

Folkhögskolor och utbildningsföretag

2020-05-01 – 2023-04-30

Folkhögskolor och utbildningsföretag

ALLMÄNNA ANSTÄLLNINGSVILLKOR OCH LÖNER

Giltighetstid: 2020-05-01 – 2023-04-30

Kollektivavtal tecknat mellan parterna:

Fremia (tidigare IDEA)

Läraryrket

Lärarnas Riksförbund

Avtalsnummer/id: 5410



Läraryrket



LÄRARNAS
RIKSFÖRBUND

Fremia 

Formgivning & layout: Malcolm Grace AB

Innehållsförteckning

§ 1 Avtalets omfattning	6
Mom 1 Omfattning och tillämpning	6
Mom 2 Undantag från avtalets bestämmelser	6
§ 2 Allmänna förhållningsregler	6
Mom 1 Lojalitet	6
Mom 2 Konkurrerande verksamhet	6
Mom 3 Förtroendeuppdrag	7
§ 3 Anställning	7
Mom 1 Anställningsformer	7
Mom 2 Tidsbegränsad anställning Arbetsgivare och arbetstagare kan överenskomma om anställning för; – allmän visstidsanställning – vikariat – timanställning	7
Mom 3 Hälsointyg	8
§ 4 Arbetstid	8
Mom 1 Omfattning	8
Mom 2 Ordinarie arbetstid	8
Mom 3 Arbetstidsschema	9
Mom 4 Raster, måltidsuppehåll och pauser	9
Mom 5 Dygnsvila	10
Mom 6 Veckovila	10
Mom 7 Nattarbete	10
Mom 8 Sammanlagd arbetstid	11
Mom 9 Lokal överenskommelse	11
§ 5 Ersättning under ordinarie arbetstid vid tjänstgöring på s k ob-tid	11
Mom 1 Obekvämt arbetstid	11
Mom 2 Andra lokala lösningar	12
§ 6 Övertidsarbete	13
Mom 1 Övertidskompensation	13
Mom 2 Undantag från kompensation för övertidsarbete	13
Mom 3 Förutsättningar för särskild övertidskompensation	13
Mom 4 Övertidskompensation	14
Mom 5 Kompensation för mertid vid deltidсанställning	14

§ 7 Restidsersättning	15
Mom 1 Huvudregel och undantag	15
Mom 2 Förutsättningar för restidsersättning.....	16
Mom 3 Restidsersättningens storlek.....	16
§ 8 Ledighet	17
Mom 1 Ledighet med lön	17
Mom 2 Ledighet utan lön	17
Mom 3 Avdrag vid intermittert arbete.....	18
§ 9 Lön för del av löneperiod	18
§ 10 Sjuklön	19
Mom 1 Rätten till sjuklön och sjukanmälan	19
Mom 2 Försäkran och läkarintyg	19
Mom 3 Sjuklönens storlek.....	20
Mom 4 Vissa samordningsregler	23
Mom 5 Inskränkningar i rätten till sjuklön.....	24
Mom 6 Smittbärare.....	25
§ 11 Föräldralön	25
Mom 1 Villkor för föräldralön.....	25
Mom 2 Föräldralönens storlek.....	26
Mom 3 Utbetalning av föräldralön	26
Mom 4 Ledighet med tillfällig föräldrapenning.....	26
§ 12 Semester	27
Mom 1 Allmänna bestämmelser.....	27
Mom 2 Intjänandeår och semesterår.....	27
Mom 3 Semesterledighet.....	27
Mom 4 Semesterlön.....	28
Mom 5 Semesterersättning.....	28
Mom 6 Obetald semesterdag	28
Mom 7 Ändrad sysselsättningsgrad.....	28
Mom 8 Utbetalning av semestertillägg	28
Mom 9 För mycket utbetald semesterlön	28
Mom 10 Sparande av semester.....	28
Mom 11 Semester för intermittert arbete	29
§ 13 Uppsägning	29
Mom 1 Uppsägningstider.....	29
Mom 2 Uppsägning av visstidsanställning.....	30
Mom 3 Turordning vid driftsinskränkning och återanställning.....	30

Mom 4 Företrädesrätt	31
Mom 5 Skadestånd då arbetstagaren inte iakttar uppsägningstiden	31
Mom 6 Betyg och intyg	31
§ 14 Giltighetstid	32
Bilaga 1 – Ferielön	33
Bilaga 2 – Alternativ Ferielön	37
Bilaga 3 – Löneavtal 2020–2023 för Folkhögskolor och utbildningsföretag	41
Bilaga 4 – Huvudavtal.....	47

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

FÖRTECKNING ÖVER AVTAL OCH ÖVERENSKOMMELSER

- Avtal om industrins och handelns tilläggspension – ITP-avtalet
- Avtalet om tjänstegrupplivförsäkring (TGL)
- Trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA)
- Omställningsavtal KFO – PTK (TRR)
- Avtal om social trygghet för tjänstemän vid utlandstjänstgöring

§ 1 Avtalets omfattning

Mom 1 OMFATTNING OCH TILLÄMPNING

Detta avtal omfattar pedagogisk personal hos de till IDEA – Arbetsgivarförbundet för ideella organisationer anslutna folkhögskolor och utbildningsföretag som kopplats in på avtalet.

Avtalet träder i kraft från den första i månaden efter den då respektive arbetstagarorganisation gjort framställning därom. Detta under förutsättning att arbetstagarorganisationen har medlemmar vid arbetsplatsen.

Mom 2 UNDANTAG FRÅN AVTALETS BESTÄMMELSER

Mom 2:1 FÖRETAGSLEDARE ELLER MOTSVARANDE

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

Mom 2:2 UTLANDSTJÄNSTGÖRING

Om en arbetstagarare på arbetsgivarens uppdrag tjänstgör utomlands ska anställningsvillkoren under utlandsvistelsen regleras antingen genom överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagararen eller genom särskilt utlandsreglemente eller liknande hos arbetsgivaren.

Dessutom gäller "Avtal om social trygghet för tjänstemän vid utlandstjänstgöring" för de tjänstemän som omfattas av detta.

§ 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 speciella tystnadsplikt som kan gälla beroende på verksamhetens art.

Mom 2 KONKURRERANDE VERKSAMHET

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 arbetstagarens arbete i tjänsten. Om en anställd avser att åta sig uppdrag eller bisyssla av mera omfattande slag, ska arbetstagaren därför först samråda med arbetsgivaren.

Mom 3 FÖRTROENDEUPPDRAG

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

§ 3 Anställning

Mom 1 ANSTÄLLNINGSFORMER

Anställning gäller tills vidare om inte avtal träffas om anställning på prov eller för viss tid.

Mom 2 TIDSBEGRÄNSAD ANSTÄLLNING

Arbetsgivare och arbetstagare kan överenskomma om anställning för;

- allmän visstidsanställning
- vikariat
- timanställning

Mom 2:1 ALLMÄN VISSTIDSANSTÄLLNING OCH VIKARIAT

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

En arbetstagare som varit anställd mer än 36 månader under den senaste femårsperioden ska erbjudas tillsvidareanställning.

Mom 2:2 TIMANSTÄLLNING

Avtal om anställning för viss tid får träffas om anställningen avser timanställning, under förutsättning att den sammanhängande anställningstiden inte överstiger tre månader per anställningstillfälle, alternativt är mindre än 16 timmar per helgfri vecka i genomsnitt på en fyraveckorsperiod.

Mom 2:3 PROVANSTÄLLNING

Avtal om provanställning kan träffas mellan arbetsgivare och arbetstagare då syftet är att tillsvidareanställa arbetstagaren.

Anställningen får högst omfatta 6 månader, men kan förlängas vid frånvaro under provperioden med motsvarande tid.

Provanställning som inte övergår i en tillsvidareanställning ska part underrätta motparten om senast 14 dagar före anställningens utgång. Vill part att provanställningen ska avslutas i förtid ska motparten underrättas om detta en månad innan att anställningen avslutas.

Om anställning inte övergår i en tillsvidareanställning ska arbetsgivare motivera sitt ställningstagande, om arbetstagaren begär det.

Mom 3 HÄLSOINTYG

För erhållande av anställning ska anställd, om arbetsgivaren så kräver, avlämna hälsointyg från läkare anvisad av arbetsgivaren. Sådant intyg betalas av arbetsgivaren.

Anställning gäller tills vidare om inte avtal träffas om anställning på prov eller för viss tid.

§ 4 Arbetstid

Mom 1 OMFATTNING

Detta avtal ersätter Arbetstidslagen i dess helhet.

Mom 1:1 UNDANTAG FRÅN ARBETSTIDSREGLERNA

Bestämmelserna i moment 2 – 8 gäller inte beträffande:

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

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan komma överens om att kompensation för övertidsarbete ska ges genom att arbetstagaren i stället får fem semesterdagar utöver lagstadgad semester. I samband därmed kan även överenskommelse träffas om att arbetstagaren ska vara undantagen från mom 2 – 8.

Mom 2 ORDINARIE ARBETSTID

Ordinarie arbetstid utgör vid heltidsanställning, om inte annat följer av nedanstående, i genomsnitt 40 timmar per helgfri vecka under en beräkningsperiod om högst sex månader. Lokala parter kan träffa överenskommelse om annan beräkningsperiod, dock högst tolv månader.

Midsommarafton, julafton och nyårsafton jämställs med helgdag.

Arbetsgivaren och den anställde samråder om fördelningen och förläggningen av tid för olika arbetsuppgifter som ingår i anställningen.

Undervisning, förberedelse och annat arbete ska planeras och fullgöras inom den ordinarie arbetstidens ram.

Tidsåtgången för olika arbetsuppgifter kan variera avsevärt från individ till individ och även från situation till situation. Faktorer som ska beaktas är antalet kursdeltagare, deras förkunskaper, undervisningens art och komplexitet, utrustningsmässiga och lokalmässiga förutsättningar och arbetstagarens erfarenheter.

Mom 2:1 ARBETSTAGARE MED ÅRSARBETSTID OCH FERIER

Årsarbetstiden för arbetstagare med ferier är högst 1 760 timmar per ferielöneår (se Bilaga 1 Ferielön samt Bilaga 2 Alternativ Ferielön).

Arbetstagare med ferier är tjänstgöringsskyldig under högst 45 veckor per ferielöneår. Arbetsårets omfattning för enskild arbetstagare fastställs efter samråd med berörd arbetsgivare av arbetsgivaren inför varje ferielöneår.

Mom 3 ARBETSTIDSSCHEMA

Arbetstidsschema upprättas efter samråd mellan arbetsgivare och anställd med angivande av arbetstidens början och slut samt rasters förläggning.

Nytt arbetstidsschema bör anslås senast två veckor innan det träder i kraft om inte annat överenskommes med den lokala fackliga organisationen på arbetsplatsen eller om sådan inte finns berörda anställda.

Mom 4 RASTER, MÅLTIDSUPPEHÅLL OCH PAUSER

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

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

Mom 5 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 dygnsvileregeln under förutsättning att arbetstagaren ges motsvarande kompensationsledighet eller (om det inte är möjligt) annat skydd.

Mom 6 VECKOVILA

Arbetstagare ska beredas minst 36 timmars sammanhängande ledighet (veckovila) under varje period om sju dagar.

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 avvikelser från regeln om veckovila under förutsättning att arbetstagaren ges motsvarande kompensationsledighet eller (om det inte är möjligt) annat skydd.

Veckovila ska så långt möjligt förläggas till veckoslut.

Mom 7 NATTARBETE

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

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

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

Med natt avses perioden mellan kl 23.00 och kl 06.00.

Mom 8 SAMMANLAGD ARBETSTID

Den sammanlagda arbetstiden får under varje period om sju dagar uppgå till högst 48 timmar i genomsnitt inklusive övertid under en beräkningsperiod om högst sex månader.

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

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

Mom 9 LOKAL ÖVERENSKOMMELSE

Lokala parter får träffa överenskommelse om avvikelse från hela eller delar av denna paragraf.

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

Mom 1 OBEKVÄM ARBETSTID

Mom 1:1 BEGREPPET OBEKVÄM ARBETSTID

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

Anmärkning

Lärare erhåller ersättning för obekväm arbetstid endast för schemalagt ordinarie arbete och inte för arbete som den anställde arbetstagaren själv förfogar över.

Mom 1:2 ERSÄTTNING FÖR OBEKVÄM ARBETSTID (OB-TILLÄGG)

Kronor per timme.

A	<u>månadslönen</u>
– Tid från kl 19:00 dag före långfredagen till kl 07:00 dagen efter annandag påsk.	300
– Tid från kl 19.00 dag före pingstafton, midsommarafton, julafton eller nyårsafton till kl 07.00 vardag närmast efter helgdagsafton	
B (Dock inte tid som avses under A)	<u>månadslönen</u>
– 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 jämställs med helgdag.	600

- Tid från kl 16.00 till kl 24.00 vardag närmast före trettondag jul, 1 maj, Kristihimmelsfärdsdag, 6 juni eller alla helgons dag.
- Tid från kl 00.00 till kl 07.00 måndag eller vardag närmast efter trettondag jul, 1 maj, Kristihimmelsfärdsdag eller 6 juni.
- Tid från kl 19.00 till kl 24.00 fredag som inte omfattas av ob-tilläggs tid ovan.

C (Dock inte tid som avses under A eller B)

månadslönen

- Tid från kl 22.00 till kl 24.00 måndag till torsdag samt från kl 00.00 till kl 06.00 tisdag till fredag.

750

D (Dock inte tid som avses under A eller B)

månadslönen

- Tid från kl 19.00 till kl 22.00 vardag.

1 500

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

Ob-ersättningen inbegriper semesterlön.

Mom 1:3 ÖVRIGA BESTÄMMELSER

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

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

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

Mom 2 ANDRA LOKALA LÖSNINGAR

Arbetsgivaren och arbetstagarerna eller de lokala parterna får träffa överenskommelse om annan ersättning.

§ 6 Övertidsarbete

Mom 1 ÖVERTIDSKOMPENSATION

När arbetsgivaren anser att förhållandena så 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.

Arbetsgivaren och arbetstägaren kan komma överens om att kompensation för övertidsarbete ska ges genom att arbetstägaren i stället får fem semesterdagar utöver lagstadgad semester. Detta gäller inte arbetstagare med årsarbetstid och ferier.

Mom 2 UNDANTAG FRÅN KOMPENSATION FÖR ÖVERTIDSRARBETE

Kompensation för övertidsarbete utgår inte i de fall överenskommelse om undantag från rätt därtill uttryckligen träffats mellan arbetsgivaren och den anställde.

Mom 3 FÖRUTSÄTTNINGAR FÖR SÄRSKILD ÖVERTIDSKOMPENSATION

Mom 3:1

Med övertidsarbete som medför rätt till övertidskompensation avses arbete som anställd utfört utöver den för heltidsanställning gällande ordinarie dagliga arbetstidens längd enligt § 4 mom 3 om

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

Beträffande deltidarbete – se moment 5.

Anmärkning

För lärare med årsarbetstid och ferier fastställs inte någon ordinarie daglig arbetstid, utan övertidskompensation erhålls för sådan tjänstgöringstid som inte rymms inom årsarbetstiden.

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 ÖVERTIDSKOMPENSATION

Mom 4:1 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 4:2 KONTANT ERSÄTTNING

Kontant ersättning inklusive semesterlön utges per timme enligt följande.

- a) För övertidsarbete kl 06 – 20 helgfri måndag – fredag

$$\frac{\text{månadslönen}}{94}$$

- b) För övertidsarbete på annan tid

$$\frac{\text{månadslönen}}{72}$$

Mom 4:3 KOMPENSATIONSLEDIGHET

Ersättning för övertidsarbete kan efter överenskommelse mellan arbetsgivare och den anställde utgå i form av ledighet med

- a) 1 1/2 timme för övertidsarbete kl 06 – 20 helgfri måndag – fredag

- b) 2 timmar för varje övertidstimme på annan tid.

Mom 5 KOMPENSATION FÖR MERTID 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 deltidsanställningen gällande arbetstiden, viss dag, ska de båda tidsperioderna sammanräknas.

Mom 5:3 KONTANT ERSÄTTNING

Kontant ersättning per överskjutande timme inklusive semesterlön utges med

$$\frac{\text{månadslönen}}{3,5 \times \text{deltidsarbetstiden per vecka}}$$

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 HUVUDREGEL OCH UNDANTAG

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 såvida 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 tjänste- resor, har rätt till restidsersättning endast om arbetsgivaren och arbetstagaren överenskommit om sådana.

Mom 2 FÖRUTSÄTTNINGAR FÖR RESTIDERSÄTTNING

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 medtages därför endast tjänsteresor utanför arbetstagarens ordinarie arbetstid.

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

Vid beräkning av restid tas endast fullgjord halvtimme med.

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 hos arbetsgivaren.

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 avses 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, så kallad permission. Om synnerliga skäl föreligger, exempelvis vid nära anhörigs bortgång eller vid hastigt påkommande allvarligare sjukdomsfall inom den anställdes familj, kan ledighet beviljas för en eller flera dagar.

Arbetstagare får beviljas permission för läkarbesök, i syfte att bibehålla arbetsförmåga, och för besök inom mödravården för blivande föräldrar. Sådan ledighet får också beviljas enligt mom 2.

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

månadslönen
veckoarbetstiden x 4,3

Mom 2:2 LEDIGHET HÖGST FEM ARBETSDAGAR

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

månadslönen

21

Mom 2:3 LEDIGHET LÄNGRE ÄN FEM ARBETSDAGAR

Om ledigheten omfattar fler än fem arbetsdagar ska för varje kalenderdag (även för den anställde 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 annars skulle ha utförts arbete enligt följande.

Månadslönen dividerad med

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

§ 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 utges enligt lagen om sjuklön (SjLL) med tillägg i mom 2:2 andra st. Den närmare beräkningen av sjuklönens storlek är angiven i mom 3–7.

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

Ny sjukperiod som börjar inom 5 kalenderdagar från det en tidigare sjukperiod upphörde ska betraktas som fortsättning på den tidigare sjukperioden.

Mom 1:2 SJUKANMÄLAN

När en anställd blir sjuk och därför inte kan tjänstgöra ska han snarast möjligt underrätta arbetsgivaren om detta. Vidare ska han så snart ske kan meddela arbetsgivaren när han beräknar kunna återgå i arbete.

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 och rätt föreligger till ersättning enligt Socialförsäkringsbalken.

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

Mom 2 FÖRSÄKRAN OCH LÄKARINTYG

Mom 2:1 SKRIFTLIG FÖRSÄKRAN

Anställd ska lämna arbetsgivaren en skriftlig försäkran om att han varit sjuk, uppgifter om i vilken omfattning hans arbetsoförmåga varit nedsatt på grund av sjukdomen och under vilka dagar den anställde skulle ha arbetat (9 § SjLL).

Mom 2:2 LÄKARINTYG

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

Om arbetsgivaren så begär ska den anställde styrka nedsättningen av arbetsförmågan med läkarintyg tidigare dag. Arbetsgivaren har rätt att anvisa läkare.

Mom 3 SJUKLÖNENS STORLEK

Mom 3:1 SJUKAVDRAG

Den sjuklön som arbetsgivaren ska utge till den anställde beräknas genom att avdrag görs från lönen enligt nedan.

Mom 3:2 SJUKAVDRAG KALENDERDAG 1 – 14

För varje timme en anställd är frånvarande på grund av sjukdom görs ett avdrag (karensavdrag) i sjuklöneperioden, för sjukfrånvaro upp till 20 % av genomsnittlig veckoarbetstid i sjukperioden, med:

månadslönen $\times 12 / 52$ x veckoarbetstiden,

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

$20\% \times$ månadslönen $\times 12 / 52$ x veckoarbetstiden

Om den anställde skulle ha utfört arbete på s.k. obekvämt arbetstid utges dessutom sjuklön, undantaget karens, med 80 % av den ob-ersättning som den anställde går miste om.

Anmärkning 1

För den anställde, som enligt Försäkringskassans beslut är berättigad till sjuklön om 80 % procent utan karens görs sjukavdrag enligt vad som gäller för sjukfrånvaro överstigande 20 % av genomsnittlig veckoarbetstid till och med 14:e sjukdagen i sjuklöneperioden.

Anmärkning 2

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

Definition av månadslön och veckoarbetstid

Månadslön = den aktuella månadslönen; se dock protokollsanteckningen nedan.

(För anställd avlönad med veckolön ska månadslönen beräknas som $4,3 \times$ veckolönen.)

Med månadslön avses i detta moment

– fast kontant månadslön och eventuella fasta lönetillägg per månad (t ex fasta övertidstillägg)

– den beräknade genomsnittsinkomsten per månad av provision, tantiem, bonus, premielön eller liknande rörliga lönedelar.

För anställd som till väsentlig del är avlönad med nämnda lönedelar bör överenskommelse träffas om det lönebelopp från vilket sjukavdrag ska göras.

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

Beräkning av veckoarbetstiden görs 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.

Anmärkning 3

En arbetsdag anses omfatta 8 timmar för heltidsanställd. En arbetsvecka anses omfatta 40 timmars arbete. Detta gäller vid såväl semesteranställning som oreglerad arbetstid och arbetstagare med ferieanställning.

För arbetare med intermitterant tjänstgöring beräknas ett snitt över en representativ period så att genomsnittet på ett rättvisande sätt speglar arbetstagarens arbetsförhållande.

Mom 3:3 SJUKAVDRAG FRÅN OCH MED KALENDERDAG 15

För varje sjukdag (även arbetsfria vardagar samt sön- och helgdagar) görs sjukavdrag per dag enligt följande varvid med månadslön utöver vad som anges i mom 3:2 även avses förmåner i form av kost eller bostad värderade enligt Skatteverkets anvisningar.

För anställd med månadslön om högst 8 x prisbasbelopp/12

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

För anställd med månadslön över 8 x prisbasbelopp/12

Sjukavdrag görs med

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

Protokollsanteckning

Om lön eller veckoarbetstid ändras gäller följande:

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

Anmärkning

Prisbasbeloppet för 2020 är 47 300 kronor och lönegränsen för 2020 blir därmed 31 533 kronor.

Sjukavdraget per dag får inte överstiga den fasta kontanta månadslönen x 12 / 365

Månadslönen = den aktuella månadslönen; se dock protokollsanteckningen ovan.
(För anställd avlönad med veckolön ska månadslönen beräknas som 4,3 x veckolönen.)

Med fast kontant månadslön jämförs vid tillämpningen av denna begränsningsregel

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

Mom 3:4 SJUKLÖNETIDENS LÄNGD

Huvudregel

Om anställd enligt bestämmelserna i detta avtal har rätt till sjuklön fr o m 15:e kalenderdagen i sjukperioden ska arbetsgivaren utge sjuklön

- för grupp 1: t o m 90:e kalenderdagen i sjukperioden
- för grupp 2: t o m 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.

Anställd tillhör grupp 1

- om arbetstagaren varit anställd hos arbetsgivaren under minst ett år i följd, eller

– om arbetstagaren övergått direkt från en anställning med rätt till sjuklön under minst 90 dagar.

Anställd tillhör grupp 2 i övriga fall.

Undantag 1

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.

Med sjuklönedagar avses dels samtliga dagar med sjukavdrag, dels arbetsfria dagar som infaller i en sjukperiod.

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

Undantag 2

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

Mom 4 VISSA SAMORDNINGSREGLER

Mom 4:1 LIVRÄNTA PÅ GRUND AV ARBETSSKADA

Om en anställd på grund av arbetsskada uppbär livränta i stället för sjukpenning och detta sker under tid då arbetstagaren har rätt till sjuklön, ska sjuklönen från arbetsgivaren inte beräknas enligt mom 3 utan i stället utgöra skillnaden mellan 90 procent av månadslönen och livräntan.

Om en anställd är frånvarande med rehabiliteringspenning under annars sjuklöneberättigad tid enligt mom 3:4 huvudregeln, görs löneavdrag som vid sjukdom från 15:e kalenderdagen enligt mom 3:3.

Mom 4:2 ANNAN FÖRSÄKRING ÄN ITP OCH TFA

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

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 15:e kalenderdagen i sjukperioden vid arbetsoförmåga som beror på sjukdomen ifråga.

Mom 5:2

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

Mom 5:3

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

Mom 5:4

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

Mom 5:5

Arbetsgivaren är inte skyldig att utge sjuklön fr o m 15:e kalenderdagen i sjukperioden

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

Anmärkningar

1. Beträffande inskränkning i rätten till sjuklön på grund av sjukpension – se mom 3:4 undantag 2.

2. Beträffande inskränkning i rätten till sjuklön på grund av vissa samordningsregler
– se mom 4.

Mom 6 SMITTBÄRARE

Om anställd måste avhålla sig från arbete på grund av risk för överförande av smitta och rätt föreligger till smittbärapenning görs avdrag enligt följande t o m 14: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 15:e kalenderdagen görs avdrag enligt mom 3:3.

§ 11 Föräldralön

Mom 1 VILLKOR FÖR FÖRÄLDRALÖN

En arbetstagare 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 vid barnets födelse eller vid mottagandet av adoptivbarn.

Med begreppet i samband med avses att tjänstledigheten ska äga rum inom 24 månader från barnets födelse eller adoption.

Arbetstagaren har rätt till föräldralön i följande omfattning:

Anställningstid	Föräldralön
1 – men inte 2 år i följd	90 dagar
2 år men inte 3 år i följd	120 dagar
3 år eller mer i följd	180 dagar

Föräldralön utges endast för en ledighetsperiod om minst en månad och inte heller för längre tid än ledigheten omfattar.

Om arbetstagare, för en föräldraledighetsperiod, inte sökt hel ledighet utan delvis arbetar regelbundet under perioden eller har en deltidsanställning får föräldralönen utges proportionellt. Dock ska de antal dagar som föräldratillägget kan utges räknas som att hel ledighet förlagts.

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

Mom 2 FÖRÄLDRALÖNENS STORLEK

Föräldralönens storlek beräknas olika beroende på om arbetstagarens månadslön över- eller understiger en viss lönegräns.

Lönegräns

$$\frac{10 \text{ prisbasbelopp (pbb)}}{12}$$

$$\text{För 2020: } \frac{10 \times 47\,300}{12} = 39\,417 \text{ kr}$$

Månadslön under lönegränsen

För arbetstagare med månadslön under lönegränsen utgörs föräldralönen per månad av en månadslön minus 30 avdrag enligt nedan. Avdrag görs för varje frånvarodag med rätt till föräldraledighet (även arbetsfria vardagar samt sön- och helgdagar) med

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

Månadslön över lönegränsen

För arbetstagare med månadslön över lönegränsen utgörs föräldralönen per månad av en månadslön minus 30 avdrag enligt nedan. Avdrag görs för varje frånvarodag med rätt till föräldraledighet (även arbetsfria vardagar samt sön- och helgdagar) med

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

Mom 3 UTBETALNING AV FÖRÄLDRALÖN

Föräldralönen utbetalas med ordinarie månadsutbetalning. Föräldralön utbetalas för en ledighetsperiod.

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 arbetsgivaren 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 3:2 respektive mom 3:3.

§ 12 Semester

Mom 1 ALLMÄNNA BESTÄMMELSER

Om inte annat individuellt överenskommets utgår semester enligt lag med nedan angivna tillägg och undantag.

Mom 2 INTJÄNANDEÅR OCH SEMESTERÅR

Kalenderåret utgör semesterår som tillika är intjänandeår om inte lokal eller enskild överenskommelse träffats om annat eller arbetsgivaren enligt praxis följt semesterlagens bestämmelser om intjänandeår respektive semesterår.

För arbetstagare med årsarbetstid och ferier utgör ferielöneåret intjänandeår tillika semesterår om inte lokal eller enskild överenskommelse träffats om annat. (se Bilaga 1 och Bilaga 2)

Mom 3 SEMESTERLEDIGHET

Mom 3:1 SEMESTERNS LÄNGD

– 25 semesterdagar enligt semesterlagen.

– 5 semesterdagar utöver lag genom överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren enligt § 6 mom 2:1. (Gäller inte arbetstagare med årsarbetstid och ferier.)

Med semesterdagar avses både betalda och obetalda semesterdagar.

Mom 3:2 SEMESTERFÖRLÄGGNING FÖR LÄRARE

Semester för lärare förläggs under de studerandes ferier eller annan undervisningsfri tid, om inte arbetsgivaren och arbetstagaren kommer överens om annat.

Mom 3:3 ANSTÄLLNING KORTARE ÄN TRE MÅNADER

Anställning som inte varar längre tid än tre månader berättigar inte till semesterledighet utan i stället till semesterersättning enligt lag, dvs tolv procent av arbetstagarens under intjänandeåret förfallna lön i anställningen.

Mom 4 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 aktuella månadslönen.

Mom 5 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 6 OBETALD SEMESTERDAG

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

Mom 7 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 8 UTBETALNING AV SEMESTERTILLÄGG

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

Mom 9 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 arbetstagaren tjänat in under året ska återbetala för mycket utbetald semesterlön/tillägg. Motsvarande avräkning görs om sysselsättningsgraden ändrats under semesteråret.

Mom 10 SPARANDE AV SEMESTER

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

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

Semesterlön för sparad semesterdag beräknas enligt mom 4 och semesterersättning för sparad semesterdag enligt mom 5.

Lärare med årsarbetstid och ferier har inte rätt att spara semester.

Mom 11 SEMESTER FÖR INTERMITTENT ARBETE

Om det för en arbetstagarare 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 förläggningssykel).

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.

§ 13 Uppsägning

Mom 1 UPPSÄGNINGSTIDER

Vid arbetsgivarens uppsägning

För tillsvidareanställd gäller, om man inte kommit överens om annat, en minsta uppsägningstid om en månad.

Arbetstagarare har rätt till följande uppsägningstid, i enlighet med LAS, vid en sammanlagd anställningstid av minst

- | | |
|---------------------------------|-----------|
| – två år men kortare än fyra år | 2 månader |
| – fyra år men kortare än sex år | 3 månader |
| – sex år men kortare än åtta år | 4 månader |
| – åtta år men kortare än tio år | 5 månader |
| – tio år | 6 månader |

Uppsägning från arbetsgivaren ska ske skriftligen.

Vid arbetstagarens uppsägning

Tillsvidareanställd har en månads uppsägningstid, om inte längre uppsägningstid avtalats.

Förfarande vid egen uppsägning

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

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 UPPSÄGNING AV VISSTIDSANSTÄLLNING

Om visstidsanställning ska upphöra före den tid som avsetts vid anställningstillfället, upphör anställningen en månad efter att det att någon av parterna lämnat skriftlig underrättelse, om inte längre tid avtalats. Om arbetsgivaren vill att visstidsanställningen ska upphöra efter sex månaders anställning krävs saklig grund enligt 7 § LAS.

Mom 3 TURORDNING VID DRIFTSINSKRÄNKNING OCH ÅTERANSTÄLLNING

Om det blir aktuellt med personalinskränkning ska de lokala parterna värdera arbetsgivarens krav och behov i bemanningshänseende. Om dessa behov inte kan tillgodoses med tillämpning av lag ska turordningen fastställas med avsteg från lagens bestämmelser.

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

Det förutsätts att de lokala parterna, på endera partens begäran, träffar överenskomst 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. Därvid ska de ovan nämnda kriterierna gälla.

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

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

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 visstidsanställning som vid dess uppkomst bedöms få en varaktighet av högst en månad.

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 den del av uppsägningstiden som arbetstagaren inte har iakttagit.

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 framställning få tjänstgöringsbetyg, utvisande anställningstiden hos arbetsgivaren, de arbetsuppgifter vederbörande haft sig förelagda samt, om så begärs, vitsord beträffande arbetets utförande.

Vid kortare tids anställning lämnar arbetsgivaren under angivna omständigheter tjänstgöringsintyg.

Såväl betyg som tjänstgöringsintyg bör innehålla uppgift om hur många semesterdagar som den anställde åtnjutit under innevarande semesterår.

§ 14 Giltighetstid

Detta avtal gäller från och med den 1 maj 2020 till och med den 30 april 2023. Därefter löper avtalet med en ömsesidig uppsägningstid om sju dagar.

Stockholm 2020-12-01

IDEA – Arbetsgivarförbundet för ideella organisationer
Karin Malmström och Gunnar Järsjö

Läraryrskommitténs och Lärarnas Riksförbunds Samverkansråd
Mats Andersson, Läraryrskommittén
Jessica Olsson, Lärarnas Riksförbund

Ferielön

Mom 1 DEFINITIONER

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

Arbetsår är den tidsperiod under ferielöneåret som arbetstagaren är tjänstgöringsskyldig.

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

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

Mom 2 ARBETSTID FÖR ARBETSTAGARE MED ÅRSARBETSTID OCH FERIER

Årsarbetstiden för arbetstagare med ferier är högst 1 760 timmar per ferielöneår.

Arbetstagare med ferier är tjänstgöringsskyldig under högst 45 veckor per ferielöneår. Arbetsårets omfattning för enskild arbetstagare fastställs efter samråd med berörd arbetsgivare inför varje ferielöneår.

Mom 2:1 SAMMANLAGD ARBETSTID FÖR ARBETSTAGARE MED FERIER

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

Anmärkning

För lärare fastställs inte någon ordinarie daglig arbetstid, utan övertidskompensation erhålls för sådan tjänstgöringstid som inte rymms inom årsarbetstiden.

Mom 2:2 GRUNDLÄGGANDE PRINCIPER

Ferielönen (den lön som utges under tid då arbetstagaren inte är arbetspliktig) ska stå i proportion till hur stor del av årsarbetstiden som arbetstagaren fullgör.

Vid ferielöneberäkning räknas semesterlönegrundande frånvaro (17 § Semesterlagen) som arbetad tid.

Anmärkning

Arbetstagare med ferier, som på grund av sjukdom eller arbetsskada inte kunnat få den semesterledighet som arbetstagaren är berättigad till kan få semesterledigheten förlagd till arbetsåret, om begäran om utbyte av ledigheten gjorts utan dröjsmål.

En arbetstagare som är frånvarande under hela arbetsåret av annan anledning än sådan som är semesterlönegrundande i 17 § Semesterlagen erhåller ingen ferielön det ferielöneåret (tolvmånadersperiod).

Semestern ska anses förlagd till ferietid räknat från ferielöneårets början.

Ferielönen inkluderar semesterlön exklusive semestertillägg (0,8%).

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

Mom 3 BERÄKNING AV FERIELÖN

För att kunna beräkna ferielönens storlek måste följande uppgifter finnas:

- ferielöneårets förläggning (12 månader från arbetsårets första dag)
- arbetsårets förläggning (när arbetsåret börjar och slutar samt när ferier infaller)
- arbetsårets längd i veckor
- när arbetstagaren arbetat
- när arbetstagaren haft semesterlönegrundande frånvaro
- när arbetstagaren haft icke semesterlönegrundande frånvaro
- aktuell månadslön.

Ferielönens storlek räknas ut i tre steg.

1. Först beräknas hur mycket arbetstagaren fullgjort av årsarbetstiden (i %)

$$\frac{\text{arbetade veckor}}{\text{arbetsår (i veckor)}} = X \% \text{ av årsarbetstiden}$$

eller

$$\frac{\text{fullgjord arbetstid} + \text{semesterlönegrundande frånvaro}}{\text{årsarbetstiden (1 760)}} = X \% \text{ av årsarbetstiden}$$

eller

$$\frac{\text{årsarbetstid} - \text{tjänstledighet}}{\text{årsarbetstiden (1 760)}} = X \% \text{ av årsarbetstiden}$$

Arbetstid per vecka beräknas enligt följande:

$$\frac{\text{årsarbetstid (1 760)}}{\text{antal veckor i arbetsåret (32 - 45)}}$$

2. Arbetstagaren är berättigad till ferielön i proportion till hur mycket av årsarbetstiden som fullgörs.

Ferielönens storlek beräknas enligt följande:

$$\text{antal ferieveckor} \times \frac{\text{månadslönen}}{4,3} \times X \% = \text{intjänad ferielön under ferielöneåret}$$

3. Har ferielön utbetalats under ferielöneåret ska denna räknas av från den ferielön som erhålls i beräkning 2.

$$\frac{\text{antal betalda ferieveckor} \times \text{månadslönen}}{4,3}$$

Mom 4 ÄNDRAD SYSSELSÄTTNINGSGRAD

Ändras sysselsättningsgraden under arbetsåret ska ferielönen beräknas på den genomsnittliga sysselsättningsgraden under arbetsåret.

Genomsnittet framräknas utifrån av antalet kalenderdagar under arbetsåret som arbetstagaren haft de olika sysselsättningsgraderna.

Detsamma gäller vid partiell tjänstledighet utan lön som inte är semesterlönegrundande.

Mom 5 ÖVERGÅNGSBESTÄMMELSER

Om arbetstagare erhållit förskott på ferielön, dvs vid anställningen fått ferielön innan arbetsårets början, ska avdrag göras från inestående lön och/eller ferielön när arbetstagen slutar. Avräkning får inte ske om ferielönen betalats ut mer än fem år före det att anställningen upphör.

Alternativ Ferielön

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

DEFINITIONER

Verksamhetsår är den tidsperiod om tolv månader, som förflyter från medio augusti till motsvarande datum följande höst. Med medio augusti avses det datum i mitten av augusti arbetsgivaren beslutat att verksamhetsåret ska börja.

Arbetsår är den tidsperiod under verksamhetsåret som läraren är tjänstgöringsskyldig.

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

ARBETSTID

Enligt aktuell/gällande lokalt avtal

Arbetstagare med ferier har en årsarbetstid om högst 1 760 timmar. Årsarbetstiden fullgörs under 32 – 44 veckor per år.

Årslönen ska fördelas jämnt över verksamhetsårets tolv månader.

Enligt lokalt kollektivavtal

Efter lokalt tecknat kollektivavtal kan årsarbetstiden förläggas till högst 194 arbetsdagar i enlighet med följande reglering.

För deltidsanställd lärare proportioneras de 1 760 timmarna i relation till anställningens omfattning och förläggs till högst 194 dagar.

Ledning och planering av lärares arbetstid

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

Inom ramen för den totala arbetstiden ska lärare, förutom undervisning inklusive förberedelse- och avslutningsarbete, fullgöra socialpedagogiska och administrativa uppgifter

samt de uppgifter i övrigt som följer av skolans verksamhet. Det är angeläget att balans eftersträvas mellan de olika arbetsmomenten.

Det ska ske en öppen och flexibel dialog kontinuerligt, dock minst en gång per år, mellan arbetsgivare och lärare om mängden och förläggningen av arbetsuppgifter vilket inkluderar fördelning av undervisning, kompetensutveckling, administration samt utvecklingsarbete.

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

Underlag för dialogen kan bestå av deltagarunderlaget, kursens svårighetsgrad, lärarens tid i yrket och övriga arbetsuppgifter som läraren har att utföra individuellt eller i samverkan.

Dialogen ska också innehålla en diskussion om lärarens frihet att självständigt utforma de metoder som leder till målet.

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

Anmärkning

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

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

ÖVERTIDSKOMPENSATION

Övertidskompensation gäller också heltidsanställd lärare med ferietjänst.

SJUKLÖNENS STORLEK

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

SEMESTER

För lärare utgör verksamhetsåret semesterår som tillika är intjänande år.

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

Arbetstagare med ferier, som på grund av sjukdom eller arbetsskada inte kunnat erhålla den semesterledighet vederbörande är berättigad till och som gjort framställning utan dröjsmål om utbyte av ledigheten, kan få semesterledigheten förlagd till nästkommande arbetsår. Denna ledighet är semesterlönegrundande.

Lärare med ferieanställning äger inte rätt att spara semesterdagar.

FERIELÖN

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

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

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

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

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

Anmärkning

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

LEDIGHET MED SJUKPENNING M M UNDER FERIEPERIODEN

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

Om inte annan förläggning av semester överenskommits lokalt infaller sjuklöneperiod enligt lag om sjuklön under de första

– 36 kalenderdagarna (vid 25 dagars semesterrätt)

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

Om arbetstagaren lämnar anställningen under verksamhetsåret ska ferielön och semester-tillägg beräknas och utbetalas. Om anställningen upphör i slutet av verksamhetsåret utbetalas ferielön som om anställningen bestått över sommaren.

Anmärkning

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

ÄNDRAD SYSSELSÄTTNINGSGRAD

Ändras sysselsättningsgraden under arbetsåret ska ferielönen beräknas på den genom-snittliga sysselsättningsgraden under arbetsåret. Genomsnittet framräknas på grundval av antalet kalenderdagar under arbetsåret, varunder arbetstagaren haft de olika sysselsätt-ningsgraderna. Detsamma gäller vid partiell tjänstledighet utan lön som inte är semester-lönegrundande.

Löneavtal

2020-05-01 – 2023-04-30

för Folkhögskolor och utbildningsföretag

Avtalet gäller medlemmar i Lärarförbundet
och Lärarnas Riksförbund.

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 en fungerande löneprocess.

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 arbetstagare 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.

Föräldralediga och sjukskrivna omfattas av den årliga löneöversynen och ska erbjudas att medverka i lönesamtal.

Om arbetstagaren har haft en ogynnsam löneutveckling ska arbetsgivaren erbjuda arbetstagaren att medverka i en överläggning i vilken t.ex. förutsättningar för arbetsuppgifterna, behov av kompetensutveckling eller andra åtgärder diskuteras. Samtalet dokumenteras och resulterar i en utvecklingsplan.

4 DEN LOKALA LÖNEPROCESSEN

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

1. Förberedelse

De lokala parterna träffas i god tid före lönerrevisionen för att tillsammans gå igenom förutsättningarna inför årets lönerrevision 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 lönesättningsprinciper och andra faktorer som har betydelse för den individuella lönesättningen och tidsplanen för löneprocessen.

3. Lönesamtal

Chef och arbetstagare ska föra en dialog om arbetstagarens 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.

5 FÖRHANDLINGSORDNING

1. Om arbetstagaren anser att motiveringen till ny lön inte varit tillfredsställande kan nytt lönesamtal begäras *snarast och senast* inom två veckor efter det att den nya lönen meddelats. Sådan begäran ska vara skriftlig och innehålla en motivering till varför ytterligare samtal önskas. Arbetstagaren kan, om denne önskar, begära att facklig företrädare kan medverka vid ett sådant möte.

2. Om den lokala löneprocessen inte fungerar tillfredsställande eller att avtalets intentioner inte efterföljs kan centrala parter konsulteras i syfte att klargöra avtalets intentioner och tillämpning.

3. Om lokala parter inte kan enas om löneökningar visst år ska detta dokumenteras i ett protokoll med en begäran om central förhandling. Sådan begäran ska ha kommit till centrala parterers kanslier fyra veckor efter att lokal löneförhandling avslutats. En nivå för löneökning för innevarande år fastställs då av de centrala parterna, som arbetsgivaren sedan fördelar. Löneökningens utrymme beräknas på arbetstagarnas fasta kontanta lön dagen före löne-revisionsdatum.

4. Löneökningens utrymme beräknas per arbetstagarorganisation. Det garanterade utfallet gäller lokal arbetstagarorganisation med minst fyra medlemmar.

5.1 LOKAL ÖVERENSKOMMELSE

De lokala parterna kan träffa överenskommelse om annan förhandlingsordning.

Anmärkning

För Lärarförbundet utgör ombud/klubb lokal part. Saknas lokal facklig representation utser Lärarförbundets samrådsavdelning Folkhögskola företrädare. För Lärarnas Riksförbund utgör LR-förening lokal part. LR-förening utser företrädare med mandat att förhandla.

6 OMFATTNING

6.1 OMFATTNING

Löneavtalet omfattar arbetstagare som börjat sin anställning hos arbetsgivaren senast dagen före lönerevisionsdatum.

6.2 UNDANTAG

Löneavtalet omfattar inte arbetstagare som dagen före lönerevisionsdatum

- inte har fyllt 18 år
- är visstidsanställd och vars anställning inte har varit fortlöpande under sex månader
- innehar anställning som utgör bisyssla

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

6.3 ARBETSTAGARE SOM ÄR TJÄNSTLEDIG

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 arbetstagaren återgår i tjänst ska lönen bestämmas efter samma normer som för övriga anställda hos arbetsgivaren.

6.4 ARBETSTAGARE SOM SLUTAT SIN ANSTÄLLNING

Om en arbetstagare har slutat sin anställning samma dag som lönerevisionsdatum eller senare och inte har fått lönehöjning ska han eller hon anmäla detta till arbetsgivaren senast inom en månad efter det att de anställda hos arbetsgivaren har underrättats om att lönerevisionen är genomförd. Om arbetstagaren försummar detta, medför detta löneavtal inte längre någon rätt till löneöversyn.

6.5 ANSTÄLLNINGSAV TAL SEX MÅNADER FÖRE DATUM FÖR LÖNEREV ISIONEN

Om avtal om anställning har träffats sex månader före datum för lönerevisionen eller senare och arbetsgivaren och arbetstagaren då uttryckligen har kommit överens om att den avtalade lönen ska gälla oberoende av årets lönerevision ska arbetstagaren inte omfattas av detta löneavtal.

6.6 REDAN GENOMFÖRD LÖNEREV ISION

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

7 RETROAKTIV OMRÄKNING

I det fall detta löneavtal tillämpas retroaktivt gäller följande beträffande retroaktiva omräkningar.

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

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

Lokal överenskommelse får träffas om att omräkningen ska ske på annat sätt.

8 VISSA PENSIONSFRÅGOR

8.1 PENSIONSME DFÖRANDE LÖNEHÖJNINGAR

Om lönehöjning utges till arbetstagare enligt punkt 6.4, och som är pensionsberättigad, ska höjningen inte vara pensionsmedförande. Om anställningen har upphört på grund av pensionsfall ska emellertid lönehöjningen vara pensionsmedförande.

8.2 ANMÄLAN OM PENSIONSMEDFÖRANDE LÖN

Arbetsgivaren ska till Collectum såsom pensionsmedförande lön anmäla lönehöjning enligt punkt 4.3.

9 GILTIGHETSTID

Löneavtalet gäller från och med den 1 maj 2020 till och med den 30 april 2023.

IDEA – Arbetsgivarförbundet för ideella organisationer

Läraryrskommittén och Lärarnas Riksförbunds Samverkansråd

Huvudavtal

KFO – PTK

§ 1 Tillämpningsområde

Mom 1

Denna förhandlingsordning är gällande vid handläggningen av rätts- och intressetvister inom KFO-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 KFO och PTK, avvikelse från denna förhandlingsordning, gäller den avvikelsen.

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

Arbetstagarorganisation har rätt till förhandling med arbetsgivare, alternativt KFO, i frågor som rör förhållandet mellan arbetsgivaren och sådan medlem hos organisationen, som är

eller har varit arbetstagarare hos arbetsgivaren. Arbetsgivaren, alternativt KFO, 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 förhandlingskyldighet 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.

Förhandlingskyldig 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 KFO 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 KFO-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 Twist rörande huvudavtalet

Twist rörande detta huvudavtal, som varit föremål för central förhandling utan att kunna lösas, kan av part hänskjutas till behandling av Förlikningsnämnden KFO-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 tvist härom kan denna omedelbart av berörd part underställas Förlikningsnämnden KFO-PTK för bindande utlåtande på sätt som föreskrivs i § 11.

§ 11 Förlikningsnämnden KFO – PTK

Mom 1

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

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

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

Mom 2

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

Av § 9 följer vidare att KFO 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 godkänts 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 KFO-området avge för KFO 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, arbetstagare 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.

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



