

Förhandlingsprotokoll

Ärende

Bransch- och löneavtal branschen Utbildning och Folkbildning hos Arbetsgivaralliansen

Tid

21 februari - 31 maj 2023

Plats

Visions och Arbetsgivaralliansens lokaler, Stockholm

Parter

Arbetsgivaralliansen Branschkommitté Utbildning och Folkbildning (branschkommittén)

Sveriges Lärare

Vision

Akademikerförbunden

Ledarna

Protokollet justeras av

Jonas Bergman, Henric Börefelt Axell, Andreas Dits, Maria Johansson, Antonio Ropero

Närvarande

För Kommittén:

Jonas Bergman, Christer Johansson

För Sveriges Lärare:

Henric Börefelt Axell, Per-Olof Sorsell

För Vision:

Andreas Dits, Kjell Svahn

För Akademikerförbunden:

Maria Johansson, Monica Sköldhammar

För Ledarna:

Antonio Ropero

§ 1 Överenskommelse

Parterna träffar överenskommelse om allmänna villkor för perioden 1 maj 2023 - 30 april 2025 enligt bilaga 1.

Branschkommittén å ena sidan och Sveriges Lärare, Vision och Akademikerförbunden å andra sidan träffar överenskommelse om löner för perioden 1 maj 2023 - 30 april 2025 enligt bilaga 2. Löneavtal med Ledarna hanteras i särskild ordning.

Parterna träffar överenskommelse gällande redaktionella ändringar i avtalen Skola/Utbildning respektive Folkhögskola enligt bilaga 3.

Överenskommelsen omfattar samtliga medlemmar i Bransch Utbildning och Folkbildning, avtalsområde Folkhögskola respektive avtalsområde Skola/Utbildning.

§ 2 Arbetsgrupp avseende framtagande av rekommendationer kring lägerverksamhet m m

Parterna är överens om att inrätta en arbetsgrupp i syfte att utfärda rekommendationer i samband med lägerverksamhet med mera. Arbetet ska vara klart den 30 september 2023.

§ 3 Protokollsanteckning – flexpension

Parterna är överens om att en förstärkning av tjänstepensionerna är nödvändig. Parterna följer utvecklingen av de pensionsöverenskommelser som gäller på andra avtalsområden under avtalsperioden. Senast den 31 oktober 2024 ska parterna inleda ett analysarbete syftande till att utreda förutsättningarna för ökade pensionsavsättningar och eventuell överenskommelse om flexpension inom avtalsområdena Folkhögskola och Skola/Utbildning.

§ 4 Bilagor till detta protokoll

Bilaga 1 – Ändringar i de allmänna villkoren avtalen Folkhögskola respektive Skola/Utbildning.

Bilaga 2 – Överenskommelse om löner avtalen Folkhögskola respektive Skola/Utbildning.

Bilaga 3 – Redaktionella ändringar avtalen Folkhögskola respektive Skola/Utbildning.

Bilaga 4 – Turordning vid uppsägning p g a arbetsbrist

§ 5 Förhandlingens avslutande

Förhandlingarna förklarades avslutade den 31 maj 2023.

Vid protokollet

Christer Johansson

Justeras

Jonas Bergman

Henric Börefelt Axell

Andreas Dits

Maria Johansson

Antonio Ropero

Bilaga 1 - Allmänna villkor

1: Ändringar allmänna villkor Avtal Folkhögskola 2: Ändringar allmänna villkor Avtal Skola/Utbildning 3: Gemensamma ändringar allmänna villkor avtalen Folkhögskola och Skola/Utbildning

1: Ändringar allmänna villkor Avtal Folkhögskola

§ 2 mom 4 Projektanställnings övergång till tillsvidareanställning

Momentet får ny rubrik enligt ovan. Första stycket stryks.

§ 5 mom 1 Definitioner

Momentet får ny lydelse enligt följande:

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 arbetstagaren är tjänstgöringsskyldig.

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

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

§ 5 mom 1:1 Grundläggande principer

Momentet får ny lydelse enligt följande:

Arbetstagare med ferier har en årsarbetstid om högst 1 760 timmar (netto).

Årsarbetstiden fullgörs antingen under en koncentrerad period om högst 44 veckor per år eller under 194 dagar (för deltidsanställd arbetstagare proportioneras 1 760 timmar i relation till sysselsättningsgraden och förläggs till högst 194 dagar).

Årslönen ska fördelas jämnt över verksamhetsårets tolv månader.

Anmärkning:

Hur årsarbetstiden ska fullgöras bestäms efter lokal samverkan.

EU-direktiv gällande arbetstid ska beaktas. Det innebär en övre gräns om maximalt 48 timmar per arbetsvecka/7 dagar, och ett krav på minst 11 timmars vila under 24-timmarsperiod.

Kommentar:

Parterna är överens om att ett helhetsperspektiv bör anläggas vid planeringen av verksamheten och vid arbetstidens förläggning för arbetstagarna. Såväl arbetsmiljöperspektivet som verksamhetens behov bör tas i beaktande. Då ett högt arbetstidsuttag över en längre period utgör en riskfaktor i arbetsmiljöhänseende bör arbetsgivaren i sin arbetsledning sträva efter en jämn arbetstidsförläggning över året.

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.

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

Har arbetstagaren varit frånvarande hela arbetsåret av annan anledning än sådan som enligt §§ 17, 17a och 17b semesterlagen är semesterlönegrundande utges ingen ferielön.

Gällande semester för ferieanställda, se § 11 mom 3:1 och mom 3:2. Ferielönen inkluderar semesterlön exklusive semestertillägg (0,8 procent).

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

Facklig förtroendeman med regionalt eller centralt uppdrag har rätt att vara tjänstledig på grund av fackliga uppdrag högst 10 arbetsdagar per ferielöneår utan att detta påverkar ferielönen.

§ 5 mom 1:2 Ledighet med sjukpenning m m under ferieperioden (nytt moment)

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

Om inte annan förläggning av semester överenskommits lokalt, utges sjuklön beräknad på ferielön, om sjuklöneperiod enligt lag om sjuklön infaller under de första

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

av ferieperiod som också utgör semesterledighet.

§ 5 mom 1:3 Ändrad sysselsättningsgrad

Momentet har flyttats och bytt nummer från 3 till 1:3.

§ 5 mom 1:4 Ferielön i förskott

Nytt moment med ny rubrik. Text från tidigare moment 4, som har flyttats och bytt namn från Övergångsbestämmelser till Ferielön i förskott.

§ 5 mom 2 Beräkning av ferielön när årsarbetstiden läggs ut under högst 44 veckor

Momentet har fått ny rubrik. Anmärkning 2 om facklig förtroendeman har flyttats till mom 1:1.

§ 5 mom 3 Beräkning av ferielön när årsarbetstiden läggs ut under 194 dagar

Tidigare momentet har blivit mom 1:3. Ny rubrik enligt ovan, och momentet får följande lydelse:

§ 5 mom 3:1 Ferielöneberäkning vid högst 60 kalenderdagens icke semester- eller ferielönegrundande frånvaro (nytt moment)

Har arbetstagaren varit frånvarande högst 60 kalenderdagar av anledning som inte är semester- eller ferielönegrundande görs ett löneavdrag från ferielönen enligt följande:

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

Anmärkning

Löneavdrag överstigande en halv månadslön fördelas på flera löneutbetalningstillfällen.

§ 5 mom 3:2 Ferielöneberäkning vid icke semester- eller ferielönegrundande frånvaro som överstiger 60 kalenderdagar eller vid anställning del av år (nytt moment)

Har arbetstagaren varit frånvarande av anledning som inte är semester- eller ferielönegrundande, eller har varit anställd del av år, beräknas ferielönen enligt följande:

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

§ 5 mom 3 Ändrad sysselsättningsgrad

Momentet har flyttats till mom 1:3.

§ 5 mom 4 Övergångsbestämmelser

Momentet har flyttats till mom 1:4 och bytt namn från Övergångsbestämmelser till Ferielön i förskott.

§ 7 mom 2 Arbetstid för arbetstagare med årsarbetstid och ferier

Momentet får ny lydelse enligt följande:

Årsarbetstiden för arbetstagare med ferier är högst 1 760 timmar per verksamhetsår (se § 5).

För arbetstagare med ferier som arbetar ständigt natt får årsarbetstiden inte överstiga 1 656 timmar per verksamhetsår.

Arbetsårets omfattning för enskild arbetstagare fastställs efter samråd med berörd arbetstagare inför varje verksamhetsår.

§ 7 mom 5 Ledning och planering av lärares arbetstid

Andra stycket får följande lydelse:

Inom ramen för den totala arbetstiden ska lärare, förutom undervisning inklusive kontinuerligt 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.

§ 7 mom 10 Arbetstidsförläggning

Första stycket får ny lydelse enligt följande:

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

§ 7 mom 12 Dygnsvila

Från och med den 1 oktober 2023 har momentet följande lydelse:

Dygnsvila ska omfatta minst elva sammanhängande timmar per 24-timmarsperiod. Arbete och dygnsvila ska förläggas alternerande under varje period om 24 timmar så att arbete och vila regelbundet följer på varandra.

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

Kompensationsvilan ska förläggas i samband med den därpå följande dygnsvilan och vara sammanhängande.

Om nästkommande förlagd vila redan motsvarar den tid som ska kompenseras anses kompensationen fullgjord.

Anmärkingar

Först när arbetstagaren har fått kompenserande vila kan arbete på grund av en ny avvikelse ske.

Läggs den kompenserande viloperioden ut på ordinarie arbetstid görs inte löneavdrag.

2: Ändringar allmänna villkor Avtal Skola/Utbildning

§ 2 mom 4 Tidsbegränsad anställnings övergång till tillsvidareanställning tas bort

§ 5 mom 1 Definitioner

Momentet får följande lydelse:

För arbetstagare med ferier gäller följande:

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 arbetstagaren är tjänstgöringsskyldig.

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

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

Anmärkning:

Gällande semester för ferieanställda, se § 11 mom 3:1 och mom 3:2.

§ 5 mom 2 Beräkning av ferielön

Momentet får ny lydelse enligt följande:

Under jul- och sommarferier utbetalas ferielön. Denna utgörs av månadslönen såvida inte arbetstagaren har varit frånvarande av annan anledning än sådan som enligt §§ 17, 17a och 17b semesterlagen är semesterlönegrundande.

Har arbetstagaren varit frånvarande hela arbetsåret av annan anledning än sådan som enligt §§ 17, 17a och 17b semesterlagen är semesterlönegrundande utges ingen ferielön.

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

§ 5 mom 2:1 Ferielöneberäkning vid högst 60 kalenderdagars icke semester- eller ferielönegrundande frånvaro (nytt moment)

Har arbetstagaren varit frånvarande under högst 60 kalenderdagar av anledning som inte är semester- eller ferielönegrundande görs ett löneavdrag från ferielönen enligt följande:

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

Anmärkning

Löneavdrag överstigande en halv månadslön fördelas på flera löneutbetalningstillfällen.

§ 5 mom 2:2 Ferielöneberäkning vid icke semester- eller ferielönegrundande frånvaro som överstiger 60 kalenderdagar eller vid anställning del av år (nytt moment)

Har arbetstagaren varit frånvarande av anledning som inte är semester- eller ferielönegrundande, eller har varit anställd del av år, beräknas ferielönen enligt följande:

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

§ 5 mom 3 Ledighet med sjukpenning m m under ferieperioden

Momentet får ny rubrik, se ovan, och ny text enligt följande:

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

Infaller sjuklöneperiod enligt lag om sjuklön under de första

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

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

Lämnar arbetstagaren anställningen under verksamhetsåret ska ferielön och semestertillägg beräknas och utbetalas.

§ 5 mom 4 Ändrad sysselsättningsgrad

Momentet har fått ny numrering, från 5 till 4.

§ 7 mom 4 Ledning och planering av lärares arbetstid

Fjärde stycket får följande lydelse:

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

§ 7 mom 9 Arbetstidsförläggning

Första stycket får ny lydelse enligt följande:

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

§ 7 mom 11 Dygnsvila

Från och med den 1 oktober 2023 har momentet följande lydelse:

Dygnsvila ska omfatta minst elva sammanhängande timmar per 24-timmarsperiod. Arbete och dygnsvila ska förläggas alternerande under varje period om 24 timmar så att arbete och vila regelbundet följer på varandra.

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

Kompensationsvilan ska förläggas i samband med den därpå följande dygnsvilan och vara sammanhängande.

Om nästkommande förlagd vila redan motsvarar den tid som ska kompenseras anses kompensationen fullgjord.

Anmärkingar

Först när arbetstagaren har fått kompenserande vila kan arbete på grund av en ny avvikelse ske.

Läggs den kompenserande viloperioden ut på ordinarie arbetstid görs inte löneavdrag.

3: Gemensamma ändringar allmänna villkor Avtalen Folkhögskola och Skola/Utbildning

§ 2 mom 1 Anställning tills vidare

En ny anmärkning med följande lydelse förs in:

Enligt samverkansavtal Arbetsgivaralliansen-PTK-LO är personalplanering ett viktigt område för lokal samverkan. Ett inslag i personalplaneringen kan vara att genomföra årliga bemanningskartläggningar.

§ 8 mom 1:1 Arbete som medför rätt till övertidskompensation

Anmärkningen får följande lydelse:

Övertidskompensation gäller också heltidsanställd arbetstagare med ferietjänst.

§ 9 mom 1:2 Ersättning för obekväm arbetstid (ob-tillägg)

Kronor per timme från och med 1 maj 2023:

- a. 123:00
- b. 61:40
- c. 49:90
- d. 24:70

Kronor per timme från och med 1 maj 2024:

- a. 127:00
- b. 63:40
- c. 51:55
- d. 25:50

§ 11 mom 2 Semesterår och intjänandeår

Momentet får följande lydelse:

Semesterledighet utgår under intjänandeåret som sammanfaller med semesteråret, vilket är löpande kalenderår. För arbetstagare med ferier utgör verksamhetsåret semesterår som tillika är intjänandeår såvida inte lokal överenskommelse om annat träffas.

§ 11 mom 3:1 Arbetstagare med ferier

Momentet får följande lydelse:

För arbetstagare som är tjänstgöringsfri viss tid av året på grund av ferier (ingen verksamhet pågår) ska semestern inräknas i den tjänstgöringsfria tiden. För arbetstagare med ferier ska semesterlagen/avtalet tillkommande semesterledighet anses förlagd till tid räknat från och med första vardagen av den längsta ferieperioden som infaller på sommaren såvida inte lokal överenskommelse om annat träffas.

Anmärkning:

Andra meningen gäller från och med verksamhetsåret 2023-2024.

§ 11 mom 3:2 Semesterledighet som inte kunnat förläggas till ferietid

Momentet får följande lydelse:

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. Sådan ledighet påverkar inte ferielöneintjänande.

§ 11 mom 5:3 Semesterrätt vid vissa kortare anställningar

Momentet får följande lydelse:

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

§ 13 mom 1 Rätt till föräldralön

Andra stycket i momentet stryks.

§ 14 mom 1 Kort ledighet med lön

Andra stycket får följande lydelse:

Besök i hälso- och sjukvård kan få ske på arbetstid när verksamheten så tillåter.

§ 15 mom 2:2 Turordningsregler vid uppsägning p g a arbetsbrist

Momentet får ny lydelse enligt följande:

Vid uppsägning på grund av arbetsbrist ska turordningsreglerna i kapitel 3, §§ 8, 9 och 10 i Huvudavtal om trygghet, omställning och anställningsskydd Arbetsgivaralliansen-PTK/Kommunal tillämpas, se bilaga 4.

Bilaga 2 - Löner

Avtalen Folkhögskola och Skola/Utbildning – Sveriges Lärare, Vision, Akademikerförbunden:

Efter avslutad lönerrevision ska summan av de fasta kontanta lönerna för respektive arbetstagarorganisations medlemmar ha ökat med lägst 4,1 % per den 1 maj 2023 respektive 3,3 % per den 1 maj 2024.

Avsnittet Avtalat löneökningstrymme stryks, liksom skrivningar om lokal lönebildning.

Under Allmänna utgångspunkter förs följande stycke in:

Lönesättningen ska vara sakligt grundad. En arbetstagare får varken direkt eller indirekt diskrimineras vid tillämpning av bestämmelser och praxis om lön. Lönekartläggning ska ske årligen. Den årliga analys arbetsgivaren enligt punkt 3 Överläggning ska göra inför löneöversynen bör utmytna i en diskussion om önskvärda förändringar och den kan visa att det utöver lönerrevisionen finns skäl att göra individuella justeringar för att åtgärda eventuella osakliga löneskillnader.

Under avsnitten Individuella lönesamtal respektive Förhandling förs följande stycke in.

Under samtalet ska anteckningar föras. Av anteckningarna ska framgå:

- Motivering av lönesättningen av arbetstagaren.
- De lönekriterier arbetstagaren bedömts utifrån, samt viktningen av dessa i lönesättningen.

Anteckningarna skrivs under av lönesättande chef och arbetstagaren och ska följas upp på nästkommande medarbetarsamtal och lönesamtal. Har förhandling begärts ska anteckningarna finnas med som underlag i förhandlingen.

Ett nytt stycke, 6 Förhandling, förs in för att tydliggöra alternativet till individuella lönesättande samtal:

6.Förhandling

Innan lokal förhandling påbörjas ska individuella lönesamtal ha genomförts enligt samma principer som lönesättande samtal, se punkt 4.

Under samtalet ska anteckningar föras. Av anteckningarna ska framgå:

- Motivering av lönesättningen av arbetstagaren.
- De lönekriterier arbetstagaren bedömts utifrån, samt viktningen av dess i lönesättningen.

Anteckningarna skrivs under av lönesättande chef och arbetstagaren och ska följas upp på nästkommande medarbetarsamtal och lönesamtal. Har förhandling begärts ska anteckningarna finnas med som underlag i förhandlingen.

Central förhandling ska påkallas senast inom en månad efter avslutad lokal förhandling.

Efter avslutad förhandling ska parterna utvärdera den genomförda lönerrevisionen som ett underlag för budgetprocess och kommande överläggning. Det är viktigt att medarbetare och lönesättande chef är delaktiga i utvärderingen.

Bilaga 3 - Redaktionella ändringar

Parterna konstaterar att Lärarförbundet och Lärarnas Riksförbund gått samman i ett nytt förbund, Sveriges Lärare, och att konsekvensändringar därför görs i avtalstexten.

1: Redaktionella ändringar i Avtal Folkhögskola 2: Gemensamma redaktionella ändringar i avtalen Folkhögskola och Skola/Utbildning 3: Redaktionella ändringar i löneavtalen Folkhögskola och Skola/Utbildning

1: Redaktionella ändringar Avtal Folkhögskola

§ 2 mom 3:1 Allmän visstidsanställning – projekt

Rubrik och text får ny lydelse enligt följande:

Mom 3:1 Projektanställning

Avtal om projektanställning får träffas upp till 36 månader vid projekt som är av tidsbegränsad art och som helt eller delvis finansieras via externa medel. Med externa medel avses medel som tilldelats skolan utöver statsanslagen från Folkbildningsrådet eller annan reguljär finansiering av verksamheten. Vid oklarheter om vad externt finansierade projekt innebär ska parterna begära central konsultation.

§ 2 mom 4 Tidsbegränsad anställnings övergång till tillsvidareanställning

Rubrik och text får ny lydelse enligt följande:

Mom 4 Projektanställnings övergång till tillsvidareanställning

För anställda enligt § 2 mom 3:1, övergår anställningen till en tillsvidareanställning efter 36 månaders anställningstid.

§ 7 mom 13 Veckovila

Hänvisningen i parenteserna i första stycket ska vara till anmärkning mom 10.

§ 11 mom 7 Semesterförläggning för intermittert deltidsarbete

I formeln byts begreppet nettoarbetsdagar ut mot nettosemesterdagar.

2: Gemensamma redaktionella ändringar Avtalen Folkhögskola och Skola/Utbildning

§ 9 mom 1:1 Begreppet obekväm arbetstid

Stycket får ny lydelse enligt följande:

Med obekväm arbetstid avses den del av den ordinarie arbetstiden som förläggs på tider angivna i mom 1:2 punkterna a-d.

§ 12 mom 4:2 Sjukdom t o m 14:e kalenderdagen per sjukperiod

Hänvisningen i punkt 1 till punkterna 5 och 6 tas bort. Hänvisningen ska vara till Beräkning av avdrag vid sjukdom del av dag.

I punkt 3 under Anmärkningar stryks hänvisning till § 12 mom 4:2. Hänvisningen ska vara till § 12 mom 4:4.

§ 15 mom 3:1 Tidsbegränsade anställningar (gäller ej Kommunal)

I rubriken tas parenteserna bort.

Momentet får ny lydelse enligt följande:

För tidsbegränsade anställningar som tecknas för mer än tre månader gäller en ömsesidig uppsägningstid om en månad. Uppsägning från arbetsgivaren förutsätter sakliga skäl enligt Huvudavtal Arbetsgivaralliansen-PTK/Kommunal

3: Redaktionella ändringar löneavtalen Folkhögskola och Skola/Utbildning

Bilden över löneprocessen läggs längst bak i löneavtalet. Rutorna i bilden ska numreras motsvarande avsnitten i löneavtalet.

Löneavtalens avsnitt numreras enligt följande:

1. Verksamhetsutveckling, 2. Medarbetarsamtal, 3. Överläggning, 4. Individuella lönesättande samtal, 5. Avstämning, 6. Förhandling.

Sista stycket i avsnittet Överläggning får följande lydelse:

Det är parternas uppfattning att arbetsgivaren i första hand ska genomföra löneöversynen genom individuella lönesättande samtal i enlighet med punkt 4 Individuella lönesättande samtal och punkt 5 Avstämning. Begär lokal part att löneöversynen istället ska genomföras som förhandling tillämpas punkt 6 Förhandling.

Anmärkningen i avsnittet Överläggning får följande lydelse:

För Sveriges Lärare utgör ombud lokal part. Saknas lokal facklig representation utser Sveriges Lärares riksförening företrädare (löneavtal Folkhögskola). För Sveriges Lärare utgör ombud lokal part. Saknas lokal facklig representation utser Sveriges Lärares riksförening respektive riksorganisation företrädare (löneavtal Skola/Utbildning).

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

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

Bilaga 4 – Turordning vid uppsägning p g a arbetsbrist

Huvudavtal om trygghet, omställning och anställningsskydd Arbetsgivaralliansen-PTK/Kommunal

Kapitel 3 Anställningsskydd

Turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist

§ 8

I förhållandet mellan LO-förbund (som här tecknar avtal för arbetare) och Arbetsgivaralliansen, som antagit Huvudavtalet på förbunds nivå, ska följande gälla.

De lokala parterna ska vid aktualiserad personalinskränkning värdera företagets krav och behov i bemanningshänseende. Om dessa behov enligt parternas gemensamma uppfattning inte kan tillgodoses med tillämpning av lag ska fastställandet av turordning ske genom avtalssturlista.

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

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

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

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

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

§ 9

I förhållandet mellan PTK och Arbetsgivaralliansen, samt PTK:s medlemsförbund som antagit Huvudavtalet, ska följande gälla.

Grundtanken i Huvudavtalet kap. 2 om omställning är att arbetsgivaren fortlöpande avsätter ekonomiska medel som ska användas i samband med driftinskränkning.

Därigenom ska i en sådan situation såväl företagets behov vad gäller arbetsstyrkans sammansättning som uppsagdas krav på ekonomisk kompensation och hjälp till nytt arbete kunna tillgodoses. Detta innebär i sin tur ett åläggande för berörda parter att vid aktualiserad driftsinskränkning på endera partens begäran söka träffa överenskommelse om turordning vid uppsägning. De har därvid ett gemensamt ansvar för att den arbetsstyrka som sammansätts gör det möjligt för företaget att uppnå ökad produktivitet, lönsamhet och konkurrenskraft.

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

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

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

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

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

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

Det förutsätts att arbetsgivaren inför behandlingen av frågorna som berörts i denna paragraf tillhandahåller den lokala respektive förbundsavtalsparten relevant faktaunderlag.

Anmärkning

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

Arbetsgivaralliansen och PTK noterar att samtliga berörda PTK-förbund enats om att hos arbetsgivaren befintliga tjänstemannaklubbar respektive av tjänstemännen utsedda representanter inom PTK-området kan beträffande detta avtal och beträffande frågor om personalinskränkning enligt avtalen om allmänna anställningsvillkor gentemot arbetsgivaren företrädas av ett gemensamt organ, PTK-L. Detta organ ska anses vara "den lokala arbetstagarparten" i de nämnda avtalen. PTK-L ska även anses vara "den lokala arbetstagarorganisationen" enligt anställningsskyddslagen.

§ 10

Om avtal om turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist inte kan träffas får arbetsgivaren vid berörd driftsenhet och avtalsområde undanta tre arbetstagare. De sålunda undantagna har företräde till fortsatt anställning.

Arbetsgivare som endast har en driftsenhet kan vid tillämpning av första stycket istället välja att undanta totalt fyra arbetstagare för samtliga avtalsområden.

Vad avser situationen att flera driftsenheter sammanlagts till en gemensam turordning genom tillämpning av 22 § tredje stycket anställningsskyddslagen, ska antal vid tillämpning av första stycket vara tre arbetstagare plus en arbetstagare per driftsenhet som omfattas av sammanläggningen utöver den första driftsenheten, per avtalsområde.

Alternativt med regleringen i första, andra och tredje stycket får en arbetsgivare vid berörd driftsenhet och avtalsområde undanta 15 procent av de anställda som slutligen får avsluta sin anställning på grund av arbetsbristen, innan lagturlistan fastställs. Undantag enligt detta stycke får högst omfatta tio procent av de anställda vid berörd driftsenhet eller driftsenheter, per avtalsområde.

En arbetsgivare som vid uppsägning på grund av arbetsbrist undantagit en eller flera arbetstagare enligt första, andra, tredje eller fjärde stycket får inte vid berörd driftsenhet och avtalsområde undanta ytterligare arbetstagare vid uppsägning som sker inom tre månader därefter.

Anmärkning

Denna bestämmelse ersätter bestämmelsen i 22 § andra stycket anställningsskyddslagen, dvs. det s.k. tvåundantaget.

Med avtalsområde avses i denna bestämmelse kategoriklyvningen mellan arbetare och tjänstemän.

Vad som utgör driftsenhet regleras inte i denna bestämmelse. Definitionen av vad som är en driftsenhet finns i 22 § tredje stycket anställningsskyddslagen, vilken bestämmelse är dispositiv.

Med begreppet anställda som slutligen får avsluta sin anställning på grund av arbetsbristen avses samtliga anställda vilkas anställning avslutas på grund av arbetsbristen. Med detta avses utöver den som sägs upp av arbetsgivaren även den arbetstagare vars anställning på annat vis upphör på grund av arbetsbristen, t.ex. där anställning avslutas genom individuell överenskommelse därom, genom tidigare pensionsavgång och dylikt.

Avseende procentregeln ska avrundning ske matematiskt.

De arbetstagare som undantas ska enligt arbetsgivaren ha särskild betydelse för den fortsatta verksamheten. Arbetsgivarens bedömning i denna fråga kan inte angripas rättsligt.

Möjligheten att undanta arbetstagare från turordningen gäller enligt paragrafens femte stycke inte i fall där arbetsgivaren tidigare inom en tremånadersperiod vid berörd driftsenhet och avtalsområde har sagt upp arbetstagare på grund av arbetsbrist och då använt sig av undantagsmöjligheten. En arbetsgivare som har sagt upp en eller flera arbetstagare på grund av arbetsbrist och då undantagit arbetstagare från turordningen får alltså först efter att tre månader har passerat, från det att den första uppsägningen verkställts, undanta arbetstagare från turordningen vid uppsägning på grund av en "ny" arbetsbrist vid en driftsenhet och avtalsområde som varit berörd. Annars kan arbetsgivaren bli skadeståndsskyldig för brott mot turordningsreglerna. Det nu sagda gäller bara i fall där arbetsgivaren vid den tidigare arbetsbristuppsägningen faktiskt använt sig av möjligheten att undanta arbetstagare från turordningen.

Med begreppet berörd driftsenhet och avtalsområde avses i denna bestämmelse driftsenhet och avtalsområde där någon arbetstagare sagts upp på grund av arbetsbrist. Vid sammanläggning innebär det att spärren i paragrafens femte stycke endast träffar driftsenheter och avtalsområden där någon arbetstagare faktiskt sagts upp på grund av arbetsbristen.