och ledare/lärare komma överens om att anställningen i stället ska avse tjänst förenad med sedvanlig semester. Det senare ska tydligt framgå av anställningsbeviset.

Mom 3 Kombination av tjänster

Arbetstagare kan kombinera tjänst enligt de olika särbestämmelserna hos samma arbetsgivare. Det åvilar då arbetsgivaren särskilt att samråda med berörd cirkelledare vid arbetstidens förläggning.

Mom 4 Hälsointyg

Innan anställningsbevis utfärdas är arbetstagaren om så påfordras skyldig att lämna intyg om sitt hälsotillstånd. Sådant intyg bekostas av arbetsgivaren.

§ 3 Allmänna åligganden

Mom 1 Lojalitet, förtroende, diskretion

Detta moment gäller också objektsanställda och timanställda.

Förhållandet mellan arbetsgivaren och arbetstagaren grundar sig på ömsesidig lojalitet och ömsesidigt förtroende. Arbetstagaren ska ta tillvara och främja arbetsgivarens intressen samt iakttäta diskretion rörande studieförbundsavdelningens angelägenheter.

Mom 2 Bisysslor

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

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

Mom 3 Förtroendeuppdrag

Arbetstagare har rätt att inneha statliga, kommunala eller fackliga förtroendeuppdrag.

§ 4 Arbetstid

Denna paragraf gäller också objektsanställda och timanställda.

Mom 1 Avtalets omfattning

Detta avtal, som inkluderar särbestämmelserna, ersätter arbetstidslagen i dess helhet.

Mom 2 Arbetstid

Årsarbetstid består av reglerad arbetstid och förtroendearbetstid.

Regler om arbetstid, arbetstidens förläggning m.m. återfinns i respektive särbestämmelse.

Mom 3 Raster, måltidsuppehåll och pauser

Om de lokala parterna inte enas om annat ska raster läggas ut så att arbetstagarna inte utför arbete mer än fem timmar i följd. Rast innebär sådant avbrott i den dagliga arbetstiden då arbetstagaren inte är skyldig att stanna kvar på arbetsplatsen. Raster får bytas ut mot måltidsuppehåll vid arbetsplatsen om det är nödvändigt med hänsyn till förhållandena eller sjukdomsfall eller annan händelse som arbetsgivaren inte kunnat förutse. Måltidsuppehåll ingår i reglerad arbetstid.

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

Mom 4 Dygnsvila

Dygnsvila ska omfatta minst elva sammanhängande timmar per 24-timmarsperiod. Avvikelse får göras tillfälligtvis, om det föranleds av något särskilt förhållande som inte har kunnat förutses av arbetsgivaren, under förutsättning att arbetstagaren ges motsvarande kompensationsledighet.

De lokala parterna kan träffa överenskommelse om avvikelse från regeln om dygnsvila.

Mom 5 Veckovila

Arbetstagarna skall ha minst trettiosex timmars sammanhängande ledighet under varje period om sju dagar (veckovila). Veckovilan ska så långt möjligt förläggas till veckoslut.

Avvikelse får göras tillfälligtvis, om det föranleds av något särskilt förhållande som inte har kunnat förutses av arbetsgivaren, under förutsättning att arbetstagaren ges motsvarande kompensationsledighet.

De lokala parterna kan träffa överenskommelse om avvikelse från regeln om veckovila.

§ 5 Tilläggstimmar, övertid

Denna paragraf gäller också objektsanställda och timanställda.

Bestämmelserna i denna paragraf gäller inte förtroendearbetstid.

Mom 1 Tilläggstimmar – cirkelledare med tjänstgöringsfri tid

Utöver reglerad arbetstid enligt anställningsavtalet kan tilläggstimmar förekomma. Med tilläggstimmar som medför rätt till ersättning avses arbete som arbetstagaren har utfört utöver den för vederbörande gällande ordinarie årsarbetstiden.

Dessutom måste någon av följande förutsättningar vara uppfyllda:

- Tilläggstimmar har beordrats på förhand.
- Tilläggstimmar har godkänts i efterhand.

Arbetstidslagens bestämmelser i § 10 om mertidsarbete vid deltidsanställning äger motsvarande tillämpning vad gäller tilläggstimmar för deltidsanställda.

Mom 1:1 Ersättning för tilläggstimmar

Ersättningen för tilläggstimmar inkluderar semesterlön.

Mom 1:1:1 Ersättning för tilläggstimmar för månadsavlönade

Ersättning för tilläggstimmar utges i form av kontant ersättning med:

$$\frac{\text{månadslönen} \times 12}{\text{årsarbetstiden}^*} \text{ per timme}$$

* med årsarbetstiden avses den reglerade årsarbetstiden enligt särbestämmelsen eller i förekommande fall i lokala arbetstidsavtal.

Anmärkning

1. Ersättning för tilläggstimmar utges för sådan tjänstgöringstid som inte ryms inom den reglerade årsarbetstiden enligt särbestämmelsen.
2. Arbetsgivaren och arbetstagaren kan överenskomma om att utbetalning av eventuell ersättning för tilläggstimmar kan ske mer än en gång per år.

Mom 1:1:2 Ersättning för tilläggstimmar för objektsanställda och timanställda

Ersättning för tilläggstimmar utges med ordinarie timlön.

Mom 2 Övertid – cirkelledare med semestertjänst samt för ledare/lärare enligt särbestämmelse 2–4

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

- Övertidsarbete har beordrats på förhand.
- Övertidsarbete har godkänts i efterhand.

Mom 2:1 Ersättning för övertid

Vid beräkning av längden av utfört övertidsarbete räknas endast halvtimmar.

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

Månadslönen

94

eller efter överenskommelse kompensationsledighet med 1,5 timme för varje övertidstimme.

b) Övertidsarbete på annan tid

Månadslönen

72

eller efter överenskommelse kompensationsledighet med 2 timmar för varje övertidstimme.

Mom 2:2 Kompensation för mertid

Om en deltidsanställd arbetstagare har utfört arbete utöver den ordinarie arbetstid som gäller för arbetstagarens deltidsanställning (mertid) betalas mertidersättning.

Ersättningen per överskjutande timme ersätts enligt följande.

Månadslönen

3,5 x veckoarbetstiden

Vid beräkningen av överskjutande arbetstid räknas endast fulla halvtimmar.

§ 6 Lön

Denna paragraf gäller också objektsanställda och timanställda.

Mom 1 Löneform

Mom 1:1 Timlön

För samtliga objektsanställda utges timlön för arbetad tid (undervisningstimme à 45 min).

För övriga visstidsanställda arbetstagare med en sammanhängande anställning om högst tre månader samt för timanställda kan timlön utges för arbetad tid.

För anställning som avses pågå i högst tre månader och som inte varar längre tid inkluderar timlönen semesterersättning enligt lag.

Mom 1:2 Månadslön

Lön till övriga arbetstagare utges i form av månadslön.

Mom 1:3 Annan löneform

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan komma överens om annat.

Mom 1:4 Löneutbetalning

För objektsanställda ska lön utbetalas när studiecirkel/motsvarande slutförts mot avlämnande av ifylld närvarolista/motsvarande handling. Utbetalning sker vid närmast ordinarie avlöningstillfälle.

För övriga arbetstagare ska, om inte annat överenskommes, lön utbetalas i efterskott den 25:e i månaden efter den då arbetet utförts, eller om denna dag är arbetsfri, närmast föregående arbetsdag.

Lönespecifikation ska utfärdas.

§ 7 Sjuklön, föräldralön m.m.

Denna paragraf mom 1 – 3:1 och mom 6:2 gäller också objektsanställda och timanställda.

Mom 1 Rätt till sjuklön

Reglerna kring karensavdrag gäller från och med 1 april 2021.

Sjuklön från arbetsgivaren under de första 14 kalenderdagarna i en sjukperiod betalas enligt lagen om sjuklön (SjLL) med tillägg i mom 2. Sjuklön utges endast för den tid arbetstagaren skulle ha arbetat. Hur sjuklönen beräknas, anges i mom 3.1–3.3.

Sjuklön från arbetsgivaren fr.o.m. 15:e kalenderdagen i sjukperioden utges enligt detta avtal.

Vid anställning kortare tid än en månad gäller rätten till sjuklön från arbetsgivaren endast om arbetstagaren tillträtt anställningen och därefter varit anställd 14 dagar i följd.

Vid beräkning av kvalifikationstiden enligt föregående stycke ska tidigare anställningar hos samma arbetsgivare medräknas, om tiden mellan anställningarna inte överstiger fjorton kalenderdagar.

Mom 2 Sjukanmälan, försäkran och intyg till arbetsgivaren

Förutsättningar för att erhålla sjuklön är:

- att arbetstagaren gör sjukanmälan till arbetsgivaren,
- att arbetstagaren lämnar en skriftlig försäkran till arbetsgivaren med uppgifter om när arbetstagaren varit sjuk, uppgift om i vilken omfattning arbetsförmågan varit nedsatt på grund av sjukdomen och under vilka dagar arbetstagaren skulle ha arbetat,
- att arbetstagaren lämnar läkarintyg fr.o.m. den 8:e sjukdagen.

Om arbetsgivaren begär det ska arbetstagaren styrka nedsättning av arbetsförmågan med läkarintyg från tidigare dag. Arbetsgivaren har rätt att anvisa läkare.

Mom 3 Sjuklönens storlek

Då arbetstagaren är frånvarande på grund av sjukdom/arbetsskada görs avdrag för frånvaron, varefter sjuklön utges enligt följande.

Mom 3:1 Beräkning av sjuklön t.o.m. 14:e kalenderdagen per sjukperiod för objektsanställda och timanställda

För varje schemalagd timme en arbetstagare är frånvarande på grund av sjukdom görs sjukavdrag per timme med:

För sjukfrånvaro upp till 20 % av genomsnittlig schemalagd veckoarbetstid (karens) i sjukperioden görs ett karensavdrag motsvarande 100 % av timlönen.

För sjukfrånvaro överstigande 20 % av genomsnittlig schemalagd veckoarbetstid till och med 14:e kalenderdagen i sjukperioden görs ett sjukavdrag med 20 % av timlönen.

Mom 3:2 Beräkning av sjukavdrag och sjuklön vid sjukdom/ arbetsskada t.o.m. 14:e kalenderdagen per sjukperiod för cirkelledare och lärare med tjänstgöringsfri tid

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

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

$$\frac{\text{månadslön} \times 12}{\text{reglerad årsarbetstid inkl. semestertid}}$$

För sjukfrånvaro överstigande 20 % av genomsnittlig veckoarbetstid* till och med 14:e kalenderdagen i sjukperioden görs ett sjukavdrag med 20 % av

$$\frac{\text{månadslön} \times 12}{\text{reglerad årsarbetstid inkl. semestertid}}$$

*Genomsnittliga veckoarbetstid: $\frac{\text{reglerad årsarbetstid inkl. semestertid}}{52}$

52

Beräkning

Reglerad årsarbetstid inkl. semestertid = reglerad årsarbetstid + genomsnittlig reglerad arbetstid/arbetsdag x antal semesterdagar enligt avtal.

Särbestämmelse 1 cirkelledare – exempel:

$$1\,080 + \frac{1\,080}{200} \times 26 = 1\,080 + (5,40 \times 26) = 1\,220$$

Årsarbetstiden inklusive semestertid är för cirkelledare med:

1 080 timmar = 1 220

960 timmar = 1 084

840 timmar = 948

600 timmar = 678

480 timmar = 542

(om tjänsten anges i procent t.ex. 60 % är årsarbetstiden inkl. semestertid $60\% \times 1\,220 = 732$)

Särbestämmelse 2 och 4:

$$1\,360 + \frac{1\,360}{220} \times 26 = 1\,520$$

Särbestämmelse 3 lärare i gymnasieskola:

$$1\ 360 + \frac{1\ 360}{194} \times 26 = 1\ 542$$

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

Anmärkning

1. Om arbetstagarens arbetstid inte schemalagts beräknas tiden för vilken sjukavdrag och sjuklön ska utges enligt följande schablon per dag.

$$\frac{\text{reglerad årsarbetstid}}{\text{antal veckor under arbetsåret}} \text{ dividerat med } 5$$

2. Om arbetstagaren under de senaste tolv månaderna haft sammanlagt 10 karensavdrag utges sjuklön för den första dagen i varje kommande sjukperiod enligt samma procentsats
3. Ny sjukperiod som börjar inom fem kalenderdagar från det att en tidigare sjukperiod avslutats ska betraktas som fortsättning på den tidigare sjukperioden.

Mom 3:3 Beräkning av sjukavdrag och sjuklön vid sjukdom/arbetsskada t.o.m. 14:e kalenderdagen per sjukperiod för cirkelledare och lärare med semestertjänst

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:

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

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

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

Mom 3:4 Sjukdom fr.o.m. 15:e kalenderdagen

Fr.o.m. den 15:e kalenderdagen och framåt vid varje sjuktilfälle görs avdrag per kalenderdag enligt följande.

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

$$100 \% \times \frac{\text{månadslönen} \times 12}{365}$$

Därefter utges sjuklön för varje sjukdag (även arbetsfria vardagar samt sön- och helgdagar) med:

$$10 \% \times \frac{\text{månadslönen} \times 12}{365}$$

För arbetstagare med månadslön över $(10 \times \text{prisbasbeloppet (pbb)})/12$ beräknas sjuklönen som:

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

Mom 3:5 Sjuklönetidens längd

Om arbetstagaren enligt bestämmelserna i detta avtal har rätt till sjuklön fr.o.m. den 15:e kalenderdagen i sjukperioden ska arbetsgivaren utge sådan för arbetstagare som haft en sammanhängande anställningstid hos arbetsgivaren under minst sex (6) månader, t.o.m. 90:e kalenderdagen i sjukperioden – för övriga arbetstagare t.o.m. den 45:e kalenderdagen i sjukperioden.

I sjukperioden ingår dels samtliga dagar med sjukavdrag (även dag med karensavdrag), dels arbetsfria dagar som infaller i en sjukperiod.

Undantag 1

Om arbetstagaren under en tolvmånadersperiod är sjuk vid två eller flera tillfällen är rätten till sjuklön begränsad till totalt 105 dagar för arbetstagare med tillsvidareanställning och för arbetstagare med en sammanhängande anställningstid hos arbetsgivaren om minst 6 månader. För övriga arbetstagare (dock inte objektsanställda) är denna rätt begränsad till 45 dagar. Om arbetstagaren 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 den aktuella sjukperioden.

Med sjuklönedagar avses dels samtliga dagar med sjukavdrag, dels arbetsfria dagar som infaller i en sjukperiod. Rätten till sjuklön enligt lag under de första 14 kalenderdagarna i sjukperioden påverkas inte av denna begränsningsregel.

Undantag 2

Om sjukpension enligt ITP/KTP-planen börjar utges till arbetstagaren upphör rätten till sjuklön.

Mom 4 Sjukdom under semester

Då sjukdom förhindrat uttag av semesterledighet utbetalas semesterlön senast månaden efter semesterårets slut.

Vid sjukdom under semester ska arbetstagaren till arbetsgivaren lämna läkarintyg fr.o.m. första sjukdagen för att erhålla sjuklön.

Mom 5 Vissa samordningsregler

Mom 5:1

Om arbetstagaren på grund av arbetsskada uppbär livränta i stället för sjukpenning och detta sker under tid då vederbörande har rätt till sjuklön, ska sjuklönen från arbetsgivaren inte beräknas enligt mom 3 utan i stället utgöra skillnaden mellan 85 % av månadslönen och livräntan.

Rätt till sjuklön på lönedelar upp till 10 prisbasbelopp föreligger inte för tid då sjukpenning enligt Socialförsäkringsbalken utges på grund av arbetsskada eller för tid då rehabiliteringspenning utges.

Mom 5:2

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

Mom 5:3

Om arbetstagaren får annan ersättning från staten än enligt Socialförsäkringsbalken skall sjuklönen minskas med ersättningen.

Mom 6 Inskränkning i rätten till sjuklön

Mom 6:1

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

Mom 6:2

Detta moment gäller också objektsanställda och timanställda.

Om arbetstagaren har skadats vid olycksfall som vållats av tredje man och ersättning inte ska utges enligt trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA) ska arbetsgivaren utge sjuklön endast om – respektive i den utsträckning – arbetstagaren inte kan få skadestånd för förlorad arbetsförtjänst från den för skadan ansvarige.

Mom 6:3

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

Mom 6:4

Arbetsgivaren är inte skyldig att utge sjuklön fr.o.m. den 15:e kalenderdagen i sjukperioden om arbetstagaren har undantagits från sjukförsäkringsförmåner enligt Socialförsäkringsbalken.

Anmärkningar

1. *Beträffande inskränkning i rätten till sjuklön på grund av sjukpension – se mom 3:5 undantag 2.*
2. *Beträffande inskränkning i rätten till sjuklön på grund av vissa samordningsregler – se mom 5.*

Mom 7 Ledighet med smittbärrpenning

Om arbetstagaren måste avhålla sig från arbete på grund av risk för överföring av smitta och rätt föreligger till smittbärrpenning görs avdrag med 100 % av lönen enligt § 7 mom 3:2 för anställd med tjänstgöringsfri tid.

För anställd med semestertjänst görs avdrag med 100 % enligt § 7 mom 3:3.

Fr.o.m. den 15:e kalenderdagen görs avdrag och beräknas lön enligt § 7 mom 3:4.

Mom 8 Föräldralön

En arbetstagar har rätt till föräldralön från arbetsgivaren om arbetstagar är föräldraledig med rätt till föräldrapenning över garantinivån eller uppstår graviditetspenning (vid barns födelse, vård av nyfött barn, mottagande av fosterbarn eller adoptivbarn).

En förutsättning för rätt till föräldralön är att arbetstagar varit sammanhängande anställd hos arbetsgivaren under minst ett år.

Den föräldralön som arbetsgivaren ska betala till arbetstagar beräknas genom att avdrag görs för varje kalenderdag under frånvaron enligt följande.

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

Föräldralön betalas maximalt för 180 kalenderdagar och i proportion till ledighetens omfattning. Föräldralön utbetalas under högst två ledighetsperioder. Föräldralön utges per föräldraskap och inte per barn vid flerbarnsfödelse.

Mom 9 Löneavdrag vid ledighet då rätt till föräldralön inte föreligger

Om en arbetstagare vid föräldraledighet inte har rätt till föräldralön enligt mom 8 görs löneavdrag för varje kalenderdag av frånvaron med:

månadslönen x 12

365

Mom 10 Löneavdrag vid ledighet med tillfällig föräldrapenning för cirkelledare respektive lärare med tjänstgöringsfri tid

Vid ledighet då tillfällig föräldrapenning utges beräknas löneavdrag för varje timme arbetstagaren är frånvarande med:

månadslönen x 12

reglerad årsarbetstid inkl.semestertid

För beräkning av årsarbetstid inkl. semestertid se under § 7 mom 3:2.

Mom 11 Löneavdrag vid ledighet med tillfällig föräldrapenning för cirkelledare respektive lärare med semestertjänst

Vid ledighet då tillfällig föräldrapenning utges beräknas löneavdrag för varje timme arbetstagaren är frånvarande med:

månadslönen x 12

52 x veckoarbetstiden

§ 8 Semester

Mom 1 Semesterns längd och förläggning

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

Semesterns längd är 26 dagar.

Semesterledighet utgår under intjänandeåret som sammanfaller med semesteråret. Arbetsåret definieras i särbestämmelse och räknas som intjänandeår och semesterår.

För cirkelledare respektive lärare med tjänstgöringsfri tid inräknas semester i den tjänstgöringsfria tiden. Semestern anses förlagd till tjänstgöringsfri tid under sommaren, räknat från första vardagen av densamma.

Lokal överenskommelse kan träffas om annan förläggning av semestern.

Cirkelledare respektive lärare anställd med tjänstgöringsfri tid har inte rätt att spara semesterdagar.

Mom 2 Semesterlön, semesterersättning m.m.

Detta moment gäller också objektsanställda och timanställda.

Mom 2:1 Anställning högst tre månader

Arbetstagare som anställs för högst tre månader, och där anställningen inte varar längre tid, har inte rätt till semesterledighet. För dessa arbetstagare ingår semesterersättning enligt lag i timlönen.

Mom 2:2 Lön under semester för övriga ledare/lärare

För månadsavlönad arbetstagare med en sammanhängande anställningstid om mer än tre månader gäller följande.

Lön under semester är aktuell månadslön. Därutöver utges semestertillägg. Semestertillägget är 0,8 % av månadslönen per betald semesterdag.

Semestertillägget utbetalas vid det ordinarie löneutbetalningstillfället närmast efter semestern.

Vid objektsanställning och timanställning mer än tre månader ska semesterlön enligt lag utges utöver timlön. Semesterlönen ska specificeras.

Mom 2:3 Ändrad sysselsättningsgrad

Om arbetstagaren under intjänandeåret haft annan sysselsättningsgrad än då semestern tas ut ska månadslönen vid semestern proportioneras med hänsyn till detta. Detta gäller även vid uttag av sparad semester.

Mom 2:4 Semesterlön vid outtagen semester

Arbetstagare som på grund av semesterlönegrundande frånvaro inte kunnat ta ut semesterledighet enligt semesterlagen/avtalet under tjänstgöringsfri tid under sommaren – och gjort framställning utan dröjsmål härom erhåller semesterlön (inkl. semestertillägg) efter semesteråret slut.

Semesterlönen som ska utges per semesterdag beräknas på följande sätt:

$$\frac{\text{månadslönen} \times 12}{365} \times 1,64$$

I de fall lön för tjänstgöringsfri tid betalas är dock semesterlönen per betald semesterdag endast 0,8 % av den månadslön som är aktuell under den tjänstgöringsfria tiden.

Mom 2:5 Intjänad lön för tjänstgöringsfri tid

Vid anställningens upphörande ska eventuell intjänad lön för tjänstgöringsfri tid utbetalas enligt vad som sägs i § 9.

Mom 2:6 Intjänad semesterlön

I de fall anställningen har avsett tjänst förenad med sedvanlig semester ska eventuellt intjänad semesterlön i form av semesterersättning utbetalas. Semesterersättning per semesterdag beräknas enligt § 8 mom 2:4.

Arbetstagare som erhållit för mycket utbetald semesterlön eller erhållit semesterlön för fler semesterdagar än vederbörande intjänat skall återbetala för mycket utbetald semesterlön. Avdrag görs från inestående lön eller semesterersättning enligt samma bestämmelser som vid tjänstledighet men räknas på den lön som gällde under ledigheten.

§ 9 Lön för tjänstgöringsfri tid

Mom 1 Definitioner

För arbetstagare med tjänstgöringsfri tid viss del av året gäller följande.

Tjänstgöringsfri tid är tid då arbetstagaren inte är tjänstgöringsskyldig.

Lön för tjänstgöringsfri tid är den lön som arbetstagaren har rätt till under den tjänstgöringsfria tiden.

Mom 2 Lön för tjänstgöringsfri tid

Under tjänstgöringsfri tid utbetalas lön enligt bestämmelserna i denna paragraf. Lönen utgörs av månadslönen om arbetstagaren inte varit frånvarande av annan anledning än sådan som enligt § 17 semesterlagen är semesterlönegrundande.

Mom 3 Avdrag på lön under tjänstgöringsfri tid

För icke semesterlönegrundande frånvaro under arbetsåret görs löneavdrag;

- för frånvaro hel kalendermånad med 26,3 % av månadslönen.
- för frånvaro hel arbetsdag med 1,25 % av månadslönen.

Om frånvaron avser partiell ledighet omräknas månadslönen först till samma omfattning som ledigheten. Löneavdrag överstigande en halv månadslön fördelas på flera löneutbetalningstillfällen. Löneavdragen verkställs under den tjänstgöringsfria tiden på sommaren.

Om arbetstagaren bytt sysselsättningsgrad under arbetsåret ska lönen för tjänstgöringsfri tid beräknas på den genomsnittliga sysselsättningsgraden under arbetsåret.

Genomsnittet framräknas på grundval av antalet kalenderdagar under arbetsåret, varunder arbetstagaren haft de olika sysselsättningsgraderna.

Om arbetstagaren varit frånvarande hela arbetsåret av annan anledning än sådan som enligt § 17 semesterlagen är semesterlönegrundande utges ingen lön under den tjänstgöringsfria tiden.

Mom 4 Anställning del av arbetsåret

Vid anställning som påbörjas eller upphör under pågående arbetsår intjänas lön för tjänstgöringsfri tid enligt följande.

- för arbete hel kalendermånad med 26,3 % av månadslönen.
- för arbete hel dag med 1,25 % av månadslönen.

Anmärkning

Under ett arbetsår får inte summan månadslöner plus lön för tjänstgöringsfri tid överstiga summan av tolv månadslöner.

Mom 5 Återgång i tjänst under tjänstgöringsfri tid vid föräldraledighet samt ledighet för studier

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

§ 10 Permission, tjänstledigheter m.m.

Mom 1 Permission

Permission (= kort ledighet med lön) beviljas i regel endast för del av arbetsdag. I särskilda fall kan dock permission beviljas även längre tid t.ex. vid plötsligt svårt sjukdomsfall hos nära anhörig enstaka dag/ gång om inte särskilda skäl föreligger – nära anhörigs frånfälle, jordfästning och grav/urnsättning.

Som nära anhörig räknas make/maka, registrerad partner, barn, syskon, föräldrar, mor- och farföräldrar och svärföräldrar. Med make/maka jämställs personer som arbetstagaren sammanlever med under äktenskapsliknande förhållanden.

Mom 2 Tjänstledighet

Mom 2:1 Beviljande av tjänstledighet

Tjänstledighet kan beviljas, om arbetsgivaren finner att så kan ske utan olägenhet för verksamheten. När arbetsgivaren beviljar tjänstledighet ska man för arbetstagaren ange vilken tidsperiod tjänstledigheten omfattar. Tjänstledigheten får inte förläggas så att den inleds och/eller avslutas på söndag/helgdag, som är arbetsfri för arbetstagaren.

Mom 2:2 Beräkning av tjänstledighetsavdrag vid tjänst med tjänstgöringsfri tid

När en arbetstagare är tjänstledig del av kalendermånad görs avdrag per timme med:

$$\frac{\text{månadslönen} \times 12}{\text{årsarbetstiden}}$$

Vid tjänstledighet hel kalendermånad görs avdrag med månadslönen.

För ej semesterlönegrundande frånvaro görs därtill avdrag under den tjänstgöringsfria tiden enligt § 9.

Mom 2:3 Beräkning av tjänstledighetsavdrag för arbetstagare med semestertjänst

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

- a) vid tjänstledighet under en period av högst fem arbetsdagar, ska för varje arbetsdag då arbetstagaren är tjänstledig avdrag göras med:

$$\frac{1}{21} \times \text{månadslönen}$$

- b) vid tjänstledighet under en period längre än fem dagar, ska för varje tjänstledighetsdag (även vardag som är arbetsfri för arbetstagaren samt sön- och helgdagar) avdrag göras med dagslönen

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

Vid tjänstledighet hel kalendermånad görs avdrag med månadslönen.

Mom 3 Annan ledighet

Mom 3:1 Beviljande av annan ledighet

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

Mom 3:2 Beräkning av avdrag vid annan ledighet

När en arbetstagare är frånvarande på grund av annan ledighet görs avdrag per timme med:

$$\frac{\text{månadslönen} \times 12}{\text{årsarbetstiden}}$$

Mom 3:3 Beräkning av avdrag vid annan ledighet (vid semestertjänst)

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

Avdraget per timme är:

$$\frac{1}{175} \times \text{månadslönen}$$

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

§ 11 Lön för del av löneperiod

Om en arbetstagare börjar eller slutar sin anställning under löpande kalendermånad beräknas lönen på följande sätt.

För varje kalenderdag som anställningen omfattar utges en daglön.

$$\text{Daglön} = \frac{\text{månadslönen} \times 12}{365}$$

§ 12 Anställningens upphörande

Mom 1 Uppsägningstider

Mom 1:1 Uppsägningstider för tillsvidareanställda

Från arbetsgivarens sida

Uppsägningstid enligt LAS gäller.

Från arbetstagarens sida

Tillsvidareanställd ledare/lärare anställd före 1998-01-01.

För arbetstagare med en sysselsättningsgrad om minst 75 % vid uppsägningstidpunkten är uppsägningstiden 3 månader.

Tillsvidareanställd ledare/lärare anställd efter 1998-01-01 Uppsägningstid enligt LAS gäller.

Anmärkning

En uppsägning från såväl arbetsgivaren som arbetstagaren ska ske skriftligen.

Mom 1:2 Uppsägningstider för objektsanställd och timanställd

Anställningen upphör när studiecirkeln/kursen/objektet genomförs. Besked och under rättelseplikt samt skyldighet att lämna varsel enligt LAS föreligger inte.

Mom 1:3 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 anställning en månad efter det att arbetsgivaren eller arbetstagaren skriftligen underrättat om att anställningen ska upphöra.

Arbetsgivaren och arbetstagaren får avtala om annat.

Mom 2 Avbrytande av visstidsanställning och provanställning

Visstidsanställda

Om anställning för viss tid eller visst arbete ska bringas att upphöra före den tid som avsetts vid anställningstillfället gäller, såvida inte längre tid avtalats, att anställningen upphör en månad efter det någonsida parten lämnat skriftlig underrättelse härom. Detta kan göras tidigast efter det att sex månader förflutit från anställningens tillträdande.

Provanställda

En provanställning kan av både arbetstagaren och arbetsgivaren avbrytas före prövotidens utgång genom skriftligt besked senast 14 dagar i förväg. Har skriftligt besked inte lämnats inom sex månader efter tillträdande av anställningen gäller den fortsatta anställningen som tillsvidareanställning. Vid sjukdomsfall överstigande sex dagar kan arbetsgivaren och arbetstagaren överenskomma om en mot sjukdomsperioden svarande förlängning av anställningstiden.

Mom 3 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 den olägenhet som därigenom vållas, dock lägst med ett belopp som motsvarar arbetstagarens lön under den del av uppsägningstiden som arbetstagaren inte har iakttagit.

Mom 4 Turordning vid uppsägning p.g.a. arbetsbrist och turordning vid företrädesrätt till återanställning

I stället för vad som föreskrivs i 22 § respektive 25 § LAS ska turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist respektive turordning vid företrädesrätt till återanställning omfatta arbetstagare enligt respektive särbestämmelse var för sig.

De lokala parterna kan träffa överenskommelse om annan turordning.

§ 13 Trygghetsförmåner, avtalsförsäkringar

Denna paragraf mom 1 och mom 2 gäller också objektsanställda och timanställda.

Mom 1 Arbetsskadeförsäkring

Arbetsgivaren ska teckna följande försäkring.

Arbetsskadeförsäkring (TFA) enligt gällande regler mellan arbetsmarknadens parter.

Mom 2 Tilläggs pensionsförsäkring, grupplivförsäkring

Mom 2:1 Födda 1979 och senare

För samtliga cirkelledare/lärare anställda enligt detta avtal födda 1979 och senare ska arbetsgivaren teckna tilläggs pensionsförsäkring enligt gällande regler mellan arbetsmarknadens parter, dvs ITP 1 samt TGL.

Mom 2:2 Födda 1978 och tidigare

För tillsvidareanställda cirkelledare/lärare samt för objektsanställda cirkelledare och timanställda med en årsarbetstid om 320 undervisningstimmar eller mer vilka är födda 1978 och tidigare ska arbetsgivaren teckna:

- Tilläggspensionsförsäkring (ITP/KTP)
- Tjänste-/avtalsgrupplivförsäkring (TGL/AGL)

Det gäller också för visstidsanställda ledare/lärare med en minsta genomsnittlig veckoarbetstid om 8 timmar. För arbetstagare som kombinerar tjänster enligt § 2 mom 3 ska arbetstiden i tjänsterna räknas samman.

Tilläggspensionsförsäkring tecknas enligt den pensionsplan hos Alecta respektive KP där sammanlagd årsarbetstid tillämpas, den s.k. skrivbyråmodellen.

Mom 2:3 Tidsbegränsat arbetstillstånd

Åtagande avseende tilläggspension inbegriper inte utländska ledare som engagerats med i tiden begränsade arbetstillstånd.

Mom 3 Läkavårdsersättning

För tillsvidareanställd arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning som haft en sammanhängande anställningstid om minst sex månader gäller följande.

Vid anlitan av läkare i öppen vård anordnad av stat, region eller kommun utges ersättning enligt av respektive region/kommun fastställd patientavgift.

Då privatpraktiserande läkare anlitas utges ersättning med högst det belopp som utges enligt föregående stycke.

Ersättningen för en enskild arbetstagare per tolv månadersperiod utges dock maximalt med belopp som motsvarar i respektive region/kommun fastställt belopp för högriskskydd.

Mom 4 Företagshälsovård

För tillsvidareanställd arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning som haft en sammanhängande anställningstid om minst sex månader erbjuds företagshälsovård eller utges ersättning för hälsokontroll enligt de regler som gäller för administrativ personal hos arbetsgivaren.

Saknas sådana regler har arbetstagare enligt första stycket rätt att genomgå hälsokontroll vid allmän sjukvårdsinrättning på arbetsgivarens bekostnad. Ersättning utges med patientavgift fastställd av respektive region och mot uppvisande av kvitto.

§ 14 Resekostnadsersättning och traktamenten

Denna paragraf gäller också objektsanställda och timanställda.

Resekostnadsersättning och traktamente ska vid beordrad tjänsteresa/förrättning utges enligt följande.

Arbetstagare som har sin tjänstgöring förlagd till mer än ett arbetsställe erhåller resekostnadsersättning för resor mellan arbetsställena och i förekommande fall nattractamente. Sådan ersättning utgår dock inte om arbetsstället ligger inom giltighetsområdet för periodkort för kollektiva färdmedel såvida inte annan överenskommelse träffats mellan arbetsgivaren och arbetstagaren.

Som tjänsteställe fastställs det arbetsställe till vilket huvuddelen av tjänstgöringen är förlagd. Resekostnadsersättning beräknas med tjänstestället som utgångspunkt. Reseersättning utges dock endast för verklig resekostnad. Arbetsgivaren ska i görligaste mån sträva efter att minimera antalet arbetsställen per dag för arbetstagaren.

Förekommer trots det tidsödande resor mellan olika arbetsställen under en och samma dag ska arbetsgivaren och arbetstagaren komma överens om ett lönetillägg för sådana resor.

Traktamente och reseersättning ska utges enligt de regler som gäller för administrativ personal hos arbetsgivaren, dock lägst enligt nedanstående.

För beordrad tjänsteresa med egen bil 20 kr/mil.

För tjänsteresa där egen bil används och annat färdmedel anvisats utges milersättning enligt de i kommunalskattelagen avdragsgilla beloppet för bilersättning.

Traktamenten utbetalas med de i kommunalskattelagen avdragsgilla beloppen för tjänsteresor med övernattning.

Ovanstående gäller om inte annan lokal överenskommelse träffas.

§ 15 Facklig förtroendeman

Facklig förtroendeman ska beredas möjlighet till fackligt arbete på betald arbetstid enligt gällande lagstiftning. Arbetsgivaren bör i skälig omfattning tillhandahålla telefon, skrivhjälp och lokal.

Arbetstagare som lämnar sitt uppdrag som facklig förtroendeman för vilket vederbörande åtnjuter tjänstledighet, har vid återgång i tjänst rätt till samma omfattning på tjänsten som före tjänstledigheten.

Parterna ska vid arbetsårets början underrätta varandra om vem eller vilka personer som äger företräda studieförbundsavdelningen respektive den fackliga organisationen samt medverka till att regelbundna kontakter upprätthålls. Har ingen förändring skett från föregående arbetsår behöver ny underrättelse inte göras.

Vid beräkning av erforderlig tid för löpande fackliga uppdrag utgår i normalfallet ersättning enligt följande.

5 timmar per år x antalet fackligt anslutna medlemmar i avtalsslutande arbetstagarorganisation i studieförbundsavdelningen. Lokal facklig organisation ska vid arbetsårets början meddela antal medlemmar och om så påfordras styrka detta. Tid för det fackliga uppdraget kan efter lokal överenskommelse läggas utöver ordinarie tjänsteomfattning enligt anställningsbevis. Sådan tid utöver ordinarie tjänsteomfattning kan inte utgöra underlag för utvidgning av anställningen.

§ 16 Giltighetstid

Avtalet gäller för tiden från och med den 1 september 2023 till och med den 31 augusti 2025. Därefter löper avtalet med en ömsesidig uppsägningstid om 7 dagar.

Stockholm den 28 september 2023

Fremia

Sveriges Lärare

Scen & Film

Särbestämmelse 1; Cirkelledare

1 Definitioner

Denna särbestämmelse gäller

- Ledare i statsbidragsberättigad folkbildningsverksamhet.

2 Anställningsbesked

För arbetstagare med en anställningstid om minst en månad ska arbetsgivaren utfärda anställningsbevis över villkoren i anställningen. Anställningsbeviset ska innehålla uppgifter i enlighet med vad som anges i LAS § 6c.

För arbetstagare med objektsanställning kan gälla att ömsesidigt anställningsavtal bekräftas genom överlämnande av närvarolista/motsvarande handling.

Närvarolistan/motsvarande handling utgör då anställningsbevis och ska innehålla uppgifter enligt LAS § 6c.

3 Arbetstid vid anställning med tjänstgöringsfri tid

För cirkelledare i studiecirkel respektive annan folkbildningsverksamhet utgör den reglerade årsarbetstiden 1 080 undervisningstimmar per arbetsår vid heltidsanställning. Årsarbetstiden 1 080 timmar har fastställts utifrån en studietimme om 45 minuter.

Utöver den reglerade arbetstiden ingår i ledarens uppgifter förberedelse- och avslutningsarbete (s.k. förtroendearbetstid).

Inom ramen för anställningen kan i ledarens arbetsuppgifter ingå också annat arbete.

Annat arbete kan avse t.ex. verksamhetsplanering, utvärdering, samråd och administrativa uppgifter som följer av avdelningens verksamhet.

I de fall cirkelledare kombinerar mer traditionella ledaruppgifter med annat arbete av mindre omfattning omräknas en studietimme till 90 minuter, om inte annan lokal eller enskild överenskommelse träffas. Detsamma gäller när ledare/lärare utför annat arbete av tillfällig karaktär. Vid förändring av i anställningen ingående arbetsuppgifter mot en ökad differentiering av uppgifterna regleras frågan i enskilda anställningsavtal och/eller lokala arbetstidsavtal.

I de fall cirkelledare kombinerar ledaruppgifter med annat arbete av mindre omfattning ska arbetsgivaren i samråd med berörd arbetstagare överenskomma om ersättningen.

Arbetsåret omfattar tiden 1 september–31 augusti och den tid som arbetstagaren är tjänstgöringsskyldig uppgår till 40 veckor per arbetsår. Övrig tid är tjänstgöringsfri tid.

Anmärkning

Det sammanlagda årsarbetstidsuttaget för cirkelledare ska i princip inte överstiga årsarbetstidsuttaget för andra arbetstagare i studieförbunden.

4 Arbetstid vid anställning med semester

Den ordinarie arbetstiden för heltidsanställd arbetstagare får inte överstiga 40 timmar i genomsnitt per helgfri vecka under en begränsningsperiod om högst sex månader.

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

Påsk-, pingst-, midsommar, jul- och nyårsafton samt klämdag i samband med nationaldagen likställs med lätthelgdag.

Anmärkning

Vid utläggning av arbetstid och fridagar ska eftersträvas lika lång årlig arbetstid och totalantal fridagar, oavsett om arbetstiden förläggs som daglig arbetstid eller efter olika typer av scheman. Detta innebär bl.a. att om den ordinarie arbetstiden inte omfattar samtliga s.k. lätthelgdagar, ska arbetstiden fastställas i proportion till antalet sådana dagar med ordinarie arbetstid under kalenderåret.

5 Förläggning av arbetstiden

Arbetstidens förläggning för varje enskild cirkelledare fastställs halvårsvis efter samråd med berörd arbetstagare.

6 Lokala arbetstidsavtal

De lokala parterna kan träffa överenskommelse om lokala arbetstidsavtal. I dessa kan överenskommelse träffas om andra tidsramar än de ovan angivna, dock längst 12 månaders beräkningsperiod.

Förhandlingar enligt ovan kan endast föras som lokal förhandling.

Särbestämmelse 2; Ledare/lärare inom uppdragsutbildning

1 Definitioner

Denna särbestämmelse gäller

- Ledare/lärare i sådan verksamhet som är beställd av stat, kommun, region eller privat företag/organisation (ej statsanslagsberättigad folkbildningsverksamhet).

2 Arbetstid vid tjänst med tjänstgöringsfri tid

Arbetstiden är maximalt 1 799 timmar per år. Den reglerade arbetstiden är högst 1 360 timmar per år och förläggs till högst 44 veckor per arbetsår. Resterande tid är förtroendearbetstid, dvs tid som arbetstagaren själv råder över. Förtroendearbetstiden är främst avsedd att användas till planerings- och uppföljningsarbete, spontana elev-kontakter, kompetensutveckling samt andra liknande arbetsuppgifter.

Arbetstidens omfattning och förläggning fastställs av arbetsgivaren efter samråd med berörd arbetstagar, i enlighet med parternas gemensamma syn eller efter lokal förhandling om sådan begärs.

För ledare/lärare med tjänstgöringsfri tid bör arbetsgivaren i samråd med ledaren/läraren göra en avstämning av arbetstiden efter behov.

3 Arbetstid vid tjänst med semester

Den ordinarie arbetstiden för heltidsanställd arbetstagar får inte överstiga 40 timmar i genomsnitt per helgfri vecka under en begränsningsperiod om högst sex månader.

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

Påsk-, pingst-, midsommar, jul- och nyårsafton samt klämdag i samband med nationaldagen likställs med lätthelgdag.

Anmärkning

Vid utläggning av arbetstid och fridagar ska eftersträvas lika lång årlig arbetstid och totalantal fridagar, oavsett om arbetstiden förläggs som daglig arbetstid eller efter olika typer av scheman. Detta innebär bl.a. att om den ordinarie arbetstiden inte omfattar samtliga s.k. lätthelgdagar, ska arbetstiden fastställas i proportion till antalet sådana dagar med ordinarie arbetstid under kalenderåret.

4 Tillämpning vid frånvaro m.m.

Om arbetsgivaren och arbetstagaren kommit överens om att den reglerade arbetstiden enbart omfattar undervisningstid, och inte anges som procent av heltid, ska vid avdragsregler samt ersättning vid arbete utöver ordinarie arbetstid tillämpas samma beräkningsprincip som för cirkelledare med tjänstgöringsfri tid. För timanställd tillämpas samma beräkningsprinciper som för objektsanställd.

5 Lokala arbetstidsavtal

De lokala parterna kan träffa överenskommelse om lokala arbetstidsavtal. I dessa kan överenskommelse träffas om andra tidsramar än de ovan angivna, dock längst 12 månaders beräkningsperiod.

Förhandlingar enligt ovan kan endast föras som lokal förhandling.

Särbestämmelse 3; Lärare vid fristående gymnasieskola m.fl.

1 Definitioner

Denna särbestämmelse gäller

- Ledare/lärare som undervisar vid fristående gymnasieskola med studieförbund som huvudman.

2 Arbetstid vid tjänst med tjänstgöringsfri tid

För ledare/lärare som undervisar vid fristående gymnasieskola med läsårsbunden verksamhet är arbetstiden 1 799 timmar per år. Den reglerade arbetstiden är högst 1 360 timmar per år och förläggs till högst 194 dagar per arbetsår. Resterande tid är förtroendearbetstid, dvs tid som arbetstagaren själv råder över. Förtroendearbetstiden är främst avsedd att användas till planerings- och uppföljningsarbete, spontana elevkontakter, kompetensutveckling samt andra liknande arbetsuppgifter.

3 Arbetstid vid tjänst med semester

Den ordinarie arbetstiden för heltidsanställd arbetstagare får inte överstiga 40 timmar i genomsnitt per helgfri vecka under en begränsningsperiod om högst sex månader.

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

Påsk-, pingst-, midsommar, jul- och nyårsafton samt klämdag i samband med nationaldagen likställs med lätthelgdag.

Anmärkning

Vid utläggning av arbetstid och fridagar ska eftersträvas lika lång årlig arbetstid och totalantal fridagar, oavsett om arbetstiden förläggs som daglig arbetstid eller efter olika typer av scheman. Detta innebär bl.a. att om den ordinarie arbetstiden inte omfattar samtliga s.k. lätthelgdagar, ska arbetstiden fastställas i proportion till antalet sådana dagar med ordinarie arbetstid under kalenderåret.

4 Tillämpning vid frånvaro m.m.

Om arbetsgivaren och arbetstagaren kommit överens om att den reglerade arbetstiden enbart omfattar undervisningstid, och inte anges som procent av heltid, ska vid avdragsregler samt ersättning vid arbete utöver ordinarie arbetstid tillämpas samma beräkningsprincip som för cirkelledare med tjänstgöringsfri tid. För timanställd tillämpas samma beräkningsprinciper som för objektsanställd.

5 Lokala arbetstidsavtal

De lokala parterna kan träffa överenskommelse om lokala arbetstidsavtal. I dessa kan överenskommelse träffas om andra tidsramar än de ovan angivna, dock längst 12 månaders beräkningsperiod.

Förhandlingar enligt ovan kan endast föras som lokal förhandling.

Särbestämmelse 4; Lärare inom övriga utbildningar/områden

1 Definitioner

Denna särbestämmelse gäller

- Ledare/lärare i sådan verksamhet som bedrivs av studieförbund som huvudman och som ej hänförs till särbestämmelse 1–3.

2 Arbetstid vid tjänst med tjänstgöringsfri tid

Arbetstiden är maximalt 1 799 timmar per år. Den reglerade arbetstiden är högst 1 360 timmar per år och förläggs till högst 44 veckor per arbetsår. Resterande tid är förtroendearbetstid, dvs tid som arbetstagaren själv råder över. Förtroendearbetstiden är främst avsedd att användas till planerings- och uppföljningsarbete, spontana elevkontakter, kompetensutveckling samt andra liknande arbetsuppgifter.

Arbetstidens omfattning och förläggning fastställs av arbetsgivaren efter samråd med berörd arbetstagarare, i enlighet med parternas gemensamma syn eller efter lokal förhandling om sådan begärs.

För ledare/lärare med tjänstgöringsfri tid bör arbetsgivaren i samråd med ledaren/läraren göra en avstämning av arbetstiden efter behov.

3 Arbetstid vid tjänst med semester

Den ordinarie arbetstiden för heltidsanställd arbetstagarare får inte överstiga 40 timmar i genomsnitt per helgfri vecka under en begränsningsperiod om högst sex månader. I vecka då helgdag infaller på någon av dagarna måndag–lördag (lätthelgdag) minskas den ordinarie arbetstiden med det antal ordinarie arbetstimmar som annars skulle ha fullgjorts sådan dag.

Påsk-, pingst-, midsommar, jul- och nyårsafton samt klämdag i samband med nationaldagen likställs med lätthelgdag.

Anmärkning

Vid utläggning av arbetstid och fridagar ska eftersträvas lika lång årlig arbetstid och totalantal fridagar, oavsett om arbetstiden förläggs som daglig arbetstid eller efter olika typer av scheman. Detta innebär bl.a. att om den ordinarie arbetstiden inte omfattar samtliga s.k. lätthelgdagar, ska arbetstiden fastställas i proportion till antalet sådana dagar med ordinarie arbetstid under kalenderåret.

4 Tillämpning vid frånvaro m.m.

Om arbetsgivaren och arbetstagaren kommit överens om att den reglerade arbetstiden enbart omfattar undervisningstid, och inte anges som procent av heltid, ska vid avdragsregler samt ersättning vid arbete utöver ordinarie arbetstid tillämpas samma beräkningsprincip som för cirkelledare med tjänstgöringsfri tid. För timanställd tillämpas samma beräkningsprinciper som för objektsanställd.

5 Lokala arbetstidsavtal

De lokala parterna kan träffa överenskommelse om lokala arbetstidsavtal. I dessa kan överenskommelse träffas om andra tidsramar än de ovan angivna, dock längst 12 månaders beräkningsperiod.

Förhandlingar enligt ovan kan endast föras som lokal förhandling.

Avtal om personalutveckling

för ledare/lärare vid studieförbundsavdelning/motsvarande.

§ 1 Avtalets omfattning

Avtalet gäller för samtliga ledare/lärare anställda vid studieförbundsavdelning/enhet som omfattas av avtal om allmänna anställningsvillkor mellan å ena sidan Fremia och å andra sidan Sveriges Lärare samt Scen & Film.

Med personalutveckling avses i detta avtal ledarträffar och fortbildning. Vad som sägs om fortbildning omfattar endast tillsvidareanställda ledare/lärare.

§ 2 Samråd om fortbildning och ledarutbildning

Ledare/lärare och arbetsgivaren (studieförbundsavdelning/motsvarande) ska, före arbetsårets start eller vid annat lämpligt tillfälle, samråda i frågor om ledarträffar och fortbildning.

Samrådet ska äga rum i en arbetsgrupp bestående av representanter för arbetsgivaren och lokala fackliga företrädare eller, om sådana inte finns, direkt med cirkelledarna/lärarna.

Vid samrådet ska bl.a. förslag till innehåll, tid och plats för ledarträffar och fortbildning behandlas.

Om överenskommelse enligt ovan inte kan träffas gäller bestämmelserna i § 3.

Tid för utvecklingssamtal fastställs av arbetsgivaren efter samråd med berörd ledare/lärare.

§ 3 Om överenskommelse inte kan nås

Mom 1 Ledarträffar

Detta moment gäller också objektsanställda cirkelledare och timanställda.

Ledarträffar ingår i tjänstgöringsskyldigheten utöver överenskommen årsarbetstid/studietimmar. Tidpunkt för ledarträff ska meddelas cirkelledaren/läraren inför varje "termin" alternativt före arbetsårets början eller vid anställningstillfälle.

Ledare/lärare med en anställning som omfattar 25 % eller mer av en heltidsanställning har att delta i ledarträffar två gånger under arbetsåret, högst 6 timmar per gång.

Mom 2 Fortbildningsersättning och förläggning

Ledare/lärare erhåller nedsättning av undervisningsskyldigheten med 1 tim/dag vid deltagande i fortbildning förlagd till tid som inte är schemalagd arbetstid för ledaren/läraren. Vid genomförande av utbildning under del av dag minskar nedsättning proportionellt. Varje fortbildningsdag anses genomsnittligt omfatta 6 timmar. Nedsättning av undervisningsskyldigheten enligt ovan utges inte för fortbildning förlagd till tid under måndag – fredag om annan ersättning utges.

Fortbildning ska i huvudsak förläggas till måndag–fredag under de veckor ledare/lärare är tjänstgöringsskyldiga. Vid fortbildning som äger rum lördag–söndag ska särskild ersättning utbetalas med nedan belopp per dag eller enligt lokal överenskommelse, utöver vad som sagt i första stycket i detta moment.

Fortbildningsersättningen räknas upp i enlighet med märket, dvs. 1,8 procent respektive år.

Från och med	Fortbildningsersättning per dag
2020-09-01	477 kr
2021-09-01	486 kr
2022-09-01	495 kr

§ 4 Förlorad arbetsinkomst

Denna paragraf gäller också objektsanställda cirkelledare och timanställda.

Förläggs fortbildning, ledarträffar och utvecklingssamtal till för ledaren/läraren schemalagd arbetstid räknas motsvarande arbetstid som fullgjord.

§ 5 Giltighetstid

Förändringarna i detta avtal gäller fr.o.m. den 1 september 2023. I övrigt gäller avtalet med samma giltighetstid och uppsägningsregler som avtalet om allmänna anställningsvillkor.

Löneavtal

2023-09-01–2025-08-31

Fremia - Sveriges Lärare

Fremia - Scen & Film

1. LÖNEREVISION

Lönerevision sker den **1 september** varje år.

2. AVTALETS OMFATTNING

Löneavtalen gäller Sveriges Lärares respektive Scen & Films medlemmar anställda inom avtalsområdet som är objektsanställda och timanställda om minst 25 procent av en heltidsanställning (punkt 3 - 4) samt för tillsvidareanställda och visstidsanställda med en sammanhängande anställningstid om minst sex månader (punkt 5 - 10).

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

3. OBJEKTSANSTÄLLDA OCH TIMANSTÄLLDA ARBETSTAGARE MED EN ANSTÄLLNING OM MINST 25 PROCENT AV EN HELTIDSANSTÄLLNING

Objektsanställda och timanställda som är anställda 31 augusti respektive år om minst 25 procent av en heltid ingår i lönerevisionen om arbetstagaren även varit anställd hos arbetsgivaren under vårterminen innevarande kalenderår.

Löneökning utges enligt nedan i förhållande till arbetstagarens lön under vårterminen.

4,1 procent 1 september 2023

3,3 procent 1 september 2024

Arbetsgivare och arbetstagare kan emellertid komma överens om annan löneökning.

För objektsanställd cirkelledare vars anställning omfattar minst 25 procent av en heltidsanställning gäller en lägsta timlön om 180 kr per undervisningstimme, inklusive semesterersättning (161 kr exklusive semesterersättning).

3.1. AVTAL OM NY ANSTÄLLNING

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

3.2. ARBETSTAGARE SOM SLUTAT SIN ANSTÄLLNING

Om en arbetstagare slutat sin anställning den **1 september** respektive år eller senare och inte har fått lönehöjning ska arbetstagaren anmäla sina krav härpå senast inom en månad efter det att de anställda har underrättats om att lönerrevisionen är genomförd. Om den anställde försummar detta medför detta avtal inte längre någon rätt till retroaktiv ersättning.

3.3. REDAN GENOMFÖRD LÖNEREVISION

Om arbetsgivaren har utgett lönehöjningar ska dessa avräknas mot vad arbetstagaren erhåller vid tillämpningen av punkt 3 såvida inte uttrycklig överenskommelse om annat träffats.

3.4. RETROAKTIV OMRÄKNING

I förekommande fall ska retroaktiv omräkning göras av:

Sjukavdrag och sjuklön till och med 14:e kalenderdagen

Tjänstledighetsavdrag

Tilläggstimmar/övertidsersättning

4. LÖNEPROCESSEN/FÖRHANDLINGSORDNING

(gäller oavsett om lokal arbetstagarorganisation finns eller inte finns)

1. Information om detta löneavtal ska lämnas till alla arbetstagare som omfattas av lönerrevisionen.
2. Arbetsgivaren ska senast den **31 oktober** respektive år lämna besked om ny lön till arbetstagaren.
3. Central konsultation kan begäras av någondera parten om man anser att den lokala processen inte fungerat tillfredsställande. Begäran om central konsultation ska göras hos central part i syfte att klargöra avtalets intentioner.

5. TILLSVIDAREANSTÄLLDA OCH VISSTIDSANSTÄLLDA MED EN SAMMANHÄNGANDE ANSTÄLLNINGSTID MER ÄN SEX MÅNADER, OAVSETT SYSSELSÄTTNINGSGRAD

Tillsvidareanställda och visstidsanställda med en sammanhängande anställningstid mer än sex månader omfattas av lönerrevisionen oavsett sysselsättningsgrad.

Summan av medlemmarnas fasta kontanta månadslöner **31 augusti** respektive år ska ökas med minst:

4,1 procent 1 september 2023

3,3 procent 1 september 2024

Om det hos arbetsgivaren finns fyra eller färre medlemmar i respektive facklig organisation kan procenttalet frångås om arbetsgivaren inte fullt ut kan tillämpa individuell lönesättning. Ekonomiska skäl är inte något godtagbart skäl att frångå avtalat löneökningstrymme.

Avtalets procentsats utgör inte någon individgaranti.

6. UTGÅNGSPUNKTER – MEDARBETARSAMTAL, LÖNESÄTTNING OCH LÖNESAMTAL

6.1. MEDARBETARSAMTAL

Tillsvidareanställda arbetstagare bör erbjudas ett medarbetarsamtal per år. Medarbetarsamtalet kan ske i samband med det inledande lönesamtalet eller vid annat lämpligt tillfälle.

Medarbetarsamtal ingår i den ordinarie arbetstiden.

I medarbetarsamtalet bör nedanstående diskuteras

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

6.2. LÖNESÄTTNING

Kriterier för lönesättning ska tas fram och bör förankras hos respektive arbetsgivare.

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

Lönesättningen ska vara individuell, differentierad och sakligt grundad.

6.3. LÖNESAMTAL

Lönesamtalets syfte är att bedöma den anställdes resultat i förhållande till kriterier och individuellt satta mål kopplat till verksamhetens mål.

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

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

Lönesamtalet ingår i den ordinarie arbetstiden.

7. LÖNEPROCESS

Löneprocessen skiljer sig åt beroende på om det finns lokal arbetstagarrepresentation på arbetsplatsen eller om sådan inte finns.

7.1. NÄR LOKAL ARBETSTAGARORGANISATION FINNS PÅ ARBETSPLATSEN

7.1.2. FÖRBEREDELSELER INFÖR LÖNEREVISIONEN

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

- föregående års utvärdering av löneprocessen
- avtalets innehåll och intentioner
- verksamhetens framtida inriktning, utveckling och ekonomiska förutsättningar
- kriterier för lönesättning
- befintlig och önskvärd lönestruktur samt hur den förändrats över tid
- tidsplan för löneprocessen och information till chefer och arbetstagare

Löneprocessen sker därefter direkt med de enskilda arbetstagarna.

Lönesamtal

Lönesamtal ska erbjudas i samband med lönerrevisionen.

Inledande lönesamtal

Arbetsgivare och arbetstagare ska föra en dialog om arbetstagarens bidrag till verksamhetens mål och utveckling och värdera insatserna utifrån framtagna lönekriterier.

Lönebeskedssamtal

Vid lönebeskedssamtalet meddelar och motiverar arbetsgivaren den nya lönen. Arbetsgivaren ger i samtalet besked på ny lön baserad på lönekriterier och uppnådda resultat.

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

7.1.4. FÖRTYDLLIGANDE LÖNESAMTAL

Om arbetstagaren anser att motiveringen till ny lön inte varit tillfredsställande kan förtydligande lönesamtal begäras. Det förtydligande lönesamtalet ska begäras skriftligen av arbetstagaren inom en vecka från det att ny lön meddelats och innehålla en motivering till varför ett förtydligande lönesamtal önskas. Arbetstagaren kan då bistås av facklig företrädare och arbetsgivaren av ytterligare arbetsgivarrepresentant.

7.1.5. 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.

7.2. NÄR LOKAL ARBETSTAGARORGANISATION INTE FINNS

För tillsvidareanställda och visstidsanställda med en sammanhängande anställningstid om minst sex månader sker löneprocessen direkt med den anställde.

Anmärkning:

Arbetstagare bereds möjlighet att kontakta Sveriges Lärare respektive Scen & Film.

7.2.1. INFORMATION

Arbetsgivaren ska informera om detta löneavtal till alla arbetstagare som omfattas av lönerevisionen.

7.2.2. LÖNESAMTAL

Lönesamtal ska erbjudas i samband med lönerevisionen.

Inledande Lönesamtal

Arbetsgivare och arbetstagare ska föra en dialog om arbetstagarens bidrag till verksamhetens mål och utveckling och värdera insatserna utifrån framtagna lönekriterier.

Lönebeskedssamtal

Vid lönebeskedssamtalet meddelar och motiverar arbetsgivaren den nya lönen. Arbetsgivaren ger i samtalet besked på ny lön baserad på lönekriterier och uppnådda resultat.

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

7.2.3. FÖRTYDLIGANDE LÖNESAMTAL

Om arbetstagaren anser att motiveringen till ny lön inte varit tillfredsställande kan förtydligande lönesamtal begäras. Det förtydligande lönesamtalet ska begäras skriftligen av arbetstagaren inom en vecka från det att ny lön meddelats och innehålla en motivering till varför ett förtydligande lönesamtal önskas. Arbetstagaren kan då bistås av facklig företrädare och arbetsgivaren av ytterligare arbetsgivarrepresentant.

8. GEMENSAMMA REGLER OAVSETT OM LOKAL FACKLIG ORGANISATION FINNS PÅ ARBETSPLATSEN ELLER INTE FINNS

8.1. CENTRAL KONSULTATION

Central konsultation kan begäras av någondera parten om man anser att den lokala processen inte fungerar tillfredsställande. Begäran om central konsultation ska göras hos central part i syfte att klargöra avtalets intentioner.

Efter central konsultation återupptas den lokala löneprocessen.

8.2. FÖRHANDLINGSORDNING

8.2.1. LOKAL FÖRHANDLING

Arbetstagarorganisation kan påkalla lokal förhandling tidigast efter det att besked till ny lön lämnats till arbetstagarna, dock senast den **14 november** respektive år. I det fall lönerevisionen genomförs senare ska lokal förhandling påkallas senast två veckor efter det att samtliga löner meddelats.

8.2.2. 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.

9. UNDANTAG AV VISSA ARBETSTAGARE

Löneavtalet omfattar inte arbetstagare som den **31 augusti** respektive år

- innehar en visstidsanställning om högst sex månader
- inte har fyllt 18 år
- är provanställd
- 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 ovan är undantagen från löneavtalet. Därvid ska bestämmelserna i detta avtal vara vägledande.

Vid en anställning som omfattar högst sex månader bör hänsyn tas till eventuell lönerevision när man kommer överens om lönen.

9.1. AVTAL OM NY ANSTÄLLNING

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

9.2. ARBETSTAGARE SOM SLUTAT SIN ANSTÄLLNING

Om en arbetstagare slutat sin anställning den **1 september** respektive år eller senare och inte har fått lönehöjning enligt löneprocessen ska arbetstagaren anmäla sina krav härpå senast inom en månad efter det att de anställda har underrättats om att lönerevisionen är genomförd. Om den anställde försummar detta medför detta avtal inte längre någon rätt till retroaktiv ersättning.

9.3. REDAN GENOMFÖRD LÖNEREVISION

Om arbetsgivaren har utgett lönehöjningar ska dessa avräknas mot vad arbetstagaren erhåller vid tillämpningen av punkt 5 såvida inte uttrycklig överenskommelse om annat träffats.

10. RETROAKTIV OMRÄKNING

I förekommande fall ska retroaktiv omräkning göras av:

- Sjukavdrag och sjuklön till och med 14:e kalenderdagen
- Tjänstledighetsavdrag
- Tilläggstimmar/övertidsersättning

Fremia 

fremia.se