

Skolor, förskolor och fritidshem

Allmänna anställningsvillkor och
löner m.m.

**Läraryrket och Lärarnas Riksförbund
gäller 1 september 2018 – 30 augusti 2020**

Kommunal gäller 1 november 2018 – 31 oktober 2020

Vision gäller tillsvidare

Reviderat januari 2019

kfo



Läraryrket



LÄRARNAS
RIKSFÖRBUND

Kommunal.



SVERIGES
SKOLLÄRARFÖRBUND

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

| | |
|--|----|
| FÖRTECKNING ÖVER AVTAL OCH ÖVERENSKOMMELSER | 2 |
| ALLMÄNNA ANSTÄLLNINGSVILLKOR | 4 |
| § 1 Avtalets omfattning | 4 |
| § 2 Anställning | 4 |
| § 3 Allmänna förhållningsregler | 6 |
| § 4 Arbetstid | 7 |
| § 5 Lönebestämmelser | 10 |
| § 6 Övertids-, mertidsersättning och övriga ersättningar | 11 |
| § 7 Tjänstledighet, ledighet med lön och föräldraledighet | 13 |
| § 8 Sjuklön | 16 |
| § 9 Semester | 19 |
| § 10 Ferielön | 22 |
| § 11 Anställnings upphörande | 23 |
| § 12 Tjänste- och personalbostad | 27 |
| § 13 Giltighetstid | 28 |
| FÖRSKOLOR OCH FRITIDSHEM | 29 |
| Bilaga 1 Ersättning vid jourtjänst | 29 |
| Bilaga 2 Tillämpningsöverenskommelse längre begränsningsperiod | 30 |
| Bilaga 3 Inhyrningsfrågan | 33 |
| LÖNEAVTAL KOMMUNAL | 35 |
| LÖNEAVTAL LÄRARFÖRBUNDET OCH LÄRARNAS RIKSFÖRBUND | 38 |
| LÖNEAVTAL VISION | 43 |
| LÖNEAVTAL SVERIGES SKOLLEDARFÖRBUND | 46 |

De skuggade texterna i avtalet avser anställda med ferieanställning.

FÖRTECKNING ÖVER AVTAL OCH ÖVERENSKOMMELSER

**Mellan Arbetsgivarföreningen KFO (KFO) och Svenska Kommunal-
arbetareförbundet, Lärarnas Riksförbund, Lärarförbundet samt Vision inom
avtalsområdet skolor, förskolor och fritidshem**

Allmänna anställningsvillkor

Mellan KFO och parterna gäller avtal om allmänna anställningsvillkor från och med den 1 september 2013. Reviderat för medlemmar inom Lärarförbundet och Lärarnas Riksförbund den 1 september 2018. Reviderat för Kommunals avtalsområde den 1 november 2017. Reviderat för Visions avtalsområde den 1 januari 2018.

Lönerevision

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

Förhandlingsordning

Mellan KFO och parterna gäller avtal om förhandlingsordning.

TRYGGHETSFÖRSÄKRING VID ARBETSSKADA (TFA)

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

FÖR ARBETARE GÄLLER FÖLJANDE FÖRSÄKRINGAR:

TJÄNSTEPENSION

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

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

AVTALSGRUPPLIV (AGL)

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

AVTALSGRUPPSJUKFÖRSÄKRING (AGS)

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

FÖRÄLDRAPENNINGSTILLÄGG (FPT)

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

OMSTÄLLNINGSAVTAL

Omställningsavtal gällande mellan KFO-LO (Återfinns i separat avtal).

Övergångsregel:

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

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

FÖR TJÄNSTEMÄN GÄLLER FÖLJANDE FÖRSÄKRINGAR:

TJÄNSTEPENSION

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

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

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

TJÄNSTEGRUPPLIVFÖRSÄKRING (TGL)

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

OMSTÄLLNINGSAVTAL

Omställningsavtal gällande mellan KFO-PTK (Återfinns i separat avtal).

ALLMÄNNA ANSTÄLLNINGSVILLKOR

§ 1 Avtalets omfattning

Moment 1 Allmänt

Avtalet gäller för arbetstagare anställda hos arbetsgivare som bedriver förskolor, fritidshem, grund- och gymnasieskolor som är medlemmar i Arbetsgivarföreningen KFO (KFO).

Dessutom gäller övriga avtal och bestämmelser enligt förteckning eller som tecknas under avtalsperioden mellan KFO och parterna.

Moment 2 Nya medlemmar i KFO

Ansluts företag till KFO under avtalets giltighet gäller detta avtal från den tidpunkt företaget erhållit medlemskap i KFO, såvida inte företaget är bundet av annat kollektivavtal. Avtalet gäller då från den tidpunkt som parterna är överens om.

Moment 3 Särskilda villkor för anställda i chefsställning

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

Moment 4 Pensionär

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

- Uppsägningstiden framgår av § 11 moment 5:1.

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

Moment 5 Tjänsteresa

Om en arbetstagare företar tjänsteresa inom- eller utomlands på arbetsgivarens uppdrag ska anställningsvillkoren under tjänsteresan regleras antingen genom överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren eller genom särskilt resereglemente eller liknande. Villkoren bör fastställas innan tjänsteresan företas.

§ 2 Anställning

Moment 1 Anställningsavtal

Första stycket gäller Kommunals och Visions avtalsområde

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

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

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

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

I anslutning till att anställningsavtal träffas ska arbetsgivaren även informera arbetstagare med ferielön om gällande bestämmelser för lön och ledighet enligt detta avtal.

Anmärkning

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

Avtal om anställning på prov kan förlängas om den anställda är frånvarande under prövotiden på grund av sjukdom eller föräldraledighet.

Prövotiden kan då förlängas med motsvarande tid som frånvaron varat.

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

Moment 2 Anställningsformer

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

- Provanställning i högst sex månader
- Allmän visstidsanställning.
- Vikariat
- Säsongsarbete
- Arbetstagaren som fyllt 67 år.
- Avtal om anställning med lön per arbetad timme får träffas om den sammanhängande anställningstiden uppgår till högst tre månader per anställningstillfälle, alternativt inte överstiger 16 timmar per helgfri vecka i genomsnitt på en fyraveckorsperiod.
- Överenskommelse om tidsbegränsad anställning kan träffas i de fall ersättning utgår till verksamheten och ersättningen har ett direkt samband med ett barns särskilda behov. Anställningen är då knuten till att ersättningen utgår. Om ersättningen upphör är uppsägningstiden av anställningsavtalet 1 månad. Anställningsformen får inte träffas där verksamhetens huvudsakliga syfte är barn med särskilda behov. (Denna anställningsform gäller befattningar inom Kommunals område).

- Arbetstagare som anställs för viss tid som lärare, förskollärare eller fritidspedagoger utan att uppfylla skollagens särskilda villkor. Sådan anställning medför inte företrädesrätt till återanställning enligt LAS § 25.

Moment 3 Övriga regler

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

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

Anmärkning

Provanställning

Avtal om anställning på prov kan förlängas om den anställde är frånvarande under prøvotiden på grund av sjukdom eller föräldraledighet.

Prövotiden kan då förlängas med motsvarande tid som frånvaron varat.

Moment 4 Läkarintyg

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

§ 3 Allmänna förhållningsregler

Moment 1 Förtroende och tystnadsplikt

Förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare grundar sig på ömsesidig lojalitet och förtroende. Arbetstagaren ska ta till vara och främja arbetsgivarens intressen. Arbetstagare ska under sin anställning, samt efter anställningens upphörande, iaktta diskretion rörande verksamheten samt iaktta tystnadsplikt om uppgifter om enskilda personer som arbetstagaren till följd av sin anställning fått kännedom om.

Moment 2 Bisyssla

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

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

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

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

Moment 3 Förtroendeuppdrag

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

§ 4 Arbetstid

Arbetstidslagen gäller med följande tillägg och förändringar.

Moment 1 Ordinarie arbetstid

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

Anmärkning

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

Gäller endast befattningar inom Lärarförbundets samt Lärarnas Riksförbunds och Visions områden:

Arbetsgivaren och den enskilde medarbetaren får träffa överenskommelse om annan reglering av arbetstiden än vad som följer av första stycket.

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

För lärare med ferieanställning gäller följande:

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

Arbetsår är den tidsperiod under verksamhetsåret som arbetstagaren är tjänstgörings-skyldig.

Ferier är den del av verksamhetsåret som läraren inte är tjänstgörings-skyldig.

Moment 2:1 Ordinarie arbetstid per helgfri vecka

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

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

Resterande del av arbetstiden är förtroendearbetstid.

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

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

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

Den reglerade arbetstiden kan fördelas på pedagogiskt arbete med elever, undervisning,

gemensam planering, föräldramöten, utvecklingssamtal, informationsträffar och samordning av pedagogiska frågor med förskolan m m.
Arbetsgivaren kan för enskild lärare, efter samråd med läraren, begränsa tiden för pedagogiskt arbete med eleverna, till förmån för andra arbetsuppgifter.
Deltidsanställd lärare fullgör den reglerade arbetstiden i proportion till anställningens omfattning.

Moment 2:3 Förtroendearbetstid

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

Moment 2:4 Kompetensutveckling m m

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

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

Moment 2:5 Överenskommelse om annan arbetstid

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

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

Moment 3 Arbetstidsschema

Daterat och undertecknat arbetstidsschema bör finnas tillgängligt på arbetsplatsen. Schemat ska ange tiderna för arbetets början och slut för varje arbetstagare eller grupp av arbetstagare med samma arbetstidsindelning. Av schemat bör även framgå rasternas längd och förläggning.

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

Gäller befattningar inom Kommunals och Visions områden

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

Moment 4 Avvikelser från arbetstidslagen

Moment 4:1

Gäller befattningar inom Kommunals område:

Oavsett vad som anges i arbetstidslagen

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

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

Gäller samtliga parter områden

Protokollsanteckning

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

Moment 4:2

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

5 § andra stycket om längre begränsningsperiod än fyra veckor.

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

8 § om annat uttag av övertid och annan begränsningsperiod för övertid.

10 § första och andra stycket om mertid vid deltidsanställning.

13 § första stycket om nattvila.

14 § första stycket om veckovila.

15 § tredje stycket om förläggning av raster.

16 § om utbyte av rast mot måltidsuppehåll.

Anmärkning

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

§ 5 Lönebestämmelser

Moment 1 Löneavtal

Mellan KFO och respektive part gäller löneavtal enligt särskilda överenskommelser.

Moment 1:1 Lönesättning av nyanställd

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

Moment 1:2 Lägstlön - gäller befattningar inom Kommunals område

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

Fr o m 1 november 2018 är lägstlönen 18 989 kr/mån

Fr o m 1 november 2019 är lägstlönen 19 426 kr/mån

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

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

Fr o m 1 november 2018 uppgår lägstlönen till 21 376 kr/mån

Fr o m 1 november 2019 uppgår lägstlönen till 21 867 kr/mån

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

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

Moment 1:3 Arbete på obekvämt arbetstid

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

Moment 2 Löneformer

Moment 2:1 Månadslön

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

Moment 2:2 Timlön

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

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

Moment 3

Ersättning för jourtjänst vid nattöppna förskolor framgår av bilaga 1.

§ 6 Övertids-, mertidsersättning och övriga ersättningar

Moment 1 Skyldighet att arbeta övertid

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

Moment 2 Undantag från rätt till övertidsersättning

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

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

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

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

Moment 3 Rätten till övertidsersättning

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

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

Mertid/övertid vid deltidsanställning – se moment 5.

Moment 3:1 Beräkning av utfört övertidsarbete

Vid beräkning av längden av utfört övertidsarbete räknas påbörjad halvtimme.

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

Moment 4 Beräkning av övertidsersättning

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

Övertidsersättning

Övertidsersättning per arbetad timme inklusive semesterlön utges enligt följande:

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

$$\frac{\text{Månadslönen}^*}{94} \quad (\text{enkel övertid})$$

- b) för övertidsarbete på annan tid,

$$\frac{\text{Månadslönen}^*}{72} \quad (\text{kvalificerad övertid})$$

Ovanstående gäller även heltidsanställd lärare med ferietjänst.

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

Kompensationsledighet

Kompensationsledighet för övertidsarbete som avses under

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

Moment 5 Deltidsanställning - Ersättning för mertid och övertid

Moment 5:1 Mertid

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

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

Moment 5:2 Beräkning av mertid

Vid beräkning av längden av överskjutande arbetstid räknas påbörjad halvtimme. Om arbetet har utförts både före och efter den för deltidanställningen gällande arbetstiden ska de båda tidsperioderna sammanräknas.

Moment 5:3 Beräkning av mertidersättning

Ersättning för överskjutande timme inklusive semesterlön utges med

$$\frac{\text{Deltidsmånadslönen}^*}{3,5} \times \text{deltidsarbetstiden per vecka}$$

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

Individuell överenskommelse om kompensationsledighet

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

Moment 5:4 Ersättning för övertidsarbete vid deltidanställning

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

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

Moment 5:5 Ersättning för övertidsarbete vid deltidanställning

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

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

Moment 6 Inarbetning av tid

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

Anmärkning

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

Moment 7 Ersättning för lägerverksamhet

Arbetstagare erhåller för varje tjänstgöringsdygn med övernattnings 320 kronor inklusive semesterlön. Fr o m 1 september 2018 gäller för Lärarförbundet och Lärarnas Riksförbund 440 kronor inklusive semesterlön.

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

För tidskompensation som inte uttagits vid anställningens upphörande utges ersättning med timlön beräknad enligt moment 2:3.

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

§ 7 Tjänstledighet, ledighet med lön och föräldraledighet

Moment 1 Tjänstledighet med lön

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

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

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

Anmärkning

Respektive arbetsgivare ska tillse att lika fall ska behandlas lika.

Moment 2 Tjänstledighet med lön vid nationaldag

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

Moment 3 Tjänstledighet utan lön

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

Moment 3:1 Tjänstledighet del av dag

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

Moment 3:2 Tjänstledighet om högst 5 arbetsdagar

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

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

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

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

Moment 3:4 Tjänstledighet hel kalendermånad

Om en tjänstledighetsperiod omfattar en eller flera hela kalendermånader ska arbetstagarens hela månadslön* dras av för var och en av kalendermånaderna.

Moment 3:5 Tjänstledighet vid intermittert deltidsarbete

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

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

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

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

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

Moment 3:6 Lön för del av månad

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

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

Moment 4 Föräldralön

Gäller befattningar inom Kommunals område, och arbetare som går kvar på KTP2

Anmärkning

För arbetare som från och med 1 januari 2019 omfattas av GTP och därmed även omfattas av Föräldrapenningtillägg (FPT) och som inleder föräldraledighet efter den 31 december 2018 utbetalas inte föräldralön.

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

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

Föräldralön utges, för första föräldraledigheten, med 10 procent av månadslönen för lönedelar upp till 10 prisbasbelopp och med 90 procent på lönedelar som överstiger 10 prisbasbelopp. Utbetalning sker löpande under 60 dagar respektive 150 dagar.

Gäller befattningar inom Lärarförbundets och Lärarnas Riksförbunds samt Visions områden

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

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

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

Moment 4:1 Föräldralön utges inte

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

Moment 4:2 Löneavdrag vid ledighet med tillfällig föräldrapenning

Vid ledighet med tillfällig föräldrapenning görs avdrag för varje frånvarotimme med

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

Vid frånvaro hel kalendermånad görs avdrag med arbetstagarens hela månadslön.

Anmärkning till § 7

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

§ 8 Sjuklön

Moment 1 Sjukanmälan

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

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

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

Moment 1:1 Sjukförsäkringen och läkarintyg

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

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

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

Moment 2 Sjuklönetidens längd

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

- för grupp 1: t o m 90:e kalenderdagen i sjukperioden.
- för grupp 2: t o m 45:e kalenderdagen i sjukperioden.

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

Grupp 2 = övriga arbetstagare.

Sjuklön från 15:e dagen utges dock för högst 105/45 kalenderdagar per tolv månadersperiod.

För den som får sjukpension enligt gällande pensionsplan upphör rätten till sjuklön.

Moment 3 Sjuklönens storlek

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

Anmärkning

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

Månadsavlönade och arbetstagare med timlön som går på schema:

Dag 1-14

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

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

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

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

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

Dag 15-90 – gäller år 2019

Gäller för tjänstemän och arbetare som går kvar på KTP2

Anmärkning

För arbetare som från och med 1 januari 2019 omfattas av GTP och därmed även omfattas av Avtalsgruppsjukförsäkring (AGS) och som insjuknar efter den 31 december 2018 utbetalas inte sjuklön efter dag 14.

För arbetstagare med månadslön* om högst 31 000* kr görs avdrag per sjukdag med:

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

För arbetstagare med månadslön*-över 31 000* kr görs avdrag per sjukdag med:

$$80 \% \times \frac{8 \times \text{prisbasbeloppet}}{365} + 10 \% \times \frac{\text{Månadslön}^* \times 12}{365}$$

*) Den angivna lönegränsen utgör 8 × för varje år gällande prisbasbelopp / 12. Prisbasbeloppet för 2019 är 46 500 kronor och lönegränsen för 2019 blir följaktligen 31 000 kronor. Ny beräkning ska ske varje år.

Timavlönade, arbetstagare som är anställda per arbetad timme:

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

Samtliga

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

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

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

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

Dagslön = månadslön x 12, delat med 365

Anmärkning

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

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

Moment 4 Inskränkningar i rätten till sjuklön

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

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

Den som vid anställningens början fyllt 60 år kan komma överens om att rätten till sjuklön upphör efter 14:e dagen i sjuklöneperioden. Om sådan överenskommelse har träffats ska arbetsgivaren underrätta den lokala arbetstagarparten.

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

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

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

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

§ 9 Semester

Moment 1 Allmänna bestämmelser

Semester utges enligt lag med de tillägg och ändringar som framgår av denna paragraf. Undantag från semesterlagen har gjorts endast i de delar, där så uttryckligen framgår i nämnda moment.

Moment 2 Semesterår – intjänandeår

Semesteråret utgörs av kalenderåret som tillika är intjänandeår om inte annat överenskommes i lokalt kollektivavtal.

Moment 3 Semesterns längd

Moment 3:1

Antal semesterdagar för helt semesterår utges enligt följande.

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

Moment 3:2 lärare med ferieanställning

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

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

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

Lärare med ferieanställning äger inte rätt att spara semesterdagar.

Moment 3:3 Anställning mindre än 3 månader

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

Vid anställning med timlön inkluderar denna semesterlön.

Moment 3:4 Omvandling av semesterdag till semester per timme

Överenskommelse kan träffas mellan arbetsgivare och enskild arbetstagare.

Semesterdag som överstiger 20 får omvandlas till ledighet i timmar.

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

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

En semesterdag omräknas till semestertimmar enligt följande:

$$a/5 = b$$

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

b = antal semestertimmar

Moment 4 Semesterlön, -tillägg och -ersättning m m

Moment 4:1 Semesterlön

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

Moment 4:2 Semesterersättning

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

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

Moment 4:3 Obetald semesterdag

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

Moment 4:4 Ändrad sysselsättningsgrad

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

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

Med månadslön avses den fasta månadslönen.

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

Exempel:

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

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

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

Moment 4:5 Utbetalning av semestertillägg

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

Moment 4:6 För mycket utbetald semesterlön

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

Moment 5 Sparande av semester

Moment 5:1 Villkor för att spara semesterdagar

Om en arbetstagare har rätt till fler än 20 betalda semesterdagar kan arbetstagaren av de överskjutande semesterdagarna spara en eller flera till ett senare semesterår. Detta får endast ske om arbetstagaren inte samma år tar ut tidigare sparad semester. Antalet sparade semesterdagar får inte vid något tillfälle överstiga 25 dagar.

Moment 5:2 Semesterlön/-ersättning för sparade semesterdagar

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

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

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

Moment 6 Semesterledighet för intermittent deltidsanställd

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

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

Om det vid beräkningen uppstår brutet tal sker avrundning uppåt till närmaste heltal. Med "antalet arbetsdagar per vecka" avses det antal dagar som, enligt för arbetstagaren gällande arbetstidsschema, är arbetsdagar per helgfri vecka i genomsnitt per fyra veckor (eller annan period som omfattar hel förläggingscykel).

Ska arbetstagaren enligt arbetstidsschemat arbeta såväl hel dag som del av dag samma vecka ska den delvis arbetade dagen i detta sammanhang räknas som hel dag. Ändras arbetstagarens arbetstidsschema så att "antalet arbetsdagar per vecka" förändras ska antalet outtagna nettosemesterdagar omräknas att svara mot den nya arbetstiden.

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

Moment 7

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

§ 10 Ferielön

För lärare med ferieanställning gäller följande:

Moment 1 Utbetalning av 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 §, 17 a § eller 17 b § semesterlagen är semesterlönegrundande.

Moment 2 Intjänande av ferielön

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

Anmärkning

Semesterlönegrundande frånvaro räknas som arbetad tid i detta hänseende.

Moment 3 Kortare frånvaro

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

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

Löneavdrag överstigande en halv månadslön fördelas på flera ferielöneutbetalningstillfällen.

Moment 4 Semestertillägg då ferielön utges

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

Moment 5 Ledighet med sjukpenning m m under ferieperioden

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

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

§ 11 Anställnings upphörande

Moment 1 Uppsägning från arbetstagarens sida

Moment 1:1 Förfarandet vid egen uppsägning

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

Moment 1:2 Uppsägningstid

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

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

Moment 2 Uppsägning från arbetsgivarens sida

Moment 2:1 Turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Moment 2:2 Uppsägningstid

Uppsägningstiden för tillsvidareanställda från arbetsgivarens sida är följande.

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

Anmärkning

Vid uppsägning på grund av arbetsbrist för arbetstagare som fyllt 55 år med 10 sammanhängande anställningsår, gäller en förlängning av uppsägningstiden med 6 månader enligt trygghetsavtalet.

Moment 3 Tidsbegränsad anställnings upphörande

Moment 3:1 Överenskommelse om uppägningstid

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

Moment 3:2 Tidsbegränsad anställnings upphörande i förtid – gäller befattningar inom Kommunals och Visions områden

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

Moment 3:3 Tidsbegränsad anställning

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

Tillämpningsregler vid besked till arbetstagaren om att den tidsbegränsade anställningen upphör

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

Moment 4 Upphörande av provanställning

Moment 4:1 Upphörande under pågående provanställningsperiod

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

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

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

Anmärkning

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

Moment 4:2 Upphörande vid provanställningsperiodens slut

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

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

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

Moment 4:3 Tillämpningsregler vid besked till arbetstagaren om att provanställningen ska upphöra

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

Moment 5 Övriga bestämmelser vid uppsägning

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

Moment 5:1 Pensionärer

Om arbetstagaren kvarstår i tjänst eller har anställts vid företaget efter det att arbetstagaren har uppnått gällande ordinarie pensionsåldern enligt tillämplig pensionplan är uppsägningstiden en månad för både arbetsgivaren och arbetstagaren.

Moment 5:2 Uppnådd lagstadgad pensionsålder

Om inte annat följer av pensionsbestämmelser är arbetstagaren skyldig att utan uppsägning lämna sin anställning vid utgången av den kalendermånad under vilken arbetstagaren fyller 67 år.

Moment 5:3 Skadestånd då arbetstagaren inte iakttar uppsägningstid

Lämnar arbetstagaren 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.

Moment 5:4 Intyg

Tjänstgöringsintyg

När uppsägning har skett från arbetsgivaren eller arbetstagarens sida har arbetstagaren rätt att få ett tjänstgöringsintyg som innehåller

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

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

Arbetsgivarintyg

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

Intyg om uttagen semester

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

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

§ 12 Tjänste- och personalbostad

Moment 1 Hyresförhållande och anställning

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

Moment 2 Tjänstebostad

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

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

Moment 3 Personalbostad

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

Moment 4

Utan arbetsgivarens medgivande får inte

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

Moment 5 Uppsägning av hyresavtal

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

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

Dock gäller - vid fall som avses i punkt a) - att

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

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

Moment 6 Uppsagt hyresavtal

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

§ 13 Giltighetstid

För **Kommunal** gäller avtalet från och med den 1 november 2017 till och med den 31 oktober 2020. Därefter löper avtalet med en ömsesidig uppsägningstid om sju dagar.

För **Läraryrket** och **Lärarnas Riksförbund** gäller avtalet från och med den 1 september 2018 till och med den 31 augusti 2020. Därefter löper avtalet med en ömsesidig uppsägningstid om sju dagar.

För **Vision** gäller avtalet från och med den 1 juni 2010 och tills vidare med en ömsesidig uppsägningstid om tre månader.

FÖRSKOLOR OCH FRITIDSHEM

Ersättning vid jourtjänst

1. Allmänt

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

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

Vid beräkningen av längden av arbetad jourtid räknas påbörjad halvtimme.

2. Kontant ersättning

Ersättning utgår med

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

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

$\frac{\text{månadslön}}{325}$ kronor per jourtimme inkl semesterlön/ersättning.

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

3. Jourersättning utges ej

Ersättning för jour utgår ej för tid då arbete utförts, ej heller då ersättning för jour uttryckligen ingår i lönen, eller kompensation härför utgår i form av ledighet, avkortning av arbetstiden eller om arbetsgivaren och arbetstagaren träffat särskild överenskommelse om ersättning för jour.

4. Jourersättningen som ett fast tillägg/ingående i månadslönen

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

5. Arbetad tid under jour

För arbetad tid under jour utgår kompensation enligt reglerna om övertid och mertid, (§ 6) om inte kompensation härför uttryckligen ingår i lönen alternativt om inte arbetsgivaren och arbetstagaren träffat särskild överenskommelse om ersättning för arbetad tid under jourtid. Vid beräkning av längden av utfört arbete under ett jourpass medräknas endast arbetade hela halvtimmar. Flera korta arbetstillfällen under ett jourpass får sammanräknas.

Tillämpningsöverenskommelse längre begränsningsperiod

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

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

1 Längre arbetstid – del av år

1.1 Fastställande av arbetsperiod och arbetsfri period samt utbetalning av lön

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

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

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

Arbetstagare med längre arbetstid del av år har sin månadslön (% av heltidslön i motsvarande befattning) 12 månader per år om arbetstagaren inte är frånvarande enligt nedan.

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

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

1.2.1 Intjänandeformel

40 timmar per vecka * 52 veckor = 2080 timmar som utgör bruttoårsarbetstid för heltidsanställd

2080 timmar - (semesterdagar * 8 timmar) = nettoårsarbetstid för heltidsanställd.

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

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

(100%-sysselsättningsgraden) = % av 40 timmar per vecka som ger intjänad tid per vecka.

Den intjänade tiden fördelas över den arbetsfria perioden.

1.2.2 Inte intjänad lön för arbetsfri period

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

1.3 Mertid och övertid

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

För arbetstagare med arbetstidsförläggning mindre än 40 timmar per helg-fri vecka under arbetsperioder kan arbetsgivaren och arbetstagaren överenskomma om mertid upp till 40 timmar. Mertidsersättning utges enligt avtalet kap 5:3. För tid utöver 40 timmar utges övertidsersättning enligt avtalet kap5:4.

1.4 Frånvaro

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

1.4.1 Sjukdom m m under arbetsfria perioder

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

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

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

1.5 Anställnings upphörande

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

1.6 Byte av arbetstidsförläggning

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

2 Semester för arbetstagare med längre arbetstid del av år

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

2.1 Semesterår och intjänandeår

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

Inhyrningsfrågan

- Arbetsgivarföreningen KFO - Svenska Kommunalarbetareförbundet

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

§ 1 Inhyrning i samband med företrädesrätt till återanställning

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

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

Arbetsgivare som avser att anlita bemanningsföretag för tid överstigande fem veckor härefter ska uppta förhandling med lokal facklig organisation i syfte att uppnå enighet. I förhandlingen anges skälen för att anlita bemanningsföretag. Förhandlingen ska även klargöra i fall arbetsgivarens krav kan tillgodoses genom återanställning av arbetstagare med återanställningsrätt under förutsättning att arbetstagare har tillräckliga kvalifikationer.

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

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

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

Anmärkning

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

Varje driftsinskränkning räknas för sig.

§ 2 Nämnden för inhyrning

Parterna är ense om att inrätta en nämnd för inhyrning enligt följande.

Förfarandet i nämnden ska vara förenklat och snabbt.

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

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

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

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

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

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

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

LÖNEAVTAL 2017-11-01 – 2020-10-31

KFO-KOMMUNAL

1. Grundläggande principer för lönesättningen

Parterna är ense om följande grundläggande principer för lönesättningen på det gemensamma området.

Lönesättning och löneutveckling för arbetstagaren sker mot bakgrund av de förhållanden som skapar verksamhetens ekonomiska förutsättningar, främst måluppfyllelse och arbetstagarens bidrag härtil.

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

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

Utgångspunkten för lönesättningen är de arbetsuppgifter och kompetenskrav som gäller för arbetstagaren liksom de mål av såväl individuell som övergripande art som har satts för verksamheten. Av betydelse är även arbetstagarens utveckling av personliga färdigheter och egenskaper, varvid särskilt kompetens, samarbetsförmåga, ekonomiskt och personellt ansvar, omdöme, målmedvetenhet, initiativförmåga, idériakedom och innovationskraft betonas som betydelsefulla bedömningsgrunder.

Samma principer för lönesättningen ska gälla för kvinnor och män liksom för yngre och äldre arbetstagare.

Ovan angivna principer för lönesättningen bör utvecklas och kompletteras på arbetsplatsen.

2. Lönesamtal

Parterna är överens om att arbetsgivaren varje år ska genomföra individuella lönesamtal med varje arbetstagare. Utgångspunkten för lönesamtalet är de principer som framgår av punkt 1.

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

För att skapa förutsättningar för att lönen ska uppfattas som rättvis är det viktigt att göra de lönebildande kriterierna väl kända för arbetstagarna innan lönesamtalen genomförs.

3. Löneavtalets giltighet

3.1

Detta löneavtal omfattar medlemmar i Kommunal som arbetar som barnskötare, fritidsledare, elevassistent, kökspersonal och lokalvårdare anställda i fristående skolor, förskolor och fritidshem som var medlemmar i KFO den 31 oktober respektive år och vars arbetstagare börjat sin anställning senast den 31 oktober respektive år.

3.2 Undantag av vissa kategorier

- Löneavtalet omfattar ej arbetstagare som den 31 augusti respektive avtalsår,
- ej fyllt 18 år,
- kvarstår i tjänst eller har anställts efter det att arbetstagaren har uppnått 65 års pensionsålder enligt KTP-planen,
- är tjänstledig för minst tre månader framåt i tiden av annat skäl än sjukdom eller föräldraledighet, om ej överenskommelse träffas om annat. När arbetstagaren återgår i tjänst ska lönen bestämmas efter samma normer som gällt för övriga arbetstagare hos arbetsgivaren enligt detta avtal.

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

3.3 Arbetstagare som slutat sin anställning

Om en arbetstagare har slutat sin anställning den 1 november 2017, 2018 och 2019 och inte fått lönehöjning enligt punkt 4, ska arbetstagaren anmäla sina krav på lönehöjning till arbetsgivaren senast den 31 december respektive år.

3.4 Anställningsavtal den 1 mars 2017, 2018 och 2019.

Om arbetsgivare och arbetstagare den 1 mars 2017, 2018 och 2019, har träffat avtal om anställning och det uttryckligen har överenskommit att den avtalade lönen ska gälla oberoende av årets lönerevision, ska arbetstagaren inte omfattas av det årets lönerevision.

3.5 Redan genomförd lönerevision

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

4.1 Löneutrymme för individuella höjningar 1 november 2017

Ett löneutrymme om lägst 560 kronor per heltidsanställd och månad fördelas individuellt på respektive arbetstagare. För deltidsanställd beräknas beloppet proportionellt.

4.2 Löneutrymme för individuella höjningar 1 november 2018

Ett löneutrymme om lägst 510 kronor per heltidsanställd och månad fördelas individuellt på respektive arbetstagare. För deltidsanställd beräknas beloppet proportionellt

4.3 Löneutrymme för individuella höjningar 1 november 2019

Ett löneutrymme om lägst 580 kronor per heltidsanställd och månad fördelas individuellt på respektive arbetstagare. För deltidsanställd beräknas beloppet proportionellt

5. Förhandlingsordning

5.1 Arbetsgivarens förslag på nylön

Arbetsgivaren ska i lönesamtal senast den 30 november respektive år lämna förslag på nya löner till de anställda.

5.2 Lokal förhandling

Kommunal kan begära lokal förhandling om fördelning av löneutrymmet senast den 15 december respektive år. Sådan förhandling ska omfatta samtliga arbetsgivarens arbetsplatser.

Arbetsgivaren kan begära förhandling från tidigare datum.

Kan överenskommelse inte träffas vid lokal förhandling ankommer det på Kommunal att begära central förhandling.

Parterna är ense om att detta löneavtal bygger på förutsättningen att arbetsgivaren ska genomföra lönesamtal med samtliga arbetstagare som omfattas av löneavtalet. Eventuell lokal förhandling ska därför ske först sedan lönesamtalen genomförts.

5.3 Central förhandling

Begäran om central förhandling ska ske skriftligen hos KFO senast en månad efter det att den lokala förhandlingen är avslutad

6. Vissa pensionsfrågor

6.1 Pensionsmedförande lönehöjningar

Om lönehöjning utges till arbetstagare vars anställning upphört enligt punkt 3.3 och som är pensionsberättigad, ska höjningen inte vara pensionsmedförande. Om anställningen har upphört på grund av pensionsfall ska emellertid lönehöjningen vara pensionsmedförande.

6.2 Anmälan om pensionsmedförandelön

Arbetsgivaren ska anmäla den nya pensionsmedförande lönen och med den 1 november respektive år till tillämplig pensionsanstalt.

7. Retroaktiv omräkning

I det fall detta löneavtal tillämpas retroaktivt gäller följande.

Utbetalda övertidsersättningar samt gjorda tjänstledighetsavdrag och sjukavdrag ska omräknas retroaktivt och ske individuellt.

Stockholm den 10 oktober 2017

Arbetsgivarföreningen KFO

Gunnar Järsjö

Kommunal

Annica Jansson

LÖNEAVTAL 2018-09-01 – 2020-08-31,

KFO-LÄRARFÖRBUNDETS OCH LÄRARNAS RIKSFÖRBUNDS SAMVERKANSRÅD

1. Avtalets omfattning

1.1

Löneavtalet gäller Lärarförbundet och Lärarnas Riksförbunds medlemmar anställda inom avtalsområdet förskolor, fritidshem och fristående skolor som är anställda eller har anställts senast den 30 juni respektive avtalsår. Avtalet gäller för perioden 1 september 2018 till och med 31 augusti 2020. Löneöversyn sker den 1 september 2018, och 1 september 2019.

1.2 Undantag av vissa kategorier

Löneavtalet omfattar ej arbetstagare som den 31 augusti respektive avtalsår.

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

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

1.3 Arbetstagare som slutat sin anställning

Om en arbetstagare har slutat sin anställning den 1 september respektive avtalsår eller senare och ej har fått lönehöjning enligt punkt 4, skall arbetstagaren anmäla sina krav härpå till arbetsgivaren senast den 31 oktober 2018 respektive 2019.

1.4 Anställningsavtal

Om arbetsgivaren och en arbetstagare den 1 maj respektive avtalsår eller senare, har träffat avtal om anställning och därvid även om viss lön och de vidare uttryckligen har överenskommit att den avtalade lönen skall gälla oberoende av lönerevisionen respektive år, skall arbetstagaren ej omfattas av lönerevisionen för detta år.

1.5 Redan genomförd lönerevision

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

2. Tillämpningsregler - retroaktiv omräkning

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

3. Gemensamma utgångspunkter

Det är parternas gemensamma uppfattning att det är läroplan och övriga styrdokument som ska ligga till grund för arbetet med att förbättra skolan. Därigenom skapas goda förutsättningar för skolans utveckling och för arbetstagarnas löneutveckling i skolan.

Måluppfyllelse är ett resultat av en skapande process som förutsätter tydliga mål för skolans verksamhet och för arbetstagaren. Skolans chefer har ett särskilt ansvar för att mål uppsätts och att uppföljning av resultat sker

Motivet för varje utvecklingsinsats skall vara att stärka skolans måluppfyllelse. Arbetstagarens utbildning och kompetensutveckling är av stor betydelse för skolans utveckling och förnyelse. Genom att utveckla arbetstagarna för aktuella och framtida arbetsuppgifter och insatser blir dessa bättre skickade att bidra till att skolans mål uppnås. Parterna ser det som naturligt att ändrad arbetstagarorganisation som leder till förbättrade resultat och ökad måluppfyllelse, oavsett skolform, ska ge högre lön.

4. Grundläggande principer för lönebildningen i verksamheterna

4.1

Lönesättning och löneutveckling för arbetstagaren sker mot bakgrund av de förhållanden som skapar verksamhetens förutsättningar, främst måluppfyllelse och arbetstagarens bidrag här till. Även marknadskrafterna påverkar lönesättningen.

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

Förstärkt lönesamtal

Medarbetaren kan begära ett förstärkt lönesamtal om kvaliteten på lönesamtalet eller motiveringen till ny lön inte varit tillfredsställande och medarbetaren därför inte accepterar denna. Vid sådant förstärkt lönesamtal kan medarbetaren om denne så önskar bistås av lokal facklig förtroendeman. Lönesättande chef bistås om möjligt av ytterligare arbetsgivarrepresentant. Det förstärkta lönesamtalet ska begäras skriftligen av medarbetaren inom en vecka från det att ny lön meddelats och innehålla en motivering till varför ett förstärkt lönesamtal önskas.

Central konsultation

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

Det ligger i avtalets anda att de lokala parterna vinnlägger sig att leva upp till avtalets intentioner.

Lönerevisoinstidpunkt

För 1 september 2018 och 2019 utgår ett icke centralt fastställt utrymme.

4.2

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

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

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

Samma värderingar och tillämpning av ovanstående principer skall gälla för kvinnor och män.

5. Löneprocessen och de lokala löneförhandlingarna (praktiska genomförandet)

5.1

De gemensamma principerna för lönebildningen enligt detta avtal förutsätter att avtalets intentioner och tillämpning är känd. Med sin kännedom om verksamhetens förhållanden, skall arbetsgivaren och arbetstagarna på arbetsplatsen genom ömsesidigt hänsynstagande i samförstånd medverka i lönebildningen.

För att skapa förutsättningar för att lönen skall uppfattas som rättvis är det viktigt att det finns väl kända lönesättningskriterier vid bedömningen av den enskilde arbetstagaren.

I de fall fackliga förtroendevalda finns på arbetsplatsen ska dessa beredas möjlighet att samverka i uppläggnings- och formerna för genomförandet av löneprocessen. Parterna ska härvid finna samarbets- och förhandlingsformer som stödjer ett aktivt lokalt lönearbete, där parterna kan bidra med sina kunskaper från verksamheten. Också i andra fall bör samverkan mellan arbetsgivaren och arbetstagarna ske.

5.2

En genomgång sker årligen av varje arbetstagares lön genom ett lönesamtal. Lönesamtalen ska vara genomförda senast 30 september 2018 och 2019. Det är av stor vikt att en dialog förs mellan chef och berörd arbetstagare med utgångspunkt från de

grundläggande principer som anges i punkt 4 samt att arbetstagarens utveckling behandlas i dialogen.

Inriktningen är att skapa en process där arbetstagarens resultat, kompetens och duglighet samt den individuella löneutvecklingen knyts samman. Därigenom ges arbetstagaren möjlighet att påverka den egna löneutvecklingen. Om arbetsgivaren föreslår ingen eller ringa löneutveckling ska åtgärdsplan upprättas.

5.3

Vid lönesamtalet överlämnar arbetsgivaren förslag till ny individuell lön till arbetstagaren baserat på de lönebildande kriterier och uppnådda resultat som diskuterats fram.

I lönesamtalet redovisas bland annat en analys av lönestrukturen och beaktas arbetstagarens ökade erfarenheter i sina arbetsuppgifter, höjda krav i arbetet, större befogenheter och ansvar, befordran samt ökade och bättre krav i arbetet samt ökade och bättre arbetsinsatser. Lönestrukturen skall återspegla arbetstagarens kvalifikationer i form av relevant utbildning och kompetens.

6. Förhandlingsordning

Lokal arbetstagarorganisation kan påkalla förhandling tidigast efter det att samtliga lönesamtal genomförts och förslag till ny lön lämnat till medarbetarna, dock senast 15 oktober 2018 och 2019. Om lokal förhandling inte påkallas anses arbetsgivarens förslag fastställt.

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

7. Vissa pensionsfrågor

7.1 Pensionsmedförande lönehöjningar

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

7.2 Anmälan om pensionsmedförandelön

Arbetsgivaren skall såsom pensionsmedförande lön till Folksam alternativt Collectum anmäla lönen efter lönehöjning från och med den 1 september eller annat datum som parterna är överens om.

Stockholm den 14 augusti 2018

Vid protokollet Justeras
Läraryrkesförbundet och Lärarnas Riksförbunds samverkansråd:

Gunnar Järsjö Mardjan Dubois Johan Falk

KFO Läraryrkesförbundet Lärarnas Riksförbund

LÖNEAVTAL 2018 OCH TILLSVIDARE FÖR MEDARBETARE I FÖRSKOLOR, FRITIDSHEM OCH FRISTÅENDE SKOLOR

Löneavtalet gäller Visions medlemmar anställda inom avtalsområdet förskolor, fritidshem och fristående skolor som är anställda eller har anställts senast den 31 maj 2010 och därefter senast den 31 maj respektive år.

Avtalet gäller från 1 juni 2010 och tills vidare med en ömsesidig uppsägningstid om tre månader. Avtalet kan dock tidigast sägas upp 28 februari 2012. Avtalet reviderades den 13 december 2017.

1. Gemensamma utgångspunkter

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

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

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

2. Grundläggande principer för lönebildningen i företagen

2.1

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

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

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

2.2

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

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

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

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

3. Löneprocessen och de lokala löneförhandlingarna (praktiska genomförandet)

3.1

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

En tidplan bör upprättas för den lokala löneprocessen. Lönerrevisionstidpunkten är den 1 juni respektive år om inget annat avtalats mellan den enskilde medarbetaren och arbetsgivaren.

3.2

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

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

3.3

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

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

Förhandlingsordning

Lokal förhandling

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

Central konsultation

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

Anställningsavtal om undantag från löne revision

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

Vissa pensionsfrågor

Pensionsmedförande lönehöjningar

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

Anmälan om pensionsmedförande lön

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

Stockholm den 19 december 2017

Arbetsgivarföreningen KFO
Gunnar Järsjö

Vision
Kjell Svahn

LÖNEAVTAL 2010-06-01 OCH TILLS VIDARE FÖR MEDARBETARE I FÖRSKOLOR, FRITIDSHEM OCH FRISTÅENDE SKOLOR

Löneavtalet gäller **Sveriges Skolledarförbunds** medlemmar anställda inom avtalsområdet förskolor, fritidshem och fristående skolor som är anställda eller har anställts senast den 31 maj 2010 och därefter senast den 31 maj respektive år.

Avtalet gäller från den 1 juni 2010 och tills vidare med en ömsesidig uppsägningstid om tre månader. Avtalet kan dock tidigast sägas upp 28 februari 2012.

1. Gemensamma utgångspunkter

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

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

Motivet för varje utvecklingsinsats skall vara att stärka företagets konkurrenskraft. Medarbetarens utbildning och kompetensutveckling är av stor betydelse för företagets produktivitet och förnyelse. Genom att utveckla medarbetaren för aktuella och framtida arbetsuppgifter och insatser blir denne bättre skickad att bidra till att verksamhetens mål uppnås.

2. Grundläggande principer för lönebildningen i företagen

2.1

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

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

2.2

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

Utgångspunkten är härvid de arbetsuppgifter, kompetenskrav och mål av såväl individuell som övergripande art som har satts för verksamheten. Målen kan även avse utveckling av personliga färdigheter och egenskaper, varvid särskilt kompetens, lednings- och samarbetsförmåga,

ekonomiskt och personellt ansvar, omdöme, målmedvetenhet, initiativförmåga, idériedom och innovationskraft betonas som betydelsefulla bedömningsgrunder.

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

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

3. Löneprocessen och de lokala löneförhandlingarna (praktiska genomförandet)

3.1

För att skapa förutsättningar för att lönen skall uppfattas som rättvis är det viktigt att det finns en väl känd lönepolicy och väl kända lönebildande kriterier att utgå från när företaget bedömer den enskilde medarbetaren. Arbetsgivaren och medarbetare bör därför diskutera fram för verksamheten viktiga lönebildande kriterier och göra dessa väl kända för arbetstagarna.

En tidplan bör upprättas för den lokala löneprocessen. Lönerevisionstidpunkten är den 1 juni respektive år om inget annat avtalats mellan den enskilde medarbetaren och arbetsgivaren.

3.2

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

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

3.3

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

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

Förhandlingsordning

Lokal förhandling

Lokal förhandling kan begäras av den fackliga organisationen senast tre veckor efter det att arbetsgivaren har gett medarbetaren förslag på ny lön. Lokal förhandling får inte avslutas i oenighet innan de centrala parterna medverkat.

Lönenämnden

Kan enighet om löneavtalets tillämpning inte nås i lokal förhandling kan endera av parterna, inom en månad efter det att lokal förhandling förklarats avslutad, hänskjuta tvisten till Lönenämnden.

Nämnden består av fyra ledamöter varvid KFO utser två ledamöter och Sveriges Skoledarförbund två ledamöter. KFO och Sveriges Skoledarförbund utser vidare en sekreterare var.

Nämnden har att avge utlåtande i tvister samt, om parterna är överens därom, att fungera såsom skiljenämnd och avgöra tvisten. KFO och den fackliga organisation som omfattas av tvisten utser då gemensamt en opartisk ordförande.

Anställningsavtal om undantag från lönerevision

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

Vissa pensionsfrågor

Pensionsmedförande lönehöjningar

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

Anmälan om pensionsmedförande lön

Arbetsgivaren skall såsom pensionsmedförande lön till KP-Folksam alternativt Collectum eller annat pensionsbolag anmäla lönen efter lönehöjning.

Fredsplikt

Detta avtal innebär att fredsplikt gäller för såväl de lokala som centrala parterna för de frågor som regleras i avtalet.

Stockholm den 22 september 2010

Arbetsgivarföreningen KFO
Sonja Lagergren

Sveriges Skoledarförbund
Britt Sundström

Avtalsnummer: 3110

www.kfo.se

kfo

Kommunal.



Lärarförbundet

vision

49



SVERIGES
SKOLLEDARFÖRBUND



LÄRARNAS
RIKSFÖRBUND