

A photograph of a man and a woman looking at a book together. The man is leaning over the woman, pointing at the text in the book. They are both smiling and appear to be in a learning or teaching environment. The background shows a window with blue curtains and a potted plant.

# AVTAL 2020|2021 UTBILDNING

**KOMMUNAL  
AKV | AKADEMIKERALLIANSEN  
LÄRARNAS SAMVERKANSRÅD  
2020-11-01 - 2021-12-31**

## **INNEHÅLL**

<b>Definitioner och förkortningar</b> . . . . .	3
<b>Förkortningar i avtalstexten</b> . . . . .	4
<b>§ 1 Avtalets omfattning</b> . . . . .	5
Annan reglering av avtalsinnehåll . . . . .	5
<b>§ 2 Anställningsform med mera</b> . . . . .	6
<b>§ 3 Arbetstid</b> . . . . .	8
Övertidsersättning . . . . .	11
Färdtidsersättning . . . . .	14
Tillägg för obekväma arbetstid . . . . .	15
Jour och beredskap . . . . .	17
Tillägg vid förskjuten arbetstid med mera . . . . .	18
<b>§ 4 Skriftlig varning</b> . . . . .	20
<b>§ 5 Anställningens upphörande och uppsägningstid</b> . . . . .	21
<b>§ 6 Lönebestämmelser</b> . . . . .	23
Beräkning av avdrag vid ledighet del av månad . . . . .	24
Ferielöneberäkning . . . . .	25
<b>§ 7 Semester</b> . . . . .	29
<b>§ 8 Ledighet</b> . . . . .	33
Ledighet och förmåner vid sjukdom med mera . . . . .	33
Ledighet för vård av barn med mera . . . . .	37
Ledighet för enskilda angelägenheter av vikt med mera . . . . .	39
Ledighet och förmåner vid utbildning . . . . .	40
<b>§ 9 Tjänste- och personalbostad</b> . . . . .	41
<b>§ 10 Pensionsförmåner, avtalsförsäkringar och trygghetsavtal</b> . . . . .	43
<b>§ 11 Korrigering av preliminär lön</b> . . . . .	44
<b>Bilaga 1 Kollektivavtal om korrigering av preliminär lön</b> . . . . .	45
<b>Bilaga 2 Förteckning över övriga avtal inom KFS-området</b> . . . . .	47
<b>Bilaga Avtal om studentmedarbetaranställning</b> . . . . .	48
<b>Protokollsanteckningar</b> . . . . .	51
<b>Tabell över kalenderdagsfaktorer</b> . . . . .	55
<b>Tabell över semesterkoefficienter</b> . . . . .	58
<b>Traktamentsavtal - Trakt 13</b> . . . . .	62
Förhandlingsprotokoll Kommunal . . . . .	69
Förhandlingsprotokoll Lärarnas samverkansråd . . . . .	74
Förhandlingsprotokoll AKV . . . . .	81
Förhandlingsprotokoll AkademikerAlliansen . . . . .	90

## DEFINITIONER OCH FÖRKORTNINGAR

ARBETSGIVARORGANISATION	Kommunala Företagens Samorganisation (KFS)
ARBETSGIVARE	Företag/organisation som tillhör KFS
CENTRAL ARBETSTAGARORGANISATION	Facklig riksorganisation
LOKAL ARBETSTAGARORGANISATION	Lokal arbetstagarorganisation tillhörande central organisation
CENTRAL PART	KFS samt facklig riksorganisation
LOKAL PART	Arbetsgivare och arbetstagarorganisation. För Vision och Ledarna avser ”Lokal part” arbetstagarorganisation vid företaget
CENTRAL FÖRHANDLING	Förhandling mellan centrala parter
LOKAL FÖRHANDLING	Förhandling mellan lokala parter
KOLLEKTIVAVTAL	Kollektivavtal som tecknas av central arbetstagarpart, eller av lokal arbetstagarpart med fullmakt från den centrala arbetstagarparten
LOKALT KOLLEKTIVAVTAL	Lokalt kollektivavtal, som kan tecknas mellan lokala parter, i frågor reglerade i detta avtal Lokalt kollektivavtal tecknat med Seko och Kommunal; se särskild förklaring till annan reglering av avtalsinnehåll § 1 moment 2a
ENSKILD ÖVERENSKOMMELSE	Överenskommelse som kan tecknas med tjänsteman om frågor reglerade i detta avtal i enlighet med § 1 moment 2b
FASTSTÄLLELSE	Då avtal eller överenskommelse inte träffas och reglerna styrs av avtal, lag, förordning eller föreskrift. Fastställelse avser ensidigt beslut av arbetsgivaren

## FÖRKORTNINGAR I AVTALSTEXTEN

AGS – KL/AGS	Avtalsgruppsjukförsäkring
ATL	Arbetsstidslag
BIL 12 – KFS	Avtal om bilersättning
FO – F 03	Förhandlingsordning för företag inom KFS-området
LAS	Lag om anställningsskydd
MBL	Lag om medbestämmande i arbetslivet
PA – KFS	Pensionsavtal inom KFS
SEML	Semesterlag
SJLL	Lag om sjuklön
TFA – KL/TFA	Trygghetsförsäkring vid arbetsskada
TGL – KL/TGL	Tjänstegrupplivförsäkring
TRAKT 13 – KFS	Avtal om traktamentsersättning

## § 1 AVTALETS OMFATTNING

TILLÄMPNINGS-  
OMRÅDE

**MOMENT 1** Avtalet gäller arbetstagare, som är anställd vid företag anslutet till Kommunala Företagens Samorganisation (KFS) inom företagets verksamhetsområde, om inte annat avtal gäller.

### § 1 MOMENT 2 ANNAN REGLERING AV AVTALS- INNEHÅLL

LOKALT  
KOLLEKTIVAVTAL

**MOMENT 2A** Allmänna anställningsvillkoren är dispositiva för lokala parter.

**För Kommunal gäller följande:**

Parterna ska komma överens om uppsägningstid för lokala avtal.

Om delar av löneutrymmet används för andra åtgärder än lönepåslag i enlighet med detta moment upphör det lokala avtalet att gälla tidigast när det centrala avtalet löper ut.

ENSKILDA  
ÖVERENS-  
KOMMELSER

**MOMENT 2B (gäller inte Kommunal, Lärarförbundet eller Lärarnas riksförbund)** Arbetsgivare och arbetstagare får träffa överenskommelse om annan reglering avseende branschavtals allmänna anställningsvillkor där så anges. Sådan överenskommelse ska vara skriftlig med en ömsesidig uppsägningstid av tre månader och ska ses över årligen.

## § 2 ANSTÄLLNINGSFORM MED MERA

Lagen om anställningsskydd (LAS) gäller med följande avvikelser.

Annan reglering enligt § 1 moment 2a och 2b kan göras.

ANSTÄLLNINGSFORM MED MERA

**MOMENT 1:1** Arbetstagare anställs tillsvidare eller tidsbegränsat med följande avvikelser.

PROV-ANSTÄLLNING

**MOMENT 2** Provanställning kan ske enligt LAS 6 §. Provanställningen kan förlängas motsvarande tid arbetstagaren inte kunnat fullgöra arbete på grund av giltig frånvaro.

VIKARIE

**MOMENT 3** Vikarie är också arbetstagare som, efter det att annan arbetstagare slutat, anställts för att helt eller delvis sköta dennes arbetsuppgifter intill dess att efterträdare utsetts.

VISSTIDS-ANSTÄLLNING FÖR LÄRARE I VÄNTAN PÅ LÄRAR-LEGITIMATION

**MOMENT 4** Lärare med lärarexamen, som sökt men ännu inte erhållit lärarlegitimation, anställs i allmän visstidsanställning enligt LAS eller Skollagens kap 2 § 21 under högst sex månader. Anställningen övergår i en tillsvidareanställning när lärarlegitimationen erhållits från Skolverket och delges arbetsgivaren.

FERIEANSTÄLLNING OCH STUDENTMED-ARBETAR-ANSTÄLLNING

**MOMENT 5** Skolungdom och andra studerande får under ferier anställas för viss tid, viss säsong eller visst arbete, under en sammanhängande tid av högst tre månader. Studerande enligt 6 kap 2 § högskoleförordningen får anställas för viss tid (gäller inte Kommunal).

### *Anmärkning*

För villkor kring studentmedarbetaranställning se bilaga Avtal om studentmedarbetaranställning.

FÖRETRÄDESRÄTT

**MOMENT 6** Prov-, ferie- och studentmedarbetaranställning kvalificerar inte till företrädesrätt till återanställning.

**MOMENT 7** Företrädesrätt till återanställning gäller inte vikariat som bedöms bli högst 14 dagar.

**MOMENT 8** Företrädesrätt till återanställning gäller inte till anställning, som behöver disponeras för omplacering.

TILLGODORÄK-  
NING AV AN-  
STÄLLNINGSTID  
FÖR LÄRARE MED  
FÖRESKRIVEN  
UTBILDNING

**MOMENT 9** Visstidsanställning för arbetstagare utan enligt Skollagen föreskriven utbildning/ legitimation ger inte företräde till återanställning. Vid tillgodoräkning av anställningstid för lärare med enligt Skollagen föreskriven utbildning/legitimation, som innehar visstidsanställning, ska hel höst-respektive vårtermin anses omfatta 180 dagar gällande

- företrädesrätt till återanställning enligt LAS
- konvertering av vikariat/allmän visstidsanställning enligt LAS

SKRIFTLIGT  
ANSPRÅK

**MOMENT 10** För att behålla sin företrädesrätt ska arbetstagare skriftligt anmäla anspråk på företrädesrätten senast inom en månad efter anställningens upphörande.

BISYSSLOR

**MOMENT 11** Arbetstagare ska på begäran anmäla bisyssla och lämna de uppgifter, som arbetsgivaren anser behövs, för att bedöma bisysslan. Arbetsgivaren får förbjuda bisysslan om arbetsgivaren bedömer att bisysslan antingen hindrar eller påverkar arbetstagarens sätt att utföra sitt arbete eller konkurrerar med arbetsgivarens verksamhet. Förtroendeuppdrag i fackliga, politiska eller ideella organisationer är inte bisyssla.

## § 3 ARBETSTID

Arbetstidslagen (ATL) gäller med nedan angivna avvikelser. Arbetstidens förläggning anpassas till verksamhetens förutsättningar och därigenom ökas möjligheterna till flexibla arbetstider för respektive anställd.

Årsarbetstid, arbetstidsutrymme inom olika begränsningsperioder och flexibla arbetstider, som möjliggör andra anställningsvillkor är aktiva verktyg i arbetstidsanpassningen.

Annan reglering enligt § 1 moment 2a och 2b kan göras.

### GENOMSNITTLIG ARBETSTID

**MOMENT 1:1** Den ordinarie arbetstiden får inte överstiga 40 timmar per helgfri vecka i genomsnitt under en begränsningsperiod om högst sexton veckor.

Om helgdag infaller på någon av dagarna måndag-lördag (så kallad lätthelgdag) minskas arbetstiden sådan vecka med antalet ordinarie arbetstimmar som annars skulle fullgjorts sådan dag.

Helgdag enligt ovan är också påsk-, pingst-, midsommar-, jul- och nyårsafton.

År då den 6 juni inträffar en lördag eller söndag har heltidsanställd arbetstagarare med arbetstid förlagd till dagtid måndag-fredag rätt till en dags ledighet (deltidsanställd i proportion). Som förutsättning gäller att arbetstagararen är anställd den 6 juni det året och inte är sjuk- eller tjänstledig.

### ARBETSTID FÖRLAGD TILL HELGER

**MOMENT 1:2** Ordinarie arbetstid som är förlagd till vardag såväl som söndag och helgdag eller till vardag och helgdag är för heltidsanställd i genomsnitt 38 timmar och 15 minuter per vecka under tillämplig begränsningsperiod. Omfattar den ordinarie arbetstiden inte samtliga lätthelger, ska denna fastställas i proportion till antalet sådana dagar under kalenderåret.

### TRESKIFTSARBETE

**MOMENT 1:3** Vid kontinuerligt treskiftsarbete är arbetstiden i genomsnitt 34 timmar och 20 minuter och vid intermittert treskiftsarbete 36 timmar och 20 minuter.

### ENSKILDA ÖVER- ENSKOMMELSER

**MOMENT 1:4** Arbetsgivare och arbetstagarare får träffa överenskommelse om arbetstidens förläggning. En sådan överenskommelse ska bygga på de regler som framgår av 3 § ATL. För medlemmar i Kommunal ska sådan överenskommelse godkännas av berörd facklig organisation på företaget.



ARBETSTIDS-  
FÖRLÄGGNING

**MOMENT 1:5** Förläggning av ordinarie arbetstid, jour och beredskap bör vid behov anges i schema eller dylikt, som överenskommes med företrädare för lokal arbetstagarorganisation. Förläggning av arbetstid i schema kan behandlas vid lokal förhandling. Skriftlig begäran om förhandling ska ske hos arbetsgivaren inom tio dagar från det att arbetstagarorganisationen fått arbetsgivarens schemaförslag. Om inte detta sker eller den lokala förhandlingen avslutas utan att parterna är överens fastställer arbetsgivaren förläggningen av arbetstiden, med iakttagande av bestämmelser för arbetstid och förläggning.

Förhandling om arbetstid, enligt momenten 1:4 och 1:5, kan endast föras som lokal förhandling.

DELTIDS-  
ANSTÄLLD

**MOMENT 1:6** Vid bestämmande av sysselsättningsgrad för tillsvidareanställd arbetstagar ska eftersträvas att arbetstiden uppgår till minst 17 timmar per vecka.

För Kommunal, Vision och Saco-förbunden gäller: Deltidsanställd arbetstagar som så önskar kan tillåtas arbeta mer än ATLs tak om 50 tim/månad.

Om mertiden förutses vara mer än en månad, utfärdas istället ett ytterligare anställningsavtal. ATLs mertidstak om 200 timmar/kalenderår gäller även fortsättningsvis.

AVVIKELSE

**MOMENT 1:7** Oavsett vad som sägs i ATL gäller följande:

- a) rast får under nattjänstgöring utbytas mot måltidsuppehåll,
- b) studieledighet anses inte som arbetad tid,
- c) förlängd arbetstid på grund av vikariat anses inte som mertid,
- d) förskjuten arbetstid eller byte av schema anses inte som mer- eller övertid,
- e) ordinarie arbets-, jour-, över- och mertid kan beräknas per kalendermånad,
- f) för arbetstagar som fullgör beredskap, jourtid och nödfallsövertid får den sammanlagda arbetstiden under varje period om sju dagar uppgå till högst 48 timmar i genomsnitt under en begränsningsperiod om högst sex månader.

AVVIKELSE  
GENOM  
KOLLEKTIVAVTAL

**MOMENT 1:8** Lokalt kollektivavtal får träffas

- a) om annat uttag av övertid och annan begränsningsperiod för övertid, 8 § ATL,

- b) om annat uttag av mertid, 10 § andra stycket ATL,
- c) om undantag från reglerna om nattvila, 13 § andra stycket ATL,
- d) om annan reglering av bestämmelserna om dygnsvila och veckovila, inom ramen för EG-direktivet, 13 § första stycket och 14 § ATL.

ANNAN  
REGLERING

**MOMENT 1:9** Annan reglering enligt § 1 moment 2a och 2b kan göras

- a) om annat än att likställa kompensationsledighet med arbetad tid, 7 § andra stycket ATL,
- b) om annan förläggning av raster, 15 § tredje stycket ATL,
- c) om utbyte av rast mot måltidsuppehåll i andra fall än ovan, 16 § ATL.

ARBETSTID FÖR  
LÄRARE

**MOMENT 1:10** Arbetstid för lärare.

TILLÄMPNING

**MOMENT 1:10:1** Då en fristående skola oftast har en speciell karaktär eller inriktning bör lokalt kollektivavtal om arbetstid tecknas vid varje enskild skola. Skolans organisation, arbetsätt och behov bildar grund för det lokala avtalet.

**MOMENT 1:10:2** Finns inte lokalt kollektivavtal om arbetstid gäller moment 1:10:4-6 nedan. Om arbetsgivaren så beslutar, kan moment 1:10:4-6 även tillämpas för förskolelärare och fritidspedagoger i förskoleklass och inom det obligatoriska skolväsendet.

**MOMENT 1:10:3** Arbetsgivare och arbetstagarare får träffa avtal om annat.

ÅRSARBETSTID

**MOMENT 1:10:4** Sammantaget har heltidsanställd arbetstagarare enligt dessa bestämmelser samma årsarbetstid som andra heltidsanställda.

*Anmärkning*

Årsarbetstiden varierar mellan kalenderåren och för enskilda arbetstagarare även beroende på semesternas längd. För lärarkollektivet är den framräknade genomsnittliga årsarbetstiden för närvarande, exklusive semester, 1 767 timmar per arbetstagarare.

REGLERAD  
ARBETSTID

**MOMENT 1:10:5** Den av arbetsgivaren reglerade arbetstiden för heltidsanställd arbetstagare är 1 360 timmar per verksamhetsår med verksamhetsåret som begränsningsperiod.

#### *Anmärkning*

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

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

Arbetstagares reglerade arbetstid förläggs, under och i anslutning till elevernas skolår, till 194 dagar, A-dagar, per verksamhetsår.

FÖRTROENDE-  
ARBETSTID

**MOMENT 1:10:6** Resterande del av arbetstiden är förtroende-arbetstid.

### § 3 MOMENT 2 ÖVERTIDERSÄTTNING

ÖVERTIDARBETE

**MOMENT 2:1** Heltidsanställd arbetstagare, som enligt detta avtal har fastställd arbetstid och utför arbete på tid överstigande den fastställda tiden, äger rätt till ersättning för övertidsarbete under förutsättning att övertidsarbetet beordrats på förhand. Endast efter godkännande av behörig överordnad kan ersättning utges för övertidsarbete, som inte kunnat beordras på förhand.

#### *Anmärkning*

Beordran att utföra övertidsarbete ska så långt som möjligt lämnas senast fyra timmar före den ordinarie arbetstidens slut.

Arbetsgivare och arbetstagarorganisation får träffa kollektivavtal om undantag från rätt till kompensation för övertidsarbete. Med arbetstagare som får fast kontant lön kan arbetsgivare träffa överenskommelse om att arbetstagare inte ska ha rätt till kompensation för övertidsarbete. Överenskommelsen ska innehålla kompensation i form av extra semesterdagar och/eller högre lön.

ENSKILD ÖVER-  
ENSKOMMELSE

**MOMENT 2:2** Enskild överenskommelse, enligt ovan, ska främst gälla för arbetstagare i chefsställning eller arbetstagare som har okontrollerbar arbetstid eller frihet i arbetstidens förläggning. Sådan överenskommelse ska vara skriftlig med en ömsesidig uppsägningstid av tre månader och ses över årligen.

BERÄKNING  
AV TID

**MOMENT 2:3** För övertidsarbete enligt ovan under två timmar närmast före och efter ordinarie arbetstid –enkel övertid– utges ersättning för varje övertidstimme med 1,5 timmes ledighet eller med belopp som framgår nedan.

För övertidsarbete under annan tid – kvalificerad övertid– utges ersättning för varje övertidstimme med två timmars ledighet eller med belopp som framgår nedan.

Om övertidsarbete utförts både före och efter ordinarie arbetstid ska den tid, som sammanlagt överstiger två timmar, utgöra kvalificerad övertid.

Vid beräkning av övertidsarbete enligt detta moment ska påbörjad halvtimme anses som fullgjord halvtimme. Då övertidsarbete påbörjas före klockan 05.00 ska, oberoende av vad som ovan sägs, ersättning för kvalificerad övertid utges för arbete utfört under de två timmarna närmast före ordinarie arbetstidens början. Som övertidsarbete betraktas inte tid, som tas i anspråk genom ändrad förläggning eller förskjutning av arbetstiden.

KOMPENSA-  
TIONSLIEDIGHET

**MOMENT 2:4** Arbetsgivaren har ett ansvar för planering av verksamhet, arbete, arbetstid och ledigheter. Detta ansvar betyder också att möjligheter ska skapas för arbetstagarna att kunna utnyttja sin rätt till ledighet i full omfattning och till vila och rekreation.

Om arbetsgivare och arbetstagare kommer överens om att övertidskompensation ska tas ut i form av ledig tid, ska arbetsgivaren, efter skälig varseltid, särskilt beakta även arbetstagarens önskemål om tidpunkt för ledigheten.

Kompensationsledighet får sparas med högst 40 timmar. Kompensationsledighet ska tas ut i så nära anslutning till övertidsarbetet som möjligt

Vid anställningens avslutande betalas sparad kompensationsledighet ut med motsvarande mertidslön per sparad timme.

DELTIDS-  
ANSTÄLLD

**MOMENT 2:5** Deltidsanställda arbetstagare, som arbetar mer än den avtalade tjänstgöringstiden, får med nedan angivet undantag, mertidslön härför enligt bestämmelserna nedan. Efter överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetstagare kan mertidstjänstgöring i stället ersättas med ledighet av motsvarande längd.

Deltidsanställd arbetstagare, som arbetar mer än tjänstgöringsmättet för motsvarande heltidsanställning, får kompensation för detta under samma förutsättningar och efter samma grunder som gäller för heltidsanställd.

Oberoende av om den fastställda tjänstgöringstiden fullgjorts eller inte ska följande gälla:

- a) tjänstgöring på lör-, sön- och helgdag som inte är ordinarie arbetstid och under beordrad jour eller beredskap anses som kvalificerad övertid samt
- b) arbetstid som överstiger åtta timmar per dag– eller i schema upptagen längre ordinarie arbetstid– utgöra arbete på övertid.

LÄRARE

**MOMENT 2:6** Kompensation för övertidsarbete gäller ej förtroendearbetstid.

KOMPENSATION  
FÖR ÖVERTIDS-  
ARBETE OCH  
MERTIDSTJÄNST-  
GÖRING (§ 3  
MOM 2)

Övertidskompensation och mertidslön utges per timme enligt nedan:

Mertidslön	120 procent	
Enkel övertid	180 procent av	<u>månadslönen</u>
Kvalificerad övertid	240 procent	165

#### *Anmärkning*

För deltidanställd arbetstagare ska månadslönen uppräknas till lön som om arbetstagaren är heltidsanställd med full ordinarie arbetstid.

Ersättningen inbegriper semesterlön och semesterersättning med belopp som förutsätts i SemL.

### § 3 MOMENT 3 FÄRDTIDERSÄTTNING

#### FÄRDTIDS- ERSÄTTNING

**MOMENT 3:1** Arbetstagare som under inrikes tjänsteresa utom den vanliga verksamhetsorten färdas under tid, som inte utgör ordinarie arbetstid, får färdtidsersättning enligt vad som nedan anges och med belopp som framgår nedan. Arbetstagare får inte färdtidsersättning för tid, för vilken mertidslön, ersättning för övertidsarbete eller annan ersättning än traktamentsersättning utges.

Med tjänsteresa och den vanliga verksamhetsorten avses det samma som i traktamentsavtalet (Trakt-13).

#### ORDINARIE ARBETSTID

**MOMENT 3:2** Om arbetstagaren saknar bestämd ordinarie arbetstid, utges inte färdtidsersättning för tid mellan klockan 08.00 och 17.00 måndag-fredag, såvida tiden inte infaller under helgdag, midsommar-, jul- eller nyårsafton.

#### NATTRESA

**MOMENT 3:3** Färdtidsersättning utges inte för sådan tid mellan klockan 22.00 och 06.00 då arbetstagaren disponerar sovplats på tåg eller hyttplats på fartyg.

#### VÄNTETID

**MOMENT 3:4** Väntetid som föranleds av tillfälligt uppehåll eller avbrott i färden (tågbyte eller annat byte av färdmedel) likställs med färdtid.

#### OMFATTNING

**MOMENT 3:5** Färdtidsersättning utges endast för färdtid och i föregående stycke nämnd väntetid, som sammanlagt varar minst 30 minuter.

Färdtidsersättning utges för färdtid och väntetid som är för-svarlig med hänsyn till den avsedda förrättningen, resekostna-den och kommunikationsmöjligheterna.

#### LÄRARE

**MOMENT 3:6** Färdtidsersättning utges ej för tid mellan klockan 08.00 och 17.00 måndag-fredag såvida tiden ej infaller helgdag, midsommar-, jul- eller nyårsafton.

FÄRDTIDERSÄTTNING	FR.O.M.	FÖR LÄRARE	KR/TIM
För de första 10 timmarna under en kalendervecka	2019-09-01 2021-04-01	2019-10-01 2021-04-01	69,90 72,00
För tid därutöver under kalenderveckan	2019-09-01 2021-04-01	2019-10-01 2021-04-01	139,80 144,00

Den sammanlagda färd- och väntetiden per kalendervecka framräknas och avrundas i förekommande fall till hela och halva timmar, varvid påbörjad halvtimme räknas som hel halvtimme.

Ersättningen inbegriper semesterlön och semesterersättning med belopp som förutsätts i SemL.

### § 3 MOMENT 4 TILLÄGG FÖR OBEKVÄM ARBETSTID

OBEKVÄM  
ARBETSTID

**MOMENT 4:1** Arbetstagare, vars tjänstgöringsskyldighet fastställs enligt schema eller därmed jämförlig handling och som fullgjort sådan tjänstgöring på obekvämtid, som inte utgör övertidsarbete, erhåller tillägg för obekvämtid.

Arbetstagare, vars ordinarie arbetstid är förlagd till vardag såväl som sön- och/eller helgdag, ska få tillägg för obekvämtid även när arbetet är mertidstjänstgöring eller arbete på övertid.

#### *Anmärkning*

Vid övertidsarbete under jour och beredskap utges inte tillägget.

SAMORDNING

**MOMENT 4:2** Utges på grund av arbetstidens förläggning annan kontant ersättning ska tillägget minskas med denna eller i förekommande fall helt bortfalla.

LÄRARE

**MOMENT 4:4** Tillägg för obekvämtid gäller ej förtroendearbetstid.

TILLÄGG FÖR OBEKVÄM ARBETSTID O-TILLÄGGSTID A (STORHELG)	FR.O.M.	FÖR LÄRARE	KR/TIM
Tid från kl 18.00 på skärtorsdagen till kl 07.00 på dagen efter annandag påsk.	2019-09-01 2021-04-01	2019-10-01 2021-04-01	115,40 118,90
Tid från kl 18.00 på dag före pingst-, midsommar-, jul- eller nyårsafton till kl 07.00 på vardag utom lördag närmast efter helgdagsaftonen.			

<b>O-TILLÄGGSTID B (HELG)</b>	FR.O.M.	FÖR LÄRARE	KR/TIM
Tid från kl 19.00 fredag som ej omfattas av O-tilläggsstid A till kl 07.00 måndag	2019-09-01 2021-04-01	2019-10-01 2021-04-01	57,70 59,40
Tid från kl 16.00 vardag närmast före trettondag jul, första maj, Kristi himmelfärdsdag, 6 juni eller alla helgons dag till kl 07.00 vardag närmast efter trettondag jul, första maj, Kristi himmelfärdsdag, 6 juni eller alla helgons dag.			
Tid från kl 00.00 till kl 24.00 på vardag som både föregås och efterföljs av sön- eller helgdag, varvid jul- och nyårs-afton jämställs med helgdag.			

<b>O-TILLÄGGSTID C (VARDAG NATT)</b>	FR.O.M.	FÖR LÄRARE	KR/TIM
(Dock inte i fall som avses med O-tilläggsstid A eller B)	2019-09-01 2021-04-01	2019-10-01 2021-04-01	45,90 47,30
Tid från kl 22.00 till kl 24.00 måndag till torsdag samt från kl 00.00 till kl 06.00 tisdag till fredag			

<b>O-TILLÄGGSTID D (VARDAG KVÄLL)</b>	FR.O.M.	FÖR LÄRARE	KR/TIM
(Dock inte i fall som avses med O-tilläggsstid A eller B)	2019-09-01 2021-04-01	2019-10-01 2021-04-01	24,40 25,10
Tid från kl 19.00 till kl 22.00 på vardag			

O-tilläggsstid kategori A, B, C respektive D sammanräknas var för sig. Sammanräknad tid per avlöningsperiod av vardera slaget avrundas i förekommande fall till hela och halva timmar, varvid påbörjad halvtimme räknas som hel halvtimme.

O-tillägg utges ej för sammanräknad avrundad tid understigande en timme per avlöningsperiod.

Ersättningen inbegriper semesterlön och semesterersättning med belopp som förutsätts i SemL.



### § 3 MOMENT 5 JOUR OCH BEREDSKAP

#### JOUR OCH BEREDSKAP

**MOMENT 5:1** Med jour avses att arbetstagare utöver fastställd ordinarie arbetstid står till arbetsgivares förfogande på arbetsstället för att vid behov omedelbart utföra arbete.

Med beredskap avses att arbetstagare utöver fastställd ordinarie arbetstid står till arbetsgivares förfogande på annan plats utom arbetsstället, för att vid behov utan dröjsmål kunna utföra arbete.

#### UTEBLIVEN VECKOVILA

Om arbetstagaren inte erhållit veckovila kompenseras det med en dags ledighet utan löneavdrag. Ledigheten ska normalt förläggas i anslutning till nästkommande veckovila/veckoslut. Arbetstagaren ska anses ha veckovila under frånvaro för semester, tjänstledighet, kompensationsledighet, arbetstidsåtgärder (ATK) samt under helgdagar och fridagar.

ERSÄTTNING FÖR JOUR	FR.O.M.	FÖR LÄRARE	KR/TIM
För tid som uppgår till högst 50 timmar under kalendermånaden	2019-09-01 2021-04-01	2019-10-01 2021-04-01	38,50 39,70
För tid därutöver under kalendermånaden	2019-09-01 2021-04-01	2019-10-01 2021-04-01	77,00 79,30

ERSÄTTNING FÖR BEREDSKAP - PÅ ANNAN PLATS UTOM ARBETSPLATSEN	FR.O.M.	FÖR LÄRARE	KR/TIM
För tid som uppgår till högst 150 timmar under kalendermånaden	2019-09-01 2021-04-01	2019-10-01 2021-04-01	16,70 17,20
För tid därutöver under kalendermånaden	2019-09-01 2021-04-01	2019-10-01 2021-04-01	30,80 31,70

### *Anmärkningar*

För jour och beredskap eller del därav, förlagd till tid som nedan anges ska ersättningen enligt ovan förhöjas med 100%.

Tid från kl 19.00 fredag till kl 07.00 måndag

Tid från kl 19.00 på skärtorsdagen till kl 07.00 på dagen efter annandag påsk

Tid från kl 19.00 på dag före pingst-, midsommar-, jul- eller nyårsafton till kl 07.00 på vardag närmast efter helgdagsaftonen

Tid från kl 00.00 till kl 24.00 på dag som både föregås och efterföljs av sön- eller helgdag, varvid jul- och nyårsafton jämföras med helgdag.

Tid från kl 16.00 vardag – ej lördag – närmast före trettondag jul, första maj, Kristi himmelfärdsdag, 6 juni eller alla helgons dag till kl 07.00 vardag närmast efter helgdagen

För jour och beredskap, som fullgöres mellan tidpunkten för den fastställda arbetstidens början en arbetsdag och motsvarande tidpunkt nästkommande arbetsdag, utges ersättning för lägst åtta timmar, i förekommande fall minskade med arbetstimmar, som fullgjorts under jour och beredskap.

Om arbetstagare, som inte är berättigad till kompensation för overtidsarbete, fullgör tjänstgöring under jour och beredskap äger arbetstagaren bibehålla jour- och beredskapsersättningen.

Vid inställelse för tjänstgöring på arbetsställe och återfärd därifrån under ålagd beredskap utges ersättning för resekostnader enligt samma grunder som anges i reseavtalet.

Ersättningarna inbegriper semesterlön och semesterersättning med belopp som förutsätts i SemL.

### **§ 3 MOMENT 6 TILLÄGG VID FÖRSKJUTEN ARBETSTID MED MERA**

#### TILLÄGG

**MOMENT 6:1** Beordras arbetstagare, som tjänstgör enligt visst schema, att tjänstgöra enligt annat schema, ska den i sistnämnda schema fastställda arbetstiden utgöra ordinarie arbetstid. Detsamma gäller då arbetstiden i schemat förskjutes genom tidigare- eller senareläggning av arbetstiden eller genom ändrad fridags- förläggning.

Tillsägelse om ändring av den ordinarie arbetstiden ska ske så snart som möjligt, dock senast dagen före den avsedda ändringen.

## LÖNETILLÄGG

**MOMENT 6:2** Tillägg till lönen utges under tio dagar från tillsägelsen– för arbetad tid som enligt näst föregående schema skulle varit fritid– med belopp som framgår nedan. Avser ändringen av den ordinarie arbetstiden att gälla för viss tid utges inte tillägget vid återgång till näst föregående schema.

<b>TILLÄGG VID FÖRSKJUTEN ARBETSTID</b> Tillägg vid förskjuten arbetstid utges per fullgjord timme enligt nedan.	FR.O.M.	FÖR LÄRARE	KR/TIM
För dag som enligt näst föregående schema skulle varit fridag	2019-09-01 2021-04-01	2019-10-01 2021-04-01	85,50 88,10
För övrig tid	2019-09-01 2021-04-01	2019-10-01 2021-04-01	41,90 43,20

### *Anmärkning*

Tillägget utges inte samtidigt med mertidslön, övertidskompensation eller om olika lång ordinarie arbetstid avtalas för olika delar av året.

Under de två första kalenderdagarna ska tillägget förhöjas med 50 %.

Den sammanlagda tiden för vilken tillägg utges sammanräknas var för sig per avlöningsperiod och avrundas i förekommande fall till hela och halva timmar varvid påbörjad halvtimme räknas som hel halvtimme.

Ersättningen inbegriper semesterlön och semesterersättning med belopp som förutsätts i SemL.

## LÄRARE

**MOMENT 6:3** Tillägg för förskjuten arbetstid gäller ej.

## § 4 SKRIFTLIG VARNING

FEL ELLER  
FÖRSUMMELSE

**MOMENT 1** Arbetstagare som i anställningen gjort sig skyldig till fel eller försummelse kan tilldelas skriftlig varning.

Innan varning meddelas ska den anställdes lokala fackliga organisation varslas och den anställde underrättas om den tilltänkta åtgärden. Organisationen har rätt till överläggning, som ska påkallas senast sju kalenderdagar efter underrättelsens mottagande.

Beslut om skriftlig varning ska meddelas på sådant sätt att tvekan inte kan uppstå om anledning till och innebörd av åtgärden.

## § 5 ANSTÄLLNINGENS UPPHÖRANDE OCH UPPSÄGNINGSTID

Lagen om anställningsskydd (LAS) gäller, med följande avvikelser. Annan reglering enligt § 1 moment 2a och 2b kan göras.

UPPSÄGNINGS-  
TID

**MOMENT 1** Uppsägningstider följer av LAS, om inte annat anges.

### *Anmärkning*

I samband med uppsägning på grund av arbetsbrist ska arbetsgivaren enligt 47 § Lagen om arbetslöshetsförsäkring på begäran utfärda s k arbetsgivarintyg.

**MOMENT 2** Arbetsgivare och arbetstagarare kan träffa överenskommelse om en ömsesidig uppsägningstid om tre månader. Har arbetsgivaren en längre uppsägningstid enligt LAS eller avtal gäller dock denna.

SÄRSKILD  
UPPSÄGNINGS-  
TID

**MOMENT 3** Gäller endast anställda med anställningsavtal enligt detta avtal som ingåtts före 1998-09-01 och som gäller fortlöpande eller förlängs utan avbrott.

Tillsvidareanställd med sammanhängande anställning sedan minst 12 månader, enligt detta avtal, har följande uppsägningstider:

- a) vid uppsägning från arbetsgivarens sida: 6 månader,
- b) vid uppsägning från arbetstagararens sida: 3 månader.

Arbetsgivare får för särskilt fall besluta att nämnda uppsägningstider ska gälla även för arbetstagarare med kortare anställningstid.

För arbetstagarare som varit anställd hos arbetsgivaren under minst 15 år, eller fyllt 40 år och varit anställd under minst 10 år, är uppsägningstiden 12 månader, om uppsägningen beror på ändrad arbetsorganisation, att arbetsuppgifterna har upphört, att arbetstagararen är färdigrehabiliterad eller arbetstagararens sjukdom.

Uppsägning ska vara skriftlig.

ANNAN  
UPPSÄGNINGS-  
TID

**MOMENT 4** Arbetstagarare vid företag som blir medlemmar i KFS bibehåller de uppsägningstider som gällde före övergången till detta avtal, om inte annan överenskommelse träffas i samband med inrangeringsförhandlingar.

UPPSÄGNINGS-  
TID VID TIDS-  
BEGRÄNSADE  
ANSTÄLLNINGAR

**MOMENT 5:1** För tidsbegränsade anställningar gäller en ömsesidig uppsägningstid av en månad. Uppsägning från arbetsgivaren förutsätter saklig grund enligt LAS.

**MOMENT 5:2** För studentmedarbetaranställning gäller en ömsesidig uppsägningstid av en månad. Uppsägningen kräver inte saklig grund enligt LAS.

LÄMNAD  
ANSTÄLLNING

**MOMENT 6** Arbetstagare, som lämnar sin anställning utan att iaktta stadgad uppsägningstid, samt arbetstagare som bryter sin visstidsanställning, mister inestående anställningsförmåner, högst med belopp motsvarande lönen för 14 kalenderdagar.

PENSIONS-  
AVGÅNG

**MOMENT 7** Om inte annat följer av pensionsbestämmelser är arbetstagaren skyldig att utan uppsägning lämna sin anställning vid utgången av kalendermånaden under vilken arbetstagaren fyller 68 år.

OMREGLERING  
AV ANSTÄLL-  
NINGEN

**MOMENT 8** Får arbetstagaren rätt till partiell sjukersättning som inte är tidsbegränsad, kan arbetsgivaren besluta om omreglering av anställningen i förhållande till graden av sjukersättning.

Omregleringen ska ske utifrån verksamhetens krav och arbetstagarens arbetsförmåga. Om sjukersättning helt upphör genom att arbetsförmågan inte längre är nedsatt ska arbetsgivaren pröva om ny omreglering av anställningsvillkoren är möjlig.

ANSTÄLLNINGS-  
FÖRMÅNER  
UNDER UPPSÄG-  
NINGSTID

**MOMENT 9** Om arbete inte kan erbjudas arbetstagare under uppsägningstiden beräknas anställningsförmåner enligt följande:

Till vad som enligt 12 § LAS anges som ”lön och andra anställningsförmåner” ska räknas samtliga i kollektivavtal eller enskilda överenskommelser upptagna löne- och anställningsförmåner, varvid:

- a) jour- och beredskapsersättning samt tillägg för obekväm arbetstid beräknas till vad arbetstagare enligt gällande arbetstidsschema eller jour- och beredskapslista skulle ha erhållit,
- b) ackordslön beräknas till vad arbetstagare genom utförande av sitt ordinarie arbete skulle ha erhållit,
- c) tantiem beräknas till genomsnittligt tantiem per timme och individ.

## § 6 LÖNEBESTÄMMELSER

### *Inledande löneprinciper*

Annan reglering enligt § 1 moment 2a och 2b kan göras.

#### LÖNEPRINCIPER

**MOMENT 1:1** Lönesättningen är individuell och kan vara differentierad. Lönen bestäms med hänsyn till ansvar och svårighetsgrad i arbetsuppgifter och den enskildes sätt att uppfylla dessa. Ledningsförmåga, omdöme, initiativförmåga, ekonomiskt ansvar, samarbetsförmåga samt idériakedom och innovationskraft beaktas vid lönesättningen. Lönen ökar med stigande ansvar och svårighetsgrad och med arbetstagarens prestation och duglighet. Även marknadskrafterna påverkar löneavvägningen. Samma principer för lönesättningen ska gälla för kvinnor och män, liksom för yngre och äldre arbetstagare. Det är ett gemensamt ansvar för arbetsgivare, arbetstagare och arbetstagarorganisation att få bort könsrelaterade orättvisor på arbetsplatserna.

Det finns ett naturligt samband mellan arbetstagarens kompetensutveckling och löneutveckling.

#### LOKALA GRUNDER/ LÖNEBILDNING

**MOMENT 1:2** Parterna utgår från att alla arbetstagare bidrar till tillväxten i ett företag. En förutsättning för en framgångsrik verksamhet i företaget är en värdefull och engagerad insats av arbetstagare på alla nivåer i företaget.

#### AVLÖNINGSG- FÖRMÅNER

**MOMENT 1:3** Avlöningförmåner är de ersättningar som arbetsgivare har att utge enligt kollektivavtal och enskilda överenskommelser.

Avlöningförmåner utges från och med den dag arbetstagare, enligt anställningsbevis, tillträder anställningen till och med den dag anställningen upphör.

#### FAST KONTANT LÖN/ MÅNADSLÖN

**MOMENT 1:4** Arbetstagare, anställd för tre månader eller mer, får lön och eventuella fasta lönetillägg för kalendermånad om inte annat överenskommes mellan arbetsgivare och arbetstagare.

#### LÖN TILL AN- STÄLLD DEL AV MÅNAD

**MOMENT 1:5** Lön för del av kalendermånad, beräknas för månadsavlönad arbetstagare per kalenderdag och är månadslönen delad med antalet kalenderdagar i månaden.

LÖN VID PARTIELL  
LEDIGHET ELLER  
FÖR DELTIDS-  
ANSTÄLLD

**MOMENT 1:6** Månadslön till arbetstagare som är partiellt ledig hel kalendermånad, eller har deltidсанställning, utges med så stor del av lönen som svarar mot arbetstidens omfattning i förhållande till normalarbetstiden för heltidsanställd.

TIMLÖN

**MOMENT 1:7** Arbetstagare med kortare anställningstid än tre månader får lön per timme, om inte annat överenskommes mellan arbetsgivare och arbetstagare. Lönen per timme är

$$\frac{\text{månadslönen}}{165}$$

UTBETALNING

**MOMENT 1:8** Avräkningsperiod för avlöningsförmåner är kalendermånad. Avlöningsförmåner utbetalas någon av de sista fem dagarna i månaden.

## § 6 MOMENT 2 BERÄKNING AV AVDRAG VID LEDIGHET DEL AV MÅNAD

BERÄKNING AV  
LÖN I VISSA FALL

**MOMENT 2:1** Beräkning av lön och/eller löneavdrag vid ledighet del av månad sker genom daglöneberäkning.

DAGLÖNEBE-  
RÄKNING

**MOMENT 2:2:1** Löneavdrag enligt så kallade 1,4-regeln görs för samtliga arbetsdagar i frånvaroperioden, enligt nedan:

Sammanlagd ledighet utan rätt till lön under del av månaden omfattar det antal kalenderdagar som motsvarar antalet arbetsdagar under ledigheten. Antalet kalenderdagar, med två decimaler, erhålls genom att multiplicera antalet arbetsdagar med:

- 1) 1,4 för arbetstagare vars ordinarie arbetstid är förlagd till fem dagar per vecka eller vid annan begränsningsperiod – till genomsnittligt fem dagar per vecka.
- 2) för annan arbetstagare den faktor som framräknas genom att dividera antalet kalenderdagar i begränsningsperioden med antalet arbetsdagar. Kalenderdagsfaktorer framgår av Bilaga över vissa tabeller. Avrundning görs inte.

$$\frac{\text{månadslönen} \times 1,4}{\text{kalenderdagar i månaden}} \quad (\text{eller annan kalenderdagsfaktor})$$

Reglerna enligt ovan gäller vid:

- a) ledighet utan rätt till lön om inte annat gäller,



- b) ledighet på grund av sjukdom, olycksfall eller arbetsskada enligt § 8 moment 1:4 första stycket för tid som ingår i en sjuklöneperiod då arbetsgivaren ska betala sjuklön enligt sjuklönelagen,
- c) då dagberäknad sjukpenning utges.

**MOMENT 2:2:2** Löneavdrag enligt den så kallade 1,0-regeln görs för samtliga kalenderdagar i frånvaroperioden i följande fall:

- a) då kalenderdagsberäknad sjukpenning eller rehabiliteringspenning utges,
- b) vid ledighet för tjänstgöring inom totalförsvaret då dagpenning utges enligt förordningen om förmåner till totalförsvarspliktiga eller motsvarande regler. Sammanlagd sådan ledighet under del av månaden ska omfatta samtliga kalenderdagar med dagpenning, enligt formeln:

$$\frac{\text{månadslönen} \times 1,0}{\text{kalenderdagar i månaden}}$$

**MOMENT 2:2:3** Löneavdrag för ledighet del av enstaka dag görs per timme enligt formeln:

$$\frac{\text{månadslönen som heltidslön}}{165}$$

Vid ledighet del av enstaka dag på grund av sjukdom eller tillfällig föräldrapenning görs löneavdrag enligt moment 2:2 (1,4-regeln).

## § 6 MOMENT 3 FERIELÖNEBERÄKNING

För lärare med ledighet under ferier gäller följande:

### DEFINITIONER

**MOMENT 3:1** Med verksamhetsår avses den tidsperiod om tolv månader, under vilken arbetstagaren är tjänstgöringsskyldig vissa perioder.

Med **ferieperiod** avses den längsta tjänstgöringsfria perioden under verksamhetsåret.

Med **arbetsperiod** avses den tidsperiod av verksamhetsåret som inte utgör ferieperiod.

LÖN

**MOMENT 3:2** Arbetstagare äger under arbetsperioden uppbära lön och under ferieperioden uppbära ferielön.

FERIELÖN

**MOMENT 3:3** Ferielön– vilken inbegriper semesterlön och semesterersättning med belopp som förutsättes i SemL Utbildningsavtalet § 7 – beräknas på sätt som anges nedan.

1) För arbetstagare som:

a) för verksamhetsåret fullgjort hela tjänstgöringskyldigheten eller

b) inte varit frånvarande av annan anledning än ledighet som enligt Utbildningsavtalet § 7 moment 6, är semesterlönegrundande eller ledighet enligt Utbildningsavtalet § 8 moment 5:1, under vilken arbetstagaren medgivits rätt att behålla lönen eller del därav, dock lägst lön motsvarande 40 % av den för motsvarande heltidsanställd utgående lönen ska ferielönen utgöras av löpande månadslön. Härtill kommer semestertillägg enligt moment 3:6, tredje stycket.

2) För annan arbetstagare beräknas ferielönen utifrån det antal A-dagar (kvalificerade) där arbetstagaren

a) innehaft anställning och

b) inte varit frånvarande av annan anledning än enligt punkt 1 ovan.

Ferielön – som utgörs av den på antalet kalenderdagar med ferielön belöpande lönen – utges för det antal kalenderdagar som erhålls genom att faktorn 0,345 minskas med b enligt nedan, varefter multiplikation sker med de för arbetstagaren kvalificerade A-dagarna. Det erhållna talet multipliceras med 1,40. Om brutet tal uppstår höjs till närmaste heltal. Härtill kommer semesterdagstillägg enligt moment 3:6 tredje stycket. Antalet tjänstgöringsfria dagar måndag-fredag under arbetsperioden genomsnittsberäknas enligt formeln:

$$\frac{a}{194} = b \text{ varvid}$$

a = under arbetsperioden antal tjänstgöringsfria dagar måndag-fredag samt

b = under arbetsperioden genomsnittligt antal tjänstgöringsfria dagar måndag-fredag per A-dag. Om fler än tre decimaler uppstår avrundas till tre.

### *Anmärkning*

Gäller även under måndag-fredag infallande helgdag samt midsommar-, jul- och nyårsafton.

GENOMSNITTLIG  
SYSSELSÄTT-  
NINGSGRAD

**MOMENT 3:4** Vid förändring av sysselsättningsgraden ska ferielönen beräknas på den genomsnittliga sysselsättningsgraden under arbetsperioden. Genomsnittet framräknas på grundval av antal kalenderdagar under vilka arbetstagaren haft de olika sysselsättningsgraderna. Denna beräkning gäller även partiell ledighet under del av dag utan avlöningsförmåner av annan anledning än ledighet som enligt Utbildningsavtalet § 7 moment 6, är semesterlöngrundande.

### *Anmärkning*

1) Med sysselsättningsgrad avses för anställningen fastställd omfattning av tjänstgöringsgraden i förhållande till heltidsanställd arbetstagares tjänstgöring.

2) För deltidsanställd arbetstagare med förändrad sysselsättningsgrad ska – vid beräkning av ferielönen – månadslönen per sista kalenderdag före ferieperioden först uppräknas till lön som om arbetstagaren är heltidsanställd.

3) Genomsnittlig sysselsättningsgrad ska inte användas om den innebär en sänkning av gällande sysselsättningsgrad (i procent av heltid) med högst 2,00 procentenheter.

VISSA LEDIG-  
HETER UNDER  
FERIELÖNEPERI-  
ODEN

**MOMENT 3:5** Vid ledighet under ferieperioden med sjukpenning, föräldrapenning eller rehabiliteringspenning bibehåller arbetstagaren ferielönen.

Infaller sjuklöneperiod enligt SjLL under de 45 första kalenderdagarna av ferieperioden utges även sjuklön beräknad på ferielön.

ANDRA LEDIG-  
HETER

Antalet betalda ferielönedagar skall inte påverkas om det totala antalet A-dagar med beviljad ledighet utan avlöningsförmåner utgör högst 2,00 procentenheter av anställningens A-dagar.

### *Anmärkning*

Ovanstående innebär att den som är anställd till exempel hela arbetsperioden – det vill säga 194 A-dagar – kan vara ledig utan avlöningsförmåner högst 3 A-dagar totalt under hela arbetsperioden utan att det påverkar ferielönen.

SEMESTER-  
FRÅGOR

**MOMENT 3:6** Ferielön samt lön för tjänstgöringsfria perioder under arbetsperioden får inte understiga den semesterlön, som arbetstagaren skulle ägt uppbära enligt SemL Utbildningsavtalet § 7. Arbetstagarens semesterledighet hänförs till den del av ferieperioden som anges i moment 3:5 andra stycket. Arbetstagare, som på grund av semesterlönegrundande frånvaro inte åtnjutit enligt SemL Utbildningsavtalet § 7 tillkommande semesterledighet, och gjort framställning utan dröjsmål om utbyte av ledighet, kan få sådan ledighet förlagd inom arbetsperioden om ledigheten inte kan förläggas till annan tid.

Arbetstagare tillförsäkras semesterdagstillägg till ett antal och med den beräkning som anges i Utbildningsavtalet § 7 moment 8 och moment 14. Därvid ska med intjänandeår avses arbetsperioden. Semesterdagstilläggen utbetalas under juni månad.

Arbetstagare äger inte rätt att spara semesterdagar. Övergår arbetstagare från anställning enligt dessa särskilda bestämmelser till annan anställning hos samma arbetsgivare eller omvänt, ska ferielön respektive semesterförmåner beräknas och utges som om den tidigare anställningen upphört och ny anställning hos arbetsgivaren tillträtts.

ÖVRIGT

**MOMENT 3:7** Om arbetstagare lämnar anställningen hos arbetsgivaren under verksamhetsåret ska arbetstagarens tillkommande ferielön och semesterdagstillägg utbetalas.

## § 7 SEMESTER

Semesterförmåner utges enligt SemL och lag om förlängd semester för vissa arbetstagare med radiologiskt arbete, med nedan angivna avvikelser. Annan reglering enligt § 1 moment 2a och 2b kan göras.

UNDANTAG  
FRÅN SEMESTER-  
LEDIGHET

**MOMENT 1** Arbetstagare som anställts för en tid av högst tre månader och som inte tidigare under semesteråret haft anställning hos arbetsgivaren, har inte rätt till semesterledighet.

INTJÄNANDEÅR

**MOMENT 2** Som intjänandeår/semesterår räknas löpande kalenderår.

AVBRUTEN  
SEMESTER

**MOMENT 3** Momentet har utgått.

FÖRLÄGGNING  
AV LEDIGHET

**MOMENT 4** Om annat inte överenskommes mellan arbetsgivare och arbetstagare ska semesterledighet om möjligt förläggas så att den börjar dag efter fredag och slutar dag före fredag.

**MOMENT 4:1** Arbetsgivaren har ett ansvar för planering av verksamhet, arbete, arbetstid och ledigheter. Detta ansvar betyder också att möjligheter ska skapas för arbetstagarna att kunna utnyttja sin rätt till ledighet i full omfattning och till vila och rekreation.

Arbetsgivaren ska avseende semesteruttag särskilt beakta behovet av planering för hela semesteråret, då arbetstagare kan vara berättigad till fler semesterdagar än huvudsemester eller riskera överskridande av antalet tillåtna sparade dagar.

Vid utläggning av semesterledighet, bör arbetsgivaren beakta arbetstagarens önskemål om tidpunkt för ledigheten.

EXTRA  
SEMESTERDAG

**MOMENT 5** Om semesterledighet enligt 12 § SemL på arbetsgivarens begäran förläggs till tidpunkt före eller efter juni-augusti, får arbetstagare, som fått högst 14 semesterdagar förlagda under juni–augusti, två betalda semesterdagar extra under semesteråret. Arbetstagare som fått 15-19 semesterdagar förlagda under juni-augusti får en betald semesterdag extra under semesteråret.

### *Anmärkning*

Ovanstående gäller om arbetstagare är berättigad till minst 20 betalda semesterdagar under semesteråret. Överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetstagare kan träffas om annan kompensation.

SEMESTERLÖNE-  
GRUNDANDE  
FRÅNVARO

**MOMENT 6** Frånvaro från arbetet är semesterlönegrundande då frånvaron grundas på:

- a) ledighet med anledning och omfattning som sägs i 17 §, 17 a § och 17 b § SemL,
- b) ledighet med lön eller del av lön enligt § 8 moment 3 samt § 8 moment 4:1,
- c) ledighet för centralt fackligt förtroendemannauppdrag.

ANTAL  
SEMESTERDAGAR

**MOMENT 7** Antalet semesterdagar med semesterlön utgör så stor del av årssemestern som svarar mot den del av intjänandeåret som arbetstagaren har anställning hos arbetsgivaren eller är frånvarande av anledning och omfattning enligt moment 6.

SEMESTERNS  
LÄNGD

**MOMENT 8:1** Momentet är flyttat med oförändrat innehåll till protokollsanteckning 7.

**MOMENT 8:2** Momentet är flyttat med oförändrat innehåll till protokollsanteckning 7.

**MOMENT 8:3** Momentet är flyttat med oförändrat innehåll till protokollsanteckning 7.

BYTE MOT  
KONTANT-  
ERSÄTTNING

**MOMENT 9** Arbetsgivare och arbetstagare får träffa överenskommelse om att byta ut betald semesterdag – som överstiger vad som följer enligt lag – mot kontant ersättning med semesterlön. Sådan överenskommelse ska vara skriftlig.

I detta sammanhang värderas varje semesterdag till 0,5 % av den fasta kontanta lönen per månad multiplicerad med tolv.

SPARANDE AV  
SEMESTERDAGAR

**MOMENT 10** Arbetstagare som under ett semesterår har rätt till mer än 20 semesterdagar med lön, får av överskjutande sådana dagar spara fem till ett senare semesterår.

Antalet sparade semesterdagar får sammanlagt inte överstiga 25.

OUTTAGNA  
SEMESTERDAGAR

**MOMENT 11** Om det beror på arbetsgivaren att betald semesterdag inte kunnat utläggas under semesteråret, överförs sådan dag till nästa semesterår som sparad semesterdag.

Sparade semesterdagar överstigande 25 ska tas ut i ledighet, senast under kommande kalenderår.

BERÄKNING AV  
SEMESTERDAGAR

**MOMENT 12** För heltidsanställd arbetstagare med ordinarie arbetstid enbart vardagar måndag–fredag är varje under semester tiden infallande ordinarie arbetsdag en semesterdag.

För övriga arbetstagare beräknas antalet semesterdagar, som ingår i semesterledigheten enligt formeln:

$$\frac{5 \times b}{a} = c \text{ varvid}$$

a = antalet ordinarie arbetsdagar som arbetstagare enligt fastställt tjänstgöringsschema genomsnittligt ska fullgöra per vecka,

b = antalet ordinarie arbetsdagar som ingår i semesterledigheten,

c = antalet semesterdagar som ska beräknas ingå i semesterledigheten.

Om brutet tal uppstår vid sammanläggning av delposterna enligt c för semesteråret ska avrundning ske vid semesterårets slut till närmaste lägre dagantal. Semesterkoefficienter framgår av Bilaga över vissa tabeller.

*Anmärkning*

För arbetstagare med ordinarie arbetstid förlagd även till så kallad lätthelgdag gäller följande. Om helgdag, midsommar-, jul- eller nyårsafton är ordinarie arbetsdag och infaller på måndag-fredag under semesterledigheten minskas semesterledigheten med en dag för varje sådan helgdag eller helgdagsafton, under förutsättning av att ledigheten omfattar minst en vecka.

BERÄKNING AV  
SEMESTERLÖN

**MOMENT 13** Semesterlön för månadsavlönad arbetstagare under semestern är den fasta kontanta lönen.

SEMESTER-  
TILLÄGG

**MOMENT 14:1** Semestertillägg för varje betald semesterdag är 0,8 % av arbetstagarens fasta kontanta lön vid utbetalningstillfället. Semestertillägget för intjänandeårets betalda semester utbetalas till huvudsemestern eller vid annan tidpunkt som lokalt överenskommes.

**MOMENT 14:2** Arbetsgivare och arbetstagare kan, för ett år i taget, genom skriftlig enskild överenskommelse växla semestertillägget mot extra lediga dagar. För arbetstagare med en semesterrätt på upp till 29 dagar semester ersätts semestertillägget med 5 ytterligare lediga dagar. För arbetstagare med en semesterrätt på 30 eller fler dagar semester ersätts semestertillägget med 6 ytterligare lediga dagar. Annan överenskommelse är möjlig enligt § 1 moment 2a och 2b.

Tillämpningsregler för bytet följer av partsgemensamma riktlinjer.

ÅTERBETALNING

**MOMENT 15** Arbetstagare som tagit ut fler betalda semesterdagar än arbetstagaren är berättigad till under året, eller för hög ersättning som avses i moment 8, 9, 13 och 14, ska återbetala för mycket utbetald semesterlön.

Avliden arbetstagares dödsbo är inte återbetalningsskyldigt.

ANNAN  
ARBETSTAGARE

**MOMENT 16** För annan arbetstagare än månadsavlönad arbetstagare gäller följande:

Semesterlön utges för varje betald semesterdag med 12 % av semesterlöneunderlaget – beräknat enligt 16 § SemL – dividerat med det antal betalda semesterdagar – ej sparade – arbetstagaren är berättigad till.

För arbetstagare som enligt moment 8 ovan är berättigad till längre årssemester än 25 semesterdagar höjs procentsatsen med 0,48 % för varje sådan ytterligare dag.

SEMESTER-  
ERSÄTTNING

**MOMENT 17** Semesterersättning utgörs av semesterlön (4,6 %) och semestertillägg (0,8 %) av den aktuella fasta kontanta lönen per semesterdag, som inte utgivits i samband med semesterledighet. Semesterersättningen för sparad semesterdag beräknas på detta sätt oberoende av när semesterdagen intjänades.

OBETALD  
SEMESTER

**MOMENT 18** För varje uttagen semesterdag utan semesterlön görs löneavdrag, med beräkning enligt § 6 moment 2:1.

LÄRARE

**MOMENT 19** Paragrafen gäller ej för lärare med ferielöneanställning med undantag av moment 6 samt tillämpliga delar av moment 8 och 14.



## § 8 LEDIGHET

### § 8 MOMENT 1 LEDIGHET OCH FÖRMÅNER VID SJUKDOM MED MERA

**LEDIGHET** **MOMENT 1:1** Arbetstagare, som till följd av sjukdom, olycksfall eller arbetsskada inte kan arbeta, är ledig så länge arbetsförmågan kvarstår. Arbetstagare, som på grund av medicinsk behandling eller medicinsk rehabilitering inte kan arbeta, är ledig då sjukpenning enligt Socialförsäkringsbalken utges.

**ANMÄLAN** **MOMENT 1:2** Arbetstagare ska, för att vara berättigad till sjuklön enligt SjLL/detta avtal, snarast anmäla sjukdomen, olycksfallet eller arbetsskadan till arbetsgivaren. Arbetstagare ska även meddela arbetsgivaren datum då sjukfallet inträffade. Sjuklön utges som huvudregel inte för tid innan arbetsgivaren fått anmälan om sjukdomsfallet. Om arbetstagare varit förhindrad att göra sjukanmälan men sådan görs omedelbart efter det att hindret upphört ska sjuklön utbetalas även för tid före sjukanmälan.

Arbetstagare – som inte har sjuklönerätt enligt SjLL – ska meddela arbetsgivaren datum för sjukanmälan till allmän försäkringskassa samt uppgift om arbetstagaren får dagberäknad eller kalenderdagsberäknad sjukpenning.

**INTYG** **MOMENT 1:3** Från och med sjunde dagen efter sjukanmälan utges sjuklön endast om arbetstagare styrker nedsättningen av arbetsförmågan och sjukperiodens längd genom läkarintyg. Sådant intyg ska inlämnas till arbetsgivaren snarast möjligt.

Arbetsgivare kan, för att utge sjuklön, kräva sådant intyg även vid kortare ledighet samt alltid begära att arbetstagare styrker nedsättningen av arbetsförmågan genom intyg från läkare, som anvisas av arbetsgivaren. Arbetsgivaren ersätter då kostnaden för intyget till den del av kostnaden som inte ersätts eller borde ha ersatts av allmän försäkringskassa eller av försäkring som arbetsgivaren bekostar.

### **DAGBERÄKNAD FRÅNVARO PÅ GRUND AV SJUKDOM MED MERA**

**SJUKAVDRAG** **MOMENT 1:4** Sjukavdrag för 1:a till 14:e dagen i sjuklöneperioden görs för varje **arbetsdag** enligt § 6 moment 2:1.

Sjukavdrag från och med 15:e dagen i sjukperioden görs för samtliga **kalenderdagar** enligt § 6 moment 2:2.

#### SJKLÖN

För dag 1-14 i sjuklöneperioden utges sjuklön med 80 % av lönebortfallet. Från och med 15:e dagen i sjukperioden utges kompletterande sjuklön enligt moment 1:5:2.

Vid tillämpning av 7 § SjLL – sjuklöneperiod – ska utlagd jour och beredskap anses utgöra ”arbete åt arbetsgivaren”.

#### KARENSAVDRAG

Karensavdrag görs på sjuklön för sjuklöneperioden och beräknas enligt följande:

a) För tillsvidareanställd arbetstagar samt arbetstagar med tidsbegränsad anställning och fastställd schemalagd tid under minst en hel kalendermånad beräknas karensavdraget enligt följande formel

kalenderdagslön x 1,4 x 80 %.

För de fall sjuklön även innefattar särskilda ersättningar ska dessa ingå i karensavdraget och beräknas endast på första dagen i sjuklöneperioden.

b) Karensavdrag för övriga arbetstagar beräknas på sjuklönen för de första 8 timmarna under första dagen i sjuklöneperioden. För de fall antal schemalagda timmar är färre än 8 görs karensavdrag på sjuklönen endast för dessa timmar.

När sjuklön även innefattar särskilda ersättningar ska dessa ingå i karensavdraget. Avdraget beräknas endast på första dagen i sjuklöneperioden och kan som högst uppgå till 8 timmar.

#### *Anmärkning*

1. Karensavdraget kan inte överstiga belopp för sjuklön under sjuklöneperioden.

#### SJKPENNING- TILLÄGG

**MOMENT 1:5:1** Arbetstagar får vid ledighet som avses i § 8 moment 1:1 eller § 8 moment 1:11 – under tid då sjukpenning eller rehabiliteringsersättning enligt Socialförsäkringsbalken utges – sjukpenningtillägg med belopp motsvarande 10 % av lönebortfallet, längst för tid till och med den 90:e kalenderdagen i sjukperioden.

#### KOMPLETTERAN- DE SJKPEN- NING

**MOMENT 1:5:2** Arbetstagar, vars årslön (bestående av den fasta kontanta månadslönen) överstiger 8 prisbasbelopp, får dessutom kompletterande sjukpenning med belopp motsvarande 77,6 % av den del av lönebortfallet som överstiger 8 prisbasbelopp.

Beräkningen av lönebortfallet ska ske efter samma grunder som beräkning av sjukpenning enligt Socialförsäkringsbalken, det vill säga vid kalenderdagberäknad sjukpenning:

månadslönen x 12

365

Vid beviljad förlängd sjukpenning utges kompletterande sjukpenning med belopp motsvarande 72,75 % av den del av lönebortfallet som överstiger 8 prisbasbelopp.

*Anmärkning*

Bestämmelsen är tillämplig från och med att KFS Trygghetsfond fullt ut omfattar även anställda som sagts upp på grund av sjukdom. Dessförinnan gäller momentets tidigare lydelse från 2016-04-01 (för Lärarnas Samverkansråd lydelse 2014-04-01).

**MOMENT 1:6** Vid beräkning av sjuklön enligt SjLL gäller följande:

Till vad som enligt 6 § SjLL anges som ”lön och andra anställningsförmåner” räknas endast följande anställningsförmåner, nämligen lön enligt § 6 samt de särskilda ersättningarna, tillägg för obekvämt arbetstid, jour- och beredskapsersättning.

Till vad som arbetstagare gått miste om till följd av nedsättningen av arbetsförmågan under sjuklöneperioden enligt 7 § SjLL, räknas:

- a) timlön; till vad arbetstagare för perioden enligt då gällande förläggning av ordinarie arbetstid skulle ha fått,
- b) har upphört att gälla,
- c) har upphört att gälla,
- d) tillägg för obekvämt arbetstid; till vad arbetstagare för perioden enligt då gällande förläggning av ordinarie arbetstid skulle ha fått,
- e) jour- och beredskapsersättning; till vad arbetstagare för perioden enligt då gällande förläggning av ordinarie arbetstid skulle ha fått,
- f) ackordslön; till vad arbetstagare för perioden genom utförande av sitt ordinarie arbete skulle ha erhållit, om arbetstagaren inte varit ledig från arbete åt arbetsgivaren, samt
- g) tantiem; till genomsnittligt tantiem per timme och individ.

#### UNDANTAG

**MOMENT 1:7** Sjukpenningtillägg och kompletterande sjuklön enligt moment 1:5:1 och 1:5:2 utges inte:

- a) för tid som ingår i en sjuklöneperiod, under vilken arbetsgivaren har att svara för sjuklön enligt SjLL,
- b) för tid då arbetstagare undantas från sjukpenning eller rehabiliteringsersättning enligt Socialförsäkringsbalken,
- c) för tid då arbetstagare uppbär aktivitetsersättning eller sjukersättning eller förtidspension enligt Socialförsäkringsbalken.

Har sjukpenningen eller rehabiliteringsersättningen nedsatts eller indragits enligt Socialförsäkringsbalken ska sjuklönen enligt § 8 moment 1:5 reduceras i motsvarande grad.

#### UTBETALNING UPPHÖR

**MOMENT 1:8** Arbetstagare med månadslön, vars utbetalning av sjukpenning upphör enligt Socialförsäkringsbalken på grund av försäkringskassans bedömning av arbetstagarens arbetsförmåga, får vid ledighet som avses i § 8 moment 1:1 eller § 8 moment 1:11 då sjukpenning enligt Socialförsäkringsbalken eller rehabiliteringsersättning annars skulle ha utgetts sjuklön för tid i sjukperioden under totalt högst 180 kalenderdagar med belopp motsvarande:

80 % av lönebortfallet för arbetsdag 2-14,

90 % av lönebortfallet för tid därefter t o m dag 90 samt

80 % av lönebortfallet för dag 91-364

Upphör – eller beviljas inte – så kallad förlängd sjukpenning att betalas ut, utges – inom ramen om 180 kalenderdagar enligt ovan och längst till och med den tidpunkt som förlängd sjukpenning skulle ha utgetts – sjuklön med 75 % av lönebortfallet.

#### *Anmärkning*

Bestämmelsen är ej tillämplig från och med att motsvarande ersättning omfattas av AGS-KL.

#### HEL DAG ELLER HALV DAG

**MOMENT 1:9** Arbetstagare med månadslön, får vid ledighet som avses i § 8 moment 1:1 sjuklön beräknad enligt moment 1:8 ovan, för sådan del av dagen som allmän försäkringskassa inte ersätter på grund av att bestämmelserna i Socialförsäkringsbalken medger att endast hel, tre fjärdedels, halv eller en fjärdedels sjukpenning utges.

Sjuklön utges för tid i sjukperioden dock högst under 180 kalenderdagar.

## REHABILITERING

**MOMENT 1:10** Arbetstagare, som på grund av arbetslivsinriktad rehabilitering är förhindrad att arbeta, är ledig då rehabiliteringsersättning enligt Socialförsäkringsbalken utges.

Arbetstagare, vars årslön (bestående av den fasta kontanta månadslönen) överstiger 8 prisbasbelopp, får dessutom rehabiliteringstillägg med belopp motsvarande 80 % av den del av lönebortfallet som överstiger 8 prisbasbelopp.

Beräkningen av lönebortfallet ska ske efter samma grunder som beräkning av rehabiliteringsersättning enligt Socialförsäkringsbalken, det vill säga vid kalenderdagberäknad rehabiliteringsersättning:

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

Har rehabiliteringsersättningen nedsatts eller indragits enligt Socialförsäkringsbalken ska rehabiliteringstillägget reduceras i motsvarande grad.

Rehabiliteringstillägget inbegriper semesterlön och semesterersättning med belopp som förutsatts i SemL.

### *Anmärkning*

Där Socialförsäkringsbalken anges avses, beträffande skador som inträffat före 1977-07-01, motsvarande bestämmelser i lagen om yrkesskadeförsäkring.

## SMITTORISK

**MOMENT 1:11** Arbetstagare kan för att förhindra att smitta sprids förbjudas att arbeta i väntan på resultatet av beordrad läkarundersökning eller efter läkares utlåtande. Arbetstagare behåller samtliga sina avlöningsförmåner under förbudet.

## § 8 MOMENT 2 VÅRD AV BARN MED MERA

## KVALIFIKATIONS- KRAV

**MOMENT 2** Arbetstagare, som under den senaste treårsperioden varit anställd hos arbetsgivaren under minst 365 kalenderdagar före ledighet med föräldrapenning får föräldrapenningstillägg vid föräldraledighet enligt nedan. Vid beräkningen ingår all anställningstid, oavsett anställningsform. Föräldrapenning utges endast till arbetstagare, som enligt Socialförsäkringsbalken är berättigad till föräldrapenning över lägstಾನivå. Om föräldrapenning har nedsatts eller indragits ska föräldrapenningstillägget minskas med motsvarande belopp.

Föräldrapenningtillägg utges för maximalt tre ledighetsperioder, under förutsättning att föräldraledigheten tas ut i minst 30 dagar i följd. Föräldrapenningtillägget betalas inte för ledighet som tas efter att barnet är 24 månader, vid adoption 24 månader efter adoptionen eller mottagandet.

FÖRÄLDRAPENNINGTILLÄGG

**MOMENT 2:1** Föräldrapenningtillägget är 10 % av lönebortfallet. Föräldrapenningtillägg utges för så många kalenderdagar som föräldraledigheten omfattar, maximalt 180 dagar för barn födda 2013-04-01 och senare.

För Lärarnas Samverkansråd gäller;

Föräldrapenningtillägget är 10 % av lönebortfallet.

Föräldrapenningtillägg utges för så många kalenderdagar som föräldraledigheten omfattar, maximalt 150 dagar för barn födda före 2017-10-01, maximalt 180 dagar för barn födda 2017-10-01 eller senare.

KOMPLETTERANDE FÖRÄLDRAPENNINGTILLÄGG

**MOMENT 2:2** Arbetstagare, vars årslön (bestående av den fasta kontanta månadslönen) överstiger 10 prisbasbelopp enligt Socialförsäkringsbalken, och som uppfyller kvalifikationskraven i § 8 moment 2, får ersättning enligt detta moment då föräldrapenning utges.

Ersättningen utges under högst 270 kalenderdagar per födsel. Beloppet som utbetalas motsvarar 80 % av den del av lönebortfallet som överskrider 10 prisbasbelopp – beräknat per kalenderdag. Beräkningen av lönebortfallet ska ske efter samma grunder som beräkningen av föräldrapenning enligt Socialförsäkringsbalken, det vill säga vid kalenderdagberäkning föräldrapenning:

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

365

**MOMENT 2:3** Föräldrapenningtillägg enligt moment 2:1 utges en gång per födsel, utbetalas vid respektive ledighets början och inbegriper semesterlön och semesterersättning med belopp som förutsätts i SemL. Överenskommelse kan träffas om att föräldrapenningtillägget istället kan utbetalas månadsvis. Föräldrapenningtillägget kan delas mellan föräldrar på samma arbetsplats.

Kompletterande föräldrapenning enligt modell 2:2 utges månadsvis och inbegriper semesterlön och semesterersättning med belopp som förutsätts i SemL.

AVVIKELSE FRÅN  
LAG

**MOMENT 2:4** Arbetsgivare och arbetstagarorganisation får träffa kollektivavtal om avvikelse från 13 § första stycket och 15 § andra stycket samt om den närmare tillämpningen av 11 och 12 §§ i föräldraledighetslagen.

### § 8 MOMENT 3 LEDIGHET FÖR ENSKILDA ANGELÄGENHETER AV VIKT MED MERA

ENSKILD ANGE-  
LÄGENHET

**MOMENT 3:1** Under ledighet för enskilda angelägenheter kan arbetstagarare vid nära anhörigs svårare sjukdom eller bortgång, begravning och gravsättning av urna samt bouppteckning efter sådan anhörig medges behålla lönen under sammanlagt högst tio arbetsdagar per kalenderår.

Med nära anhörig avses make, maka, sambo, eller person man lever tillsammans med i partnerskapsförhållande, barn (även adoptiv- och fosterbarn), föräldrar (även adoptiv- och fosterföräldrar), syskon, svärföräldrar, barnbarn, mor- och farföräldrar samt personer i föräldrars ställe.

Vid barns och nära anhörigs svårare sjukdom utges lön under ledighet endast om arbetstagarare inte har rätt till ersättning enligt Socialförsäkringsbalken.

BESÖK HOS  
LÄKARE ELLER  
TANDLÄKARE

**MOMENT 3:2** Om läkar- eller tandläkarbesök med mera måste förläggas till ordinarie arbetstid får en arbetstagarare vara ledig utan löneavdrag under den tid som nödvändigtvis måste tas i anspråk för sammanlagt högst tio tillfällen per kalenderår i följande fall:

- a) för förstagångsbesök hos läkare eller tandläkare vid akut sjukdom eller olycksfall,
- b) för besök hos läkare, sjukgymnast/motsvarande eller sjukhus vid behandling efter remiss av läkare,
- c) vid högst två tillfällen under ett havandeskap för besök vid mödravårdscentral i egenskap av blivande förälder.

### *Anmärkning*

Vid behandling av allvarlig sjukdom kan arbetstagare få vara ledig utan löneavdrag vid fler än tio tillfällen.

Bestämmelsen ska inte tillämpas för tid då sjuklön utges enligt SjLL/detta avtal eller sjukpenning utges enligt Socialförsäkringsbalken.

## **§ 8 MOMENT 4 LEDIGHET OCH FÖRMÅNER VID UTBILDNING**

LÖN VID UTBILDNING

**MOMENT 4:1** Vid ledighet för att genomgå utbildning kan arbetstagare medges rätt till att behålla lönen eller del därav. Deltidsanställd arbetstagare kan även medges rätt till mertidslön eller del därav. Arbetsgivare kan föreskriva särskilda villkor för att arbetstagare ska uppbära och behålla lön, som beviljats för här avsedd ledighet.

BIBEHÅLLNA LÖNEFÖRMÅNER

**MOMENT 4:2** Vid deltagande i utbildning, kurser, konferenser och dylikt, som fullgöres i anställningen, får arbetstagare förutom bibehållen lön – om utbildningen pågår högst sju kalenderdagar – behålla vad som skulle utgetts i tillägg för obehövad arbetstid om arbetstagaren fullgjort sina ordinarie arbetsuppgifter.

**MOMENT 4:3** Vid utbildning på del av arbetsdag som inte utgör ordinarie arbetstid utges kompensation med en timme för varje utbildningstimme. För tid som inte kan kompenseras med ledighet utges ersättning per timme med mertidslön.

LEDIG DAG

**MOMENT 4:4** Kompensation för beordrad utbildning eller obligatorisk information på en för arbetstagaren ledig dag överenskommes mellan de lokala parterna.

Läs mer i den partsgemensamma kommentaren till § 8 mom 4:4 som ingår i förhandlingsprotokollen med respektive fackförbund.



## § 9 TJÄNSTE- OCH PERSONALBOSTAD

TJÄNSTE- OCH PERSONALBOSTAD	<b>MOMENT 1</b> Hyresförhållande som beror av anställning regleras enligt gällande lag i den mån inte annat följer av denna paragraf.
DEFINITION	<b>MOMENT 2</b> Med tjänstebostad förstås av arbetsgivare ägd eller disponerad bostadslägenhet, som arbetsgivare anvisar arbetstagare såsom nödvändig bostad för fullgörande av anställningens arbetsuppgifter och därför upplåter till arbetstagare i samband med anställning som är förenad med bostadstvång. Med personalbostad förstås av arbetsgivare ägd eller disponerad bostadslägenhet, som arbetsgivare upplåter till arbetstagare i samband med anställning.
HYRA	<b>MOMENT 3</b> Hyra för tjänste- och personalbostad fastställs av arbetsgivare till belopp som är skäligt med hänsyn till olägenheter, som kan följa av bostadens karaktär av tjänste- och personalbostad och dess belägenhet.
FÖRBEHÅLL	<b>MOMENT 4</b> Utan arbetsgivares medgivande får inte: a) hyresrätt till tjänste- och personalbostad överlätas, b) hyresgäst upplåta tjänste- och personalbostad i andra hand.
UPPSÄGNING AV HYRESAVTAL	<b>MOMENT 5</b> Hyresavtal för tjänste- och personalbostad kan av arbetsgivare sägas upp för att upphöra att gälla med en minsta uppsägningstid av en månad i följande fall: a) då arbetstagares anställning ska upphöra, b) då arbetstagare inte erlagt hyra, c) då arbetstagare vidtagit åtgärd i strid mot ovan angivna förbehåll. Då arbetstagarens anställning ska upphöra gäller: a) att om arbetstagare, vid uppsägningstillfället av hyresavtalet, har rätt till en uppsägningstid – vad gäller anställningens upphörande – som är längre än en månad, ska arbetsgivare iakta motsvarande uppsägningstid, vad gäller hyresavtalets upphörande, b) att om anställning upphör på grund av att arbetstagare avlider, gäller hyreslagens uppsägningstider,

c) uppsägningstid enligt momentet gäller för hyresavtal med bestämd hyrestid som är längre än tre månader och för hyresavtal som gäller för obestämd tid. Om arbetsgivare har sagt upp hyresavtalet för tjänste-/personalbostaden i samband med anställningens upphörande har hyresgäst eller medhyresgäst inte rätt till förlängning av avtalet.

## § 10 PENSIONSFORMÅNER, AVTALSFÖRSÄKRINGAR OCH TRYGGHETSAVTAL

ALLMÄNT	Lokalt kollektivavtal ska träffas om pensionsförmåner och avtalsförsäkringar.
PENSIONSAVTAL PA-KFS	<b>MOMENT 1</b> Parterna har på KFS-området tecknat centralt kollektivavtal om pensioner, PA-KFS. För nyttillkommande medlemsföretag gäller PA-KFS 09 och i förekommande fall Gamla PA-KFS.
ANNAN PEN- SIONSPLAN	Lokalt kollektivavtal kan träffas om annan pensionsplan.  <i>Anmärkning</i> Lokalt kollektivavtal om annan pensionsplan än PA-KFS tecknas av Kommunal centralt.
ARBETSSKADE- FÖRSÄKRING	<b>MOMENT 2</b> Arbetsgivare ska teckna TFA-KL eller, vid tillämpning av annan pensionsplan, annan försäkring med motsvarande innehåll.  Arbetstagare äger inte rätt att föra talan mot arbetsgivare eller hos denne anställd om skadestånd i anledning av personskada som utgör arbetsskada.
AVTALSGRUPP- SJUKFÖRSÄK- RING	<b>MOMENT 3</b> Arbetsgivare ska teckna AGS-KL eller, vid tillämpning av annan pensionsplan, annan försäkring med motsvarande innehåll.
TJÄNSTEGRUPP- LIVFÖRSÄKRING OCH BEGRAV- NINGSHJÄLP	<b>MOMENT 4</b> Arbetsgivare ska teckna TGL-KL eller annan motsvarande tjänstegrupplivförsäkring. Underlåter arbetsgivare detta gäller vad som sägs i försäkringsbestämmelser TGL-KL § 28 angående vite med mera. Avlider arbetstagare och utges inte försäkringsbelopp enligt för kommunal eller annan anställning gällande bestämmelser om grupplivskydd (riskskydd vid dödsfall), ska till dödsboet utges begravningshjälp med belopp motsvarande hälften av det prisbasbelopp som, enligt AFL, gäller för det år dödsfallet inträffar.
TRYGGHETS- AVTAL	<b>MOMENT 5</b> Arbetsgivare, som omfattas av det centralt tecknade kollektivavtalet Trygghetsavtal KFS, ska följa centralt kollektivavtal om årlig avsättning till kollektivavtalsstiftelsen KFS-företagens Trygghetsfond.

## § 11 KORRIGERING AV PRELIMINÄR LÖN

KORRIGERING  
AV PRELIMINÄR  
LÖN

**MOMENT 1** Kollektivavtal om korrigering av preliminär lön gäller enligt bilaga 1.

## BILAGA 1

# KOLLEKTIVAVTAL OM KORRIGERING AV PRELIMINÄR LÖN

### § 1 PARTERNA KONSTATERAR

Parterna konstaterar att lön och andra avlöningsförmåner för avräkningsperioden beräknas preliminärt och utbetalas utan att arbetstagares frånvaro eller annan omständighet under perioden helt beaktas. Slutlig beräkning av avtalsenliga avlöningsförmåner görs vid ett senare avlöningstillfälle (i normalfallet nästkommande), när samtliga därpå inverkande omständigheter under perioden är kända. I anslutning härtill avtalar parterna, att följande bestämmelser ska gälla:

### § 2 PRELIMINÄR LÖN

**MOMENT 1** Vad arbetstagare i preliminär lön enligt § 1 har erhållit för mycket i förhållande till vad som avtalsenligt ska utges för avräkningsperioden, är han skyldig att låta avräknas genom avdrag vid senare avlöningstillfälle från de inestående avlöningsförmånerna (korrigering av preliminär lön), eller att återbetala.

**MOMENT 2** Om korrigering av preliminär lön inte har gjorts senast under fjärde kalendermånaden efter den under vilken den preliminärt beräknade lönen utbetalades, meddelar arbetsgivare inom ytterligare en månad därefter arbetstagare om skulden och söker nå överenskommelse med honom om hur återbetalning ska ske.

Sådan överenskommelse kan även träffas före utgången av nämnda fjärde kalendermånad.

**MOMENT 3** Om arbetsgivare och arbetstagare inte har enats om hur återbetalning av skulden ska ske, underrättas arbetstagare i skriftligt återbetalningskrav att hans lokala fackliga organisation har rätt till förhandling. Har organisationen inte påkallat förhandling inom två månader efter det att arbetstagare mottog det skriftliga kravet har organisationen förlorat rätten till förhandling.

Påkallas förhandling i fråga som avses i föregående stycke, kan sådan – oavsett vad som eljest följer av lag eller annat avtal – endast föras som lokal förhandling.

Den förhandlingsskyldighet före domstolsprövning som kan följa av lag eller avtal, har fullgjorts genom slutförande av den lokala förhandlingen eller genom förlust av rätten därtill.

§ 3 FÖRHANDLINGS-  
ORDNING MED MERA  
VID FELAKTIGT  
UTBETALD LÖN

**MOMENT 4** Har arbetsgivare inte iakttagit vad som sägs i moment 2 och 3 ovan, ska fråga om skyldighet att återbetala skulden behandlas enligt reglerna i § 3 nedan.

Har arbetstagare, i annat fall än som avses i § 1 första stycket, erhållit högre lön eller annan avlöningsförmån än som avtalsenligt tillkommer honom, meddelar arbetsgivare arbetstagare om förhållandet.

Om arbetsgivare och arbetstagare inte har enats om återbetalning av skulden och om arbetsgivare vill kräva sådan, underrättas arbetstagare i skriftligt återbetalningskrav att hans lokala fackliga organisation har rätt till rättstvisteförhandling i frågan. Har organisationen inte påkallat förhandling inom två månader, efter det att arbetstagare mottog det skriftliga kravet, har organisationen förlorat rätten till förhandling.

Den förhandlingsskyldighet före domstolsprövning som kan följa av lag eller avtal, har fullgjorts genom slutförande av förhandlingen eller genom förlust av rätten därtill. För rättstvisteförhandlingen och för fortsatt tvisteförfarande gäller i övrigt bestämmelserna i parternas förhandlingsordning/huvudavtal och i MBL.

§ 4 GILTIGHET

Detta kollektivavtal gäller mellan parterna tills vidare med en ömsesidig uppsägningstid av sex månader.

Uppsägningen ska, för att vara giltig, ske skriftligen och vara åtföljd av förslag till nytt kollektivavtal.

## **BILAGA 2**

### **FÖRTECKNING ÖVER ÖVRIGA AVTAL INOM KFS-OMRÅDET**

- Kommunala Företagens Samorganisation (KFS)  
Svenska Kommunalarbetareförbundet (Kommunal)  
Facket för Service och Kommunikation (SEKO)  
Svenska Transportarbetareförbundet, (Transport)  
Vision  
Unionen  
Ledarna  
Vårdförbundet  
Sveriges Ingenjörer/Civilekonomerna (CR) samt  
Förtecknade Saco-förbund
- Förhandlingsordning för företag inom KFS-området (FO-F 03)
  - Avtal om tjänstegrupplivförsäkring (TGL-KL) eller motsvarande försäkring
  - Avtal om trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA-KL) eller motsvarande försäkring
  - Avtal om avtalsgruppsjukförsäkring (AGS-KL) eller motsvarande försäkring
  - Pensionsavtal (PA-KFS 09/Gamla PA-KFS)
  - Avtal om bilersättning (Bil 12-KFS)
  - Avtal om traktamentsersättning (Trakt 13-KFS)
  - Trygghetsavtal KFS
  - Avtal om kollektivavtalsstiftelsen KFS-företagens Trygghetsfond samt avtal om avsättning till KFS-företagens Trygghetsfond

## **BILAGA**

### **AVTAL OM STUDENTMEDARBETARANSTÄLLNING**

mellan KFS och Civilekonomerna, Förtecknade Saco-förbund, Ledarna, Sveriges Ingenjörer, Vision och Unionen.

Parterna är överens om att på KFS-branschområden införa en möjlighet till studentmedarbetaranställning enligt nedanstående regler.

#### **SYFTE**

Parternas syfte med detta avtal är att underlätta för studerande på universitets- och högskolenivå att under terminerna få anställning inom KFS-branschområden, parallellt med att de bedriver studier.

Det är parternas uppfattning att genom detta avtal skapas det förutsättningar att förena arbete och studier, där arbetsuppgifterna är kvalificerade och har en koppling till de pågående studierna. En sådan koppling bidrar till att ge den studerande praktisk arbetserfarenhet och en inblick i branschen. Det underlättar i sin tur övergången mellan studier och yrkesliv samtidigt som berörda verksamheter tillförs aktuell kunskap.

Genom detta avtal underlättas framtida rekryteringar av färdigutbildade akademiker till KFS avtalsområden.

#### **FÖRUTSÄTTNINGAR**

Studentmedarbetaranställning är tillämpligt under följande förutsättningar:

- Arbetsgivaren är medlem i KFS.
- Arbetstagaren är inskriven och bedriver studier på högskolenivå (6 kap 2 § högskoleförordningen).
- En anställning kan som längst sammanfalla med höst- och vårterminen i följd. Det finns dock ingen begränsning i antalet anställningar för samma person.
- Anställning löper under terminstid och omfattar i genomsnitt högst 15 timmar per vecka under anställningstiden.

Anställningar som inte faller under ovanstående fyra punkter får ske i enlighet med annan anställningsform och där gällande regler.



VILLKOR FÖR STUDENT-MEDARBETARE	<p>Anställning enligt studentmedarbetaravtalet kan ske även om det hos arbetsgivaren finns tidigare anställda med företrädesrätt till återanställning, under förutsättning att dessa arbetstagare inte uppfyller kraven för studentmedarbetaranställning. Om det finns tidigare anställda med återanställningsrätt och de uppfyller kraven för studentmedarbetaranställning är parterna ense om att sådan arbetstagare kan tacka nej till en studentmedarbetaranställning utan att förverka sin återanställningsrätt.</p> <p>För anställningen gäller i tillämpliga delar de allmänna villkoren i KFS branschavtal mellan undertecknande parter, förutom i detta avtal angivna undantag. Reglerna kring utrymme för arbetstidsåtgärder gäller inte för studentmedarbetare.</p>
ANSTÄLLNING	<p>Studentmedarbetaranställning är en särskild anställningsform.</p> <p>Studentmedarbetaranställning enligt detta avtal ger inte och tillgöroräknas inte heller tidsmässigt för företrädesrätt till ny anställning (återanställning) som avses i 25 § LAS.</p>
LÖN	<p>För studentmedarbetaranställning enligt detta avtal utges timlön. Lönen fastställs individuellt enligt respektive branschavtal.</p> <p><i>Anmärkning:</i></p> <p>Timlön är en 1/165-del av aktuell månadslön vid heltidsanställning.</p>
KARENSAVDRAG	<p>Karensavdrag görs på sjuklön för sjuklöneperioden och beräknas enligt följande:</p> <p>a) För arbetstagare med fastställd schemalagd tid under minst en hel kalendermånad beräknas karensavdraget enligt följande formel</p> $\text{kalenderdagslön} \times 1,4 \times 80 \%$ <p>För de fall sjuklön även innefattar särskilda ersättningar ska dessa ingå i karensavdraget och beräknas endast på första dagen i sjuklöneperioden.</p> <p>b) Karensavdrag för övriga arbetstagare beräknas på sjuklönen för de första 8 timmarna under första dagen i sjuklöneperioden. För de fall antal schemalagda timmar är färre än 8 görs karensavdrag på sjuklönen endast för dessa timmar.</p>

När sjuklön även innefattar särskilda ersättningar ska dessa ingå i karensavdraget. Avdraget beräknas endast på första dagen i sjuklöneperioden och kan som högst uppgå till 8 timmar.

*Anmärkningar:*

1. Karensavdraget kan inte överstiga belopp för sjuklön under sjuklöneperioden.
2. Med kalenderdagslön avses intjänad lön under månaden delat med antalet kalenderdagar i månaden.

ARBETSTID

Arbetstiden ska förläggas och villkoren i övrigt bestämmas på ett sätt som medverkar till att det grundläggande syftet med anställningen uppnås. Arbetsgivaren förlägger arbetstiden efter samråd med studentmedarbetaren. Vid förläggningen ska hänsyn tas till studentmedarbetarens behov av att delta i obligatoriska moment, till exempel examination inom ramen för pågående utbildning.

ANSTÄLLNINGENS  
UPPHÖRANDE

Arbetsgivare eller studentmedarbetare som vill att anställningen ska avbrytas i förtid ska underrätta varandra om detta senast en månad i förväg. Underrättelsen ska ske skriftligen.

Att avbryta anställningen kräver inte saklig grund.

TJÄNSTGÖRINGSBETYG

När anställning upphör har studentmedarbetaren rätt att få tjänstgöringsbetyg som anger:

- den tid som studentmedarbetaren varit anställd
- de arbetsuppgifter studentmedarbetaren har haft att utföra samt
- om studentmedarbetaren så begär, vitsord beträffande hur arbetet har utförts.

## PROTOKOLLSANTECKNINGAR

### UTRYMME FÖR ARBETSTIDSÅTGÄRDER

1. Utrymmet för arbetstidsåtgärder är centralt reglerat för avtalsområdet och utgör 27 timmar per år. Vid enskilda företag kan överenskommelse ha träffats om annat antal timmar eller att arbetstidskonto inte gäller vid företaget. Reglerna för arbetstidskontot är desamma som gällde för föregående avtalsperiod.

Lokala överenskommelser om tillämpningen av bestämmelserna förekommer. Om inte lokal överenskommelse träffats om andra arbetstidsåtgärder ska individuella arbetstidskonton gälla.

(Gäller ej Lärarnas Samverkansråd)

### LÖN VID ANNAN AN- STÄLLNING PÅ GRUND AV ORGANISATORISKA SKÅL ELLER SJUKDOM

2. Lön vid annan anställning på grund av organisatoriska skäl eller sjukdom.

Om inte annat överenskoms mellan arbetsgivare och arbetstagare och/eller arbetstagarorganisation gäller följande.

Om en arbetstagare på grund av organisatoriska skäl eller sjukdom omplaceras till en annan anställning utanför anställningsavtalet och överenskommelse träffats om lägre lön utges ett tillägg till arbetstagaren. Tillägget utgörs av mellanskillnaden mellan den gamla och den nya lönen. De första tolv månaderna utbetalas hela tillägget Därefter minskas tillägget med 1/12 av tillägget per kalendermånad.

Om den nya anställningen innebär lägre sysselsättningsgrad reduceras tillägget enligt följande:

$$(a-b) \times c = d$$

a = ursprunglig lön vid heltid

b = ny lön vid heltid

c = ny sysselsättningsgrad

d = tillägg

För det fall avvikande lokal överenskommelse har träffats som reglerar ovanstående äger dessa fortsatt giltighet.

För arbetstagare mellan 60 och 65 år ska vid beräkning av pensionsmedförande lön enligt Gamla PA-KFS eller motsvarande förmånsbestämda pensionssystem, hela tillägget enligt ovan ligga till grund.

För medlemmar i Kommunal gäller dessutom följande: Anställd som erhåller annan anställning med högre lön än ursprungslönen efter ovan angiven 24-månadersperiod får räkna den nya högre lönen som pensionsmedförande lön.

Arbetstagare som omplaceras på grund av organisatoriska skäl har under ovan angiven 24-månadersperiod rätt till tjänstledighet upp till ett år för att pröva på annat arbete eller starta eget enligt samma förutsättningar som lagen om ledighet för näringsverksamhet.

LÄKARINTYG OCH  
DROGTEST

- 3.** Parterna är överens om att följande regler gäller: Det ligger inom ramen för det enskilda anställningsavtalet att arbetstagare är skyldig att, där så erfordras, uppvisa intyg av läkare om tjänstbarhet, underkasta sig drogtest, genomgå läkarundersökning om arbetstagare har visat sig inte kunna utföra sina arbetsuppgifter och detta kan antagas bero på droger eller sjukdom. Arbetsgivare är skyldig att, där så erfordras, göra rehabiliteringsutredning, rehabilitera och/eller omplacera arbetstagare.

Arbetsgivaren har inom ramen för sin arbetsledningsrätt möjlighet att tillfälligt försätta arbetstagare ur tjänstgöring.

Arbetstagare som blivit försatt ur tjänstgöring (avstängts) på grund av påverkan av alkohol eller annan drog och därför har utgjort säkerhetsrisk, ska avstå samtliga avlöningsförmåner under avstängningen.

Regler om drogfri arbetsmiljö och hantering av drogfrågor anknyter till arbetsmiljölagens regler om säker arbetsmiljö och kan hanteras/beslutas i skyddskommitté eller motsvarande eller i lokalt avtal.

BRANSCHTILLHÖRIGHET

- 4.** Medlemsföretagens tillhörighet(er) till olika branscher inom KFS och därmed sammanhängande branschavtal ska framgå av särskild förteckning. Då nytt företag beviljas inträde i KFS ska branschtillhörighet(er) anges. Byte av branschtillhörighet innebär framgent byte av kollektivavtal och ska på så sätt för handlas/avtalas.

FÖRÄNDRAD  
LAGSTIFTNING

**5.** De centrala parterna är ense om att uppta förhandlingar om ändringar görs i socialförsäkringslagstiftningen eller annan lagstiftning. Förhandlingarna ska resultera i att ändringar i ersättningsnivån eller villkoren för socialförsäkringen ska medföra att motsvarande anpassningar görs i branschavtalen.

UTLANDSSTATIONERING

**6.** Om en arbetstagare på arbetsgivarens uppdrag tjänstgör utomlands ska anställningsvillkoren under utlandsvistelsen regleras antingen genom en överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren eller genom reglemente, avtal eller liknande vid företaget.

Det är parternas uppfattning att villkoren vid utlandsvistelsen som regel bör vara reglerade före utlandsvistelsen.

SEMESTERNS LÄNGD

**7.** Verksamheter som 2017-03-31 har anställda som omfattas av § 7 Moment 8:1 och moment 8:2 ska framgent tillämpa bestämmelsen med oförändrad lydelse. Annan reglering enligt § 1 moment 2a och 2b kan göras.

*§ 7 moment 8:1 För arbetstagare med anställningsavtal enligt detta avtal, som ingåtts före 1998-09-01 och som gäller fortlöpande eller förlängs utan avbrott, är semesterlängden från och med det intjänandeår som arbetstagaren fyller 40 år 31 semesterdagar, från och med 50 år 32 semesterdagar.*

*Moment 8:2 Arbetstagare, på företag med anställda som omfattas av moment 8:1 som anställts efter 1998-08-31 med semesterrätt om 25 dagar erhåller, efter fyllda 40 år respektive 50 år och ett års anställning inom företaget, en lönehöjning med 3 % respektive 0,5 % på den fasta kontanta månadslönen.*

*Momentet gäller ej arbetstagare med uppehållslön.*

*Moment 8:3 Lärare med ferielön, som omfattas av moment 8:1 och som anställts efter 1998-08-31 med semesterrätt om 25 dagar erhåller, efter fyllda 40 år och ett års anställning inom företaget, en lönehöjning med 0,5 % på den fasta kontanta månadslönen.*

TJÄNSTLEDIGHET FÖR  
ATT GENOMGÅ UTBILD-  
NING

ARBETSKLÄDER

- 8.** Utbildad barnskötare ska erhålla tjänstledighet för att genomgå behörighetsgivande fortbildning/utbildning till barnskötare. (Gäller Kommunal).
- 9.** Om arbetstagares tjänst kräver arbetskläder av arbetsmiljö- eller säkerhetsskäl kan lokal överenskommelse träffas om arbetsgivarens tillhandahållande. (Gäller Kommunal).

## BILAGA ÖVER VISSA TABELLER

### TABELL ÖVER KALENDERDAGSFAKTORER

Med kalenderdagsfaktor avses faktor för beräkning av det antal kalenderdagar som ledigheten ska anses omfatta, vid ledighet utan rätt till lön under del av månad.

<b>1-VECKASSCHEMA</b>		<b>2-VECKORSSCHEMA</b>		<b>3-VECKORSSCHEMA</b>	
ANTAL ARBETSDAGAR UNDER PERIODEN	FAK- TOR	ANTAL ARBETSDAGAR UNDER PERIODEN	FAK- TOR	ANTAL ARBETSDAGAR UNDER PERIODEN	FAK- TOR
1	7,00				
2	3,50	2	7,00		
3	2,33	3	4,66	3	7,00
4	1,75	4	3,50	4	5,25
5	1,40	5	2,80	5	4,20
6	1,16	6	2,33	6	3,50
		7	2,00	7	3,00
		8	1,75	8	2,62
		9	1,55	9	2,33
		10	1,40	10	2,10
		11	1,27	11	1,90
		12	1,16	12	1,75
				13	1,61
				14	1,50
				15	1,40
				16	1,31
				17	1,23
				18	1,16

<b>4-VECKORSSCHEMA</b>		<b>5-VECKORSSCHEMA</b>		<b>6-VECKORSSCHEMA</b>	
ANTAL ARBETSDAGAR UNDER PERIODEN	FAK- TOR	ANTAL ARBETSDAGAR UNDER PERIODEN	FAK- TOR	ANTAL ARBETSDAGAR UNDER PERIODEN	FAK- TOR
4	7,00				
5	5,60	5	7,00		
6	4,66	6	5,83	6	7,00
7	4,00	7	5,00	7	6,00
8	3,50	8	4,37	8	5,25
9	3,11	9	3,88	9	4,66
10	2,80	10	3,50	10	4,20
11	2,54	11	3,18	11	3,81
12	2,33	12	2,91	12	3,50
13	2,15	13	2,69	13	3,23
14	2,00	14	2,50	14	3,00
15	1,86	15	2,33	15	2,80
16	1,75	16	2,18	16	2,62
17	1,64	17	2,05	17	2,47
18	1,55	18	1,94	18	2,33
19	1,47	19	1,84	19	2,21
20	1,40	20	1,75	20	2,10
21	1,33	21	1,66	21	2,00
22	1,27	22	1,59	22	1,90
23	1,21	23	1,52	23	1,82
24	1,16	24	1,45	24	1,75
		25	1,40	25	1,68
		26	1,34	26	1,61
		27	1,29	27	1,55
		28	1,25	28	1,50
		29	1,20	29	1,44
		30	1,16	30	1,40
				31	1,35
				32	1,31
				33	1,27
				34	1,23
				35	1,20
				36	1,16



<b>7-VECKORSSCHEMA</b>		<b>8-VECKORSSCHEMA</b>	
ANTAL ARBETSDAGAR UNDER PERIODEN	FAK- TOR	ANTAL ARBETSDAGAR UNDER PERIODEN	FAK- TOR
7	7,00		
8	6,12	8	7,00
9	5,44	9	6,22
10	4,90	10	5,60
11	4,45	11	5,09
12	4,08	12	4,66
13	3,76	13	4,30
14	3,50	14	4,00
15	3,26	15	3,73
16	3,06	16	3,50
17	2,88	17	3,29
18	2,72	18	3,11
19	2,57	19	2,94
20	2,45	20	2,80
21	2,33	21	2,66
22	2,22	22	2,54
23	2,13	23	2,43
24	2,04	24	2,33
25	1,96	25	2,24
26	1,88	26	2,15
27	1,81	27	2,07
28	1,75	28	2,00
29	1,68	29	1,93
30	1,63	30	1,86
31	1,58	31	1,80
32	1,53	32	1,75
33	1,48	33	1,69
34	1,44	34	1,64
35	1,40	35	1,60
36	1,36	36	1,55
37	1,32	37	1,51
38	1,28	38	1,47
39	1,25	39	1,43
40	1,22	40	1,40
41	1,19	41	1,36
42	1,16	42	1,33
		43	1,30
		44	1,27
		45	1,24
		46	1,21
		47	1,19
		48	1,16

## TABELL ÖVER SEMESTERKOEFFICIENTER

Med semesterkoefficient avses koefficient för beräkning av antalet semesterdagar som ska anses ingå i semesterledigheten.

<b>1-VECKASSCHEMA</b> ANTAL ARBETSDAGAR UNDER PERIODEN	SEMESTER- KOEFFI- CIENT	<b>2-VECKORSSCHEMA</b> ANTAL ARBETSDAGAR UNDER PERIODEN	SEMESTER- KOEFFI- CIENT
1	5,00		
2	2,50	2	5,00
3	1,66	3	3,33
4	1,25	4	2,50
5	1,00	5	2,00
6	0,83	6	1,66
		7	1,42
		8	1,25
		9	1,11
		10	1,00
		11	0,90
		12	0,83

<b>3-VECKORSSCHEMA</b> ANTAL ARBETSDAGAR UNDER PERIODEN	SEMESTER- KOEFFI- CIENT	<b>4-VECKORSSCHEMA</b> ANTAL ARBETSDAGAR UNDER PERIODEN	SEMESTER- KOEFFI- CIENT
3	5,00		
4	3,75	4	5,00
5	3,00	5	4,00
6	2,50	6	3,33
7	2,14	7	2,85
8	1,87	8	2,50
9	1,66	9	2,22
10	1,50	10	2,00
11	1,36	11	1,81
12	1,25	12	1,66
13	1,15	13	1,53
14	1,07	14	1,42
15	1,00	15	1,33
16	0,93	16	1,25
17	0,88	17	1,17
18	0,83	18	1,11
		19	1,05
		20	1,00
		21	0,95
		22	0,90
		23	0,86
		24	0,83

<b>5-VECKORSSCHEMA</b> ANTAL ARBETSDAGAR UNDER PERIODEN	SEMESTER- KOEFFI- CIENT	<b>6-VECKORSSCHEMA</b> ANTAL ARBETSDAGAR UNDER PERIODEN	SEMESTER- KOEFFI- CIENT
5	5,00		
6	4,16	6	5,00
7	3,57	7	4,28
8	3,12	8	3,75
9	2,77	9	3,33
10	2,50	10	3,00
11	2,27	11	2,72
12	2,08	12	2,50
13	1,92	13	2,30
14	1,78	14	2,14
15	1,66	15	2,00
16	1,56	16	1,87
17	1,47	17	1,76
18	1,38	18	1,66
19	1,31	19	1,57
20	1,25	20	1,50
21	1,19	21	1,42
22	1,13	22	1,36
23	1,08	23	1,30
24	1,04	24	1,25
25	1,00	25	1,20
26	0,96	26	1,15
27	0,92	27	1,11
28	0,89	28	1,07
29	0,86	29	1,03
30	0,83	30	1,00
		31	0,96
		32	0,93
		33	0,90
		34	0,88
		35	0,85
		36	0,83

<b>7-VECKORSSCHEMA</b> ANTAL ARBETSDAGAR UNDER PERIODEN	SEMESTER- KOEFFI- CIENT	<b>8-VECKORSSCHEMA</b> ANTAL ARBETSDAGAR UNDER PERIODEN	SEMESTER- KOEFFI- CIENT
7	5,00		
8	4,37	8	5,00
9	3,89	9	4,44
10	3,50	10	4,00
11	3,18	11	3,63
12	2,91	12	3,33
13	2,69	13	3,07
14	2,50	14	2,85
15	2,33	15	2,66
16	2,18	16	2,50
17	2,05	17	2,35
18	1,94	18	2,22
19	1,84	19	2,10
20	1,75	20	2,00
21	1,66	21	1,90
22	1,59	22	1,81
23	1,52	23	1,73
24	1,45	24	1,66
25	1,40	25	1,60
26	1,34	26	1,53
27	1,29	27	1,48
28	1,25	28	1,42
29	1,20	29	1,37
30	1,16	30	1,33
31	1,12	31	1,29
32	1,09	32	1,25
33	1,06	33	1,21
34	1,02	34	1,17
35	1,00	35	1,14
36	0,97	36	1,11
37	0,94	37	1,08
38	0,92	38	1,05
39	0,89	39	1,02
40	0,87	40	1,00
41	0,85	41	0,97
42	0,83	42	0,95
		44	0,90
		45	0,88
		46	0,86
		47	0,83
		48	0,83

<b>TRAKTAMENTSAVTAL - TRAKT 13</b>	
<b>FÖRHANDLINGAR OM TRAKTAMENTSAVTAL - TRAKT 13</b>	<b>3</b>
<b>PARTER</b>	<b>3</b>
<b>§ 1 DEFINITIONER</b>	<b>3</b>
- Resetillägg	4
<b>§ 2 UTLANDSRESOR</b>	<b>4</b>
<b>§ 3 RIKTLINJER FÖR LOKALA BESTÄMMELSER</b>	<b>4</b>
<b>§ 4 ÄNDRINGAR OCH TILLÄGG</b>	<b>4</b>
<b>§ 5 TVISTER</b>	<b>5</b>
<b>§ 6 UPPSÄGNINGSTID</b>	<b>5</b>
<b>§ 7 FÖRHANDLINGENS AVSLUTANDE</b>	<b>5</b>
<b>BILAGA 1 TRAKTAMENTSBELOPP VID FLERDYGNSFÖRRÄTTNING UTOM DEN VANLIGA VERKSAMHETSORTEN</b>	<b>6</b>
<b>BILAGA 2 RIKTLINJER (LOKALT FASTSTÄLLDA)</b>	<b>7</b>
<b>REDOGÖRELSE FÖR TRAKTAMENTSAVTALET</b>	<b>8</b>
- Skillnaden mellan traktamente och lön	8
- Definitioner	8
- Minskat traktamente vid fria måltider	9
- Natraktamente	9
- Tjänsteresa till utlandet	10
- Reseräkning	10

# FÖRHANDLINGAR OM TRAKTAMENTSAVTAL - TRAKT 13

## PARTER

Kommunala Företagens Samorganisation (KFS) å ena sidan samt Svenska Kommunalarbetsförbundet (Kommunal), Facket för service och kommunikation (SEKO), Fastighetsanställdas Förbund (Fastighets), Svenska Transportarbetareförbundet (Transport), Vision, Ledarna, Lärarförbundet, Lärarnas Riksförbund, Skolledarförbundet, Vårdförbundet, Sveriges Ingenjörer, Civilekonomerna och förtecknade SACO-förbund.

## § 1

Parterna enades om att detta traktamentsavtal (TRAKT 13) att gälla fr.o.m. den 1 januari 2013.

Parterna enades vidare om följande att gälla även lokalt:

1. Traktamentsavtalet (TRAKT 13) ersätter TRAKT 91 som upphör att gälla.
2. Nya lokala överenskommelser som träffas på grundval av TRAKT 13 ska ansluta till Inkomstskattelagen och Skatteverkets anvisningar för avdrag för ökade levnadskostnader m.m.
3. Vissa definitioner

## FÖRRÄTTNING

- tjänstgöring som arbetstagare beordrats fullgöra på annat ställe än tjänstestället

## FLERDYGNSFÖRRÄTTNING

- förrättning som medför övernattning utom bostaden

## TJÄNSTESTÄLLE

- enligt definition i Inkomstskattelagen. För arbetstagare som regelmässigt tjänstgör på flera arbetsplatser kan vid förhandlingar mellan de lokala parterna fastställas att arbetstagaren skall ha flera tjänsteställen

### *Anmärkning*

Parterna är ense om att bestämmelserna om tjänsteställe inte innebär annat än att nuvarande praxis skall tillämpas även i fortsättningen. Detta gäller även när ett geografiskt område är tjänsteställe.

## VANLIGA VERKSAMHETSORTEN

- enligt definition i Inkomstskattelagen.

## **TJÄNSTERESA**

- av förrättning direkt föranledd resa.

### 4. Traktamenten mm

Vid flerdygnsförrättning utanför den vanliga verksamhetsorten betalar arbetsgivaren ersättning för logikostnad och traktamenten enligt de bestämmelser som anges i Inkomstskattelagen med belopp som anges i bilaga 1 till detta avtal.

Beloppen för traktamente vid tjänsteresa i Sverige enligt detta avtal förändras vid samma tidpunkt som maximibeloppet för avdrag för förhöjda levnadskostnader enligt Inkomstskattelagen ändras.

### *Anmärkning*

Det är endast ökningen av levnadskostnaderna som ska beaktas. Exempel på ökade levnadskostnader är utgift för logi, ökad kostnad för mat och dryck samt diverse småutgifter såsom telefonsamtal och tidningar.

5. Resetillägg utges, såvida de lokala parterna inte enas om annat, när traktamente enligt bilaga 1 erhållits och under nedan angivna förutsättningar.

Gäller från och med 2013-01-01

### **HALV DAG**

Resa som påbörjas efter kl 12.00  
(avresedag)  
respektive avslutas före kl 19.00  
(hemresedag)

50 % av det skattefria beloppet  
för halvdagstraktamente enligt  
enligt Skatteverkets regler

### **HEL DAG**

Resa som påbörjas före kl 12.00  
(avresedag)  
respektive avslutas efter kl 19.00  
(hemresedag)

50 % av det skattefria beloppet  
för heldagstraktamente  
enligt Skatteverkets regler

Resetillägg utges inte då den anställde erhåller lunch och/eller middag.

Resetillägget inbegriper semesterlön och semesterersättning med belopp som förutsätts i Semesterlagen.



6. Lokalt kollektivavtal kan träffas om ersättning vid tjänsteresor utan övernattning.

## **§ 2**

Parterna är överens om att arbetsgivaren vid utlandsresor ska tillämpa bestämmelserna i Inkomstskattelagen och Skatteverkets anvisningar i tillämpliga delar.

## **§ 3**

Riktlinjer (mall) för lokala bestämmelser om färdstätt, reseräkning mm enligt bilaga 2.

## **§ 4**

I kollektivavtalet ska också ingå de ändringar och tillägg till avtalets bestämmelser som parterna träffar överenskommelse om under tid då avtalet gäller.

## **§ 5**

Tvist rörande tolkningen och tillämpningen av TRAKT 13 och av överenskommelse som slutits med stöd därav handläggs enligt bestämmelserna i FO-F03 (förhandlingsordning för företag).

## **§ 6**

Det centrala kollektivavtalet om TRAKT 13 gäller tills vidare med en ömsesidig uppsägningstid av tre månader.

Uppsägning ska ske skriftligen för att vara giltig och vara åtföljd av förslag till ny överenskommelse.

## **§ 7**

Förhandlingarna förklarades avslutade.

Vid protokollet  
Inger Eriksson

Justeras  
För Kommunala Företagens Samorganisation  
Claes Blomgren

För Kommunal  
Liza di Paolo-Sandberg

För Vision  
Jan-Olov Olsson

För Ledarna  
Antonio Ropero

För Lärarförbundet  
Robert Nilsson

För Lärarnas Riksförbund  
Hans Björkman

För Skolledarförbundet  
Britt Sundström

För Vårdförbundet  
Annica Magnusson

För SEKO  
Christer Carlsson

För Fastighets  
Peter Frommelin

För Ledarna  
Antonio Ropero

För Transport  
Jerker Nilsson

För Sveriges Ingenjörer  
Leif B Eriksson

För Förtecknade Saco-förbund  
Per-Olof Sorsell

För Civilekonomerna  
Ulrika Semelius-Kihlgren

## BILAGA 1

Gäller från och med 2013-01-01

Traktamentsbelopp vid flerdygnsförrättning utom den vanliga verksamhetsorten

<b>NATT</b>	<b>HALV DAG</b>	<b>HEL DAG</b>
00.00-06.00 avser logi		06.00-24.00
mer än 1 timme av tiden ovan	resa som påbörjas efter kl 12.00 (avrese- dag) respektive avslutas före kl 19.00 (hemresedag)	resa som påbörjas före kl 12.00 (avresedag), mellanliggande dag/dagar och då resan avslutas efter kl 19.00 (hemresedag)
110 kr **	110 kr	220 kr 154 kr ***

\*\* Utges ej då arbetsgivaren bekostat logi

\*\*\* Vid tjänsteresa mer än tre månader på en och samma ort. Efter tre månader.

Observera att det alltid måste vara minst en övernattning utanför den vanliga verksamhetsorten för att skattefritt traktamente ska kunna betalas ut.

## **BILAGA 2**

Riktlinjer (lokalt fastställda)

### **TILLÄMPNINGSSOMRÅDE**

(Arbetstagare, undantag)

### **RESEKOSTNADSERSÄTTNING**

(Tåg, flyg, blankett etc)

### **FÄRDVÄG**

(Anses påbörjad respektive avslutad)

### **FÄRDSÄTT**

(Minsta totala kostnad)

### **ÖVRIGT**

# FÖRHANDLINGSPROTOKOLL KOMMUNAL

PLATS	Sobona, Hornsgatan 20, Stockholm
TID	2020-11-02
PARTER	Sobona – Kommunala företagens arbetsgivarorganisation och Svenska Kommunalarbetareförbundet (Kommunal)
NÄRVARANDE	<b>för Sobona – Kommunala företagens arbetsgivarorganisation</b> Marianne Albemark Joakim Larsson <b>för Svenska Kommunalarbetareförbundet</b> Chamilla Bohman

- § 1 **Ärende**  
Parterna träffar överenskommelse om löneavtal och allmänna anställningsvillkor med mera enligt nedan.
- § 2 **Avtalsperiod**  
Detta avtal avser perioden 2020-11-01 – 2021-12-31.
- § 3 **Löneöversyn med mera**  
Löneöversyn ska genomföras per 1 november 2020, och per 1 september 2021 med ett utrymme om lägst 520 kr för 2020 och lägst 530 kr för 2021 per medlem i Kommunal.  
Utrymmet för löneöversynen utgörs av summan av de fasta kontanta månadslönerna månaden innan förhandlingstillfället, för varje tillsvidareanställd arbetstagare som är heltidsanställd (deltidsanställd i proportion) och medlem i Kommunal, att fördelas individuellt vid lokala förhandlingar.  
Löneöversynen ska ske med utgångspunkt i branschavtalets § 6. Lönebestämmelser och den individuella fördelningen av löneutrymmet ska bygga på de kriterier för lönesättning som gäller vid företaget. De lokala parterna kan träffa överenskommelse om att använda delar av utrymmet för andra åtgärder. Träffas inte sådan överenskommelse ska hela utrymmet användas för löneökningar.

Arbetsgivaren kallar till lokal förhandling angående fördelning av löneutrymmet. Inför förhandlingarna bör de lokala parterna enas om en tidsplan för förhandlingarnas genomförande. Parterna är överens om att genomföra samtal med varje arbetstagare avseende måluppfyllelse och graden av samstämmighet med lönekriterierna är en grundförutsättning för en väl genomförd löneöversyn.

Om de lokala parterna inte kan träffa överenskommelse angående fördelning av löneutrymmet kan part föra frågan om fördelning av löneutrymmet till central förhandling. Central förhandling ska påkallas senast två veckor efter avslutad lokal förhandling. Påkallas inte central förhandling justeras lönerna enligt arbetsgivarens förslag. I de fall de centrala parterna inte kan träffa överenskommelse i ärendet har central part rätt att föra frågan enbart om fördelning av löneutrymmet för slutligt avgörande i lönenämnden. Lönenämnden består av fyra representanter, två från Sobona och två från Kommunal samt en, av parterna gemensamt utsedd, opartisk ordförande. Kostnaden för den opartiska ordföranden delas lika mellan Sobona och Kommunal.

§ 4

#### **Ändringar i de allmänna anställningsvillkoren och i de särskilda ersättningsarna**

Ändringar framgår av Bilaga 1.

§ 5

#### **Nyanställningar**

Vid nyanställningar av personer med yrkeserfarenhet ska lönen sättas med beaktande av lönestrukturen för motsvarande befattningshavare på företaget.

Vid nyanställning ska arbetsgivare underrätta lokal arbetstagarorganisation senast tio dagar efter nyanställningen, om den nyanställdes löneinplacering väsentligen avviker från gängse lön för ifrågakategori vid företaget. Lokal arbetstagarorganisation kan inom tio dagar från underrättelsen påkalla förhandling.

§ 6

### Lägstlöner

Månadslönen för heltidsanställd arbetstagare som fyllt 19 år ska uppgå till lägst

FRÅN OCH MED	KRONOR PER MÅNAD
2021-04-01	20 343

Arbetstagare som fyllt 18 år får lägst lön som motsvarar 90 % av ovan angivna löner.

Arbetstagare som fyllt 16 respektive 17 år får en lägsta timlön om

FRÅN OCH MED	FRÅN 16 ÅR	FRÅN 17 ÅR
2021-04-01	78,50 KR	89,00 KR

Månadslönen för arbetstagare som fyllt 19 år, i yrke där arbetsgivaren kräver och arbetstagaren har gymnasial yrkesutbildning, ska uppgå till lägst

FRÅN OCH MED	KRONOR PER MÅNAD
2021-04-01	21 122

§ 7

### Lokala överenskommelser

Parterna är överens om att möjligheten att träffa lokala överenskommelser enligt de allmänna anställningsvillkoren i största möjliga utsträckning ska ske efter förhandling mellan de lokala företrädarna på företaget. Kommunal åtar sig att lämna fullmakt till lokala fackliga företrädare i sådan utsträckning att detta syfte nås.

§ 8

### Fredsplikt

Förhandlingar enligt denna överenskommelse ska ske under fredsplikt.

§ 9

### Uppsägningstid och övergångsbestämmelser

Överenskommelsen gäller för perioden 2020-11-01 – 2021-12-31. Parterna är överens om att branschavtal KFS Utbildning upphör att gälla 31 december 2021. Efter denna tidpunkt gäller löne- och anställningsvillkor utifrån tillämplig HÖK. Eventuella övergångsbestämmelser samt uppsägningstid framgår i tillämplig HÖK.

§ 10

### **Förhandlingarnas avslutande**

Förhandlingarna avslutades 2020-11-02.

### **Vid protokollet**

Marianne Albemark

### **Justeras**

Joakim Larsson

Sobona – Kommunala företagens arbetsgivarorganisation

Chamilla Bohman

Svenska Kommunalarbetsförbundet



## **BILAGA 1 ÄNDRINGAR AVSEENDE ALLMÄNNA ANSTÄLLNINGSVILLKOR**

### **SÄRSKILDA ERSÄTTNINGAR**

De särskilda ersättningarna räknas upp med 3,0 % 2021-04-01.

# FÖRHANDLINGS PROTOKOLL LÄRARNAS SAMVERKANSRÅD

PLATS	Sobona, Hornsgatan 20, Stockholm
TID	2020-11-27
PARTER	Sobona – Kommunala företagens arbetsgivarorganisation och Lärarnas Samverkansråd
NÄRVARANDE	<b>För Sobona – Kommunala företagens arbetsgivarorganisation</b> Giggi Langlet Johanna Forsberg Mattias Niinisaari Joakim Larsson <b>för Lärarförbundet</b> Robert Nilsson <b>för Lärarnas Riksförbund</b> Ingrid Lindholm Elisabeth Ollesdotter
§ 1	<b>Ärende</b> Parterna träffar överenskommelse om löneavtal och allmänna anställningsvillkor med mera enligt nedan.
§ 2	<b>Avtalsperiod</b> Detta avtal avser tiden 2020-11-01 – 2021-12-31.
§ 3	<b>Löneprocess</b> <b>Allmänna förutsättningar</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Lönerrevision ska genomföras per 1 oktober 2020 och 2021 om inte annat avtalas.</li><li>• De centrala parterna är överens om att en väl fungerande lokal lönebildning, som främjar arbetet med de lönepolitiska frågorna, förutsätter en konstruktiv och på ömsesidigt förtroende baserad samverkan mellan de lokala parterna.</li><li>• Lönepolitiken har ett långsiktigt syfte. De långsiktiga målen måste därför omsättas i användbara delmål, när det gäller differentiering, önskad lönestruktur och lönerelationer.</li></ul>

- Löneöversynen ska ske genom lokal lönebildning med utgångspunkt i branschavtalets § 6 och resultatet av överläggningen.
- Lönebildningen ska vara en positiv kraft i företagets verksamhet och bidra till ökad produktivitet, effektivitet och kvalitet. En företagsanpassad lönebildningsprocess bidrar till företagets och medarbetarnas utveckling.
- Lokal lönebildning är en långsiktig process som förutsätter att verksamhetsmål, resultat, lönepolitik samt lönekriterier är väl kända av samtliga medarbetare.
- Lokal lönebildning ska syfta till att koppla samman företagets och individens utveckling till gagn för bägge parter.
- Lönekriterierna ska vara framtagna på arbetsplatsen. Det är viktigt att medarbetaren vet på vilka grunder lönen sätts samt att sambandet mellan den enskildes lön och prestation är tydligt.
- En viktig förutsättning för att lönesättningsmodellen chef –medarbetare ska fungera är att lönesättande chef ges utbildning, stöd och mandat så att han/hon kan fullgöra sitt uppdrag på ett klart och entydigt sätt.
- Parterna har särskilt att beakta lönesättningen ur ett diskrimineringsperspektiv.
- Centrala parter kan konsulteras i alla faser av löneprocessen.
- Löneöversynen omfattar även föräldralediga och långtidssjuka. Löneöversynen omfattar också tidsbegränsat anställda med en anställningstid som varat mer än 12 månader vid revisionstidpunkten.
- Löneöversynen ska planeras och genomföras i god tid innan revisionstidpunkt.
- De lokala parterna har ett gemensamt ansvar för att starta och driva löneöversynen med målet att vara klara vid överenskommen revisionstidpunkt.

## **Överläggning**

- Arbetsgivaren kallar till överläggning inför den förestående löneöversynen.
- Parterna ska redogöra för sina övergripande inriktningar för avtalsperioden samt grunderna för sina ställningstaganden. I detta ingår att gå igenom verksamhetsmål, resultat, konkurrenssituation, lönsamhet, lönepolitik samt lönekriterier. Vidare ska minnesanteckningar från föregående avstämning uppmärksammas.
- Parterna ska föra fram de löneåtgärder som de anser nödvändiga.
- Vid överläggningen ska parterna sträva efter samsyn kring de övergripande principerna.
- Vid överläggningen fastställer parterna en tidplan för revisionsarbetet.
- Vid överläggningen ska minnesanteckningar föras.
- I förekommande fall går parterna igenom gällande lönekartläggning och handlingsplan för jämställda löner.

## **Kommentarer**

*Överläggningen är del 1 i lönervisionsprocessen.*

## **Medarbetardialog**

Lokal lönebildning kräver en konstruktiv/aktiv dialog i flera steg mellan medarbetare och chef.

Framgång med lönesamtalen förutsätter att lönesättande chefer och medarbetare är väl förtrogna med företagets verksamhetsmål, lönepolitik och lönekriterier, samt att mål, kopplade till detta, finns uppsatta för den enskilde medarbetaren. Medarbetarsamtal är ett naturligt och framåtsyftande forum för detta. Samtalen ska bland annat behandla aktuella arbetsuppgifter, kompetenskrav, medarbetarens bidrag till verksamhetens utveckling och medarbetarens resultat i förhållande till tidigare uppsatta mål. Samtalen ska även omfatta medarbetarens arbetssituation i övrigt. För att undvika missförstånd bör dessa samtal dokumenteras.

### **Lönesamtal**

- Chef och medarbetare ska föra en dialog om arbetstagarens resultat. Resultat kopplas till överenskomna individuella mål och verksamhetsmål, resultat, lönepolitik och lönekriterier.
- Efter genomförd dialog lämnar lönesättande chef förslag på ny lön med motivering till medarbetaren.
- Centrala parternas intention är att chef och medarbetare ska komma överens om lön i dialog.
- För medarbetare med ingen eller liten löneökning ska arbetsgivaren, tillsammans med berörd arbetstagarrepresentant, rätta en handlingsplan som bör följas upp löpande.
- Samtalet/samtalen ska dokumenteras.

### **Kommentarer**

*Lönesamtal är del 2 i lönerevisionsprocessen.*

*Lönesamtal är inte att betrakta som en förhandling.*

### **Avstämning**

- Efter genomförda samtal om lön kallar arbetsgivaren respektive arbetstagarorganisation till avstämning.
- Inför avstämningen eller senast vid avstämningen, ska arbetsgivaren överlämna det samlade löneförslaget på individnivå till respektive arbetstagarorganisation.
- Vid avstämningen ska parterna gå igenom minnesanteckningarna från överläggningen.
- Vid avstämningen ska minnesanteckningar föras.
- Parterna ska vid avstämningen gå igenom löneprocessen i syfte att förbättra denna inför nästa tillfälle.

### **Kommentarer**

*Avstämningen är del 3 i lönerevisionsprocessen.*

## **Förhandlingsordning**

### *1. Oenighet efter Lönesamtal*

Om lönesamtalet inte leder till överenskommelse om ny lön kan lokal arbetstagarorganisation påkalla förhandling inom två veckor efter avstämningen.

### *2. Oenighet efter avstämning*

Om arbetsgivaren frångått de löneprinciper som behandlats vid de lokala parternas överläggning kan lokal arbetstagarorganisation påkalla förhandling inom två veckor efter avstämningen.

### *3. Central medverkan*

Först sedan parterna uttömt alla möjligheter att på egen hand sluta avtal, ska de gemensamt begära stöd från de centrala parterna i syfte att nå en överenskommelse. Centrala parter kan konsulteras i samtliga faser i löneprocessen.

### *4. Central förhandling*

Nås inte överenskommelse med stöd från de centrala parterna kan på endera central parts begäran ärendet föras till central förhandling. Förhandling ska påkallas inom två veckor efter att lokal förhandling avslutats. Har inte central part medverkat i lokal förhandling, enligt punkt 3, återförs frågan till lokalförhandling med central medverkan.

## **Kollektivavtalsstatus**

Påkallas inte förhandling inom två veckor efter avstämningen får arbetsgivarens förslag status av lokalt kollektivavtal. Påkallas förhandling (lokal eller central) får överenskommelse status av lokalt kollektivavtal efter att förhandling avslutas i enighet.

## **Kommentarer**

*Parterna kan komma överens om annan lönerevisionsprocess.*

## **Ändringar i Branschavtal Utbildning**

Ändringar och protokollsanteckningar framgår av Bilaga 1.

§ 5

### **Fredsplikt**

Förhandlingar enligt denna överenskommelse ska ske under fredsplikt.

§ 6

### **Avtalsperiod och övergångsbestämmelser**

Överenskommelsen gäller för perioden 2020-11-01 – 2021-12-31. Parterna är överens om att branschområde KFS Utbildning med därtill hörande bilagor - Avtal om bilersättning (Bil 12-KFS) och Avtal om traktamentsersättning (Trakt 13-KFS) upphör att gälla 31 december 2021. Efter denna tidpunkt gäller löne- och anställningsvillkor utifrån tillämplig HÖK och de från HÖK fristående avtal, som finns tecknade mellan Sobona/SKR och Lärarnas samverkansråd, som motsvarar de bilagor som upphör att gälla. Övergångsbestämmelser regleras i särskild överenskommelse för HÖK/AB.

§ 7

### **Förhandlingarnas avslutande**

Förhandlingarna avslutades 2020-11-27.

### **Vid protokollet**

Giggi Langlet

### **Justeras**

Joakim Larsson

Sobona – Kommunala företagens arbetsgivarorganisation

### **Justeras**

Robert Nilsson

Läraryrket

Elisabeth Ollesdotter

Lärarnas Riksförbund

## **BILAGA 1 ÄNDRINGAR AVSEENDE ALLMÄNNA ANSTÄLLNINGSVILLKOR**

### **SÄRSKILDA ERSÄTTNINGAR**

De särskilda ersättningarna räknas upp med 3,0 % 2021-04-01.



## FÖRHANDLINGSPROTOKOLL AKV

PLATS	Sobonas lokaler, Hornsgatan 20, Stockholm
TID	2020-11-02
PARTER	Sobona – Kommunala företagens arbetsgivarorganisation och OFRs förbundsområde Allmän kommunal verksamhet jämte i förbundsområdet ingående organisationer
NÄRVARANDE	<b>för Sobona – Kommunala företagens arbetsgivarorganisation</b> Cecilia Tazewell Joakim Larsson <b>för OFRs förbundsområde Allmän kommunal verksamhet jämte i förbundsområdet ingående organisationer</b> Eva-Lotta Nilsson Markus Furuberg
§ 1	<b>Ärende</b> Parterna träffar överenskommelse om lön och allmänna anställningsvillkor med mera enligt nedan.
§ 2	<b>Avtalsperiod</b> Detta avtal avser perioden 2020-11-01 - 2021-12-31.

## Löneprocess

### Allmänna förutsättningar

- Lönerevision ska genomföras per den 1 april 2020 respektive 1 april 2021 om inte annat avtalas.
- De centrala parterna är överens om att en väl fungerande lokal lönebildning, som främjar arbetet med de lönepolitiska frågorna, förutsätter en konstruktiv och på ömsesidigt förtroende baserad samverkan mellan de lokala parterna.
- Lönepolitiken har ett långsiktigt syfte. De långsiktiga målen måste därför omsättas i användbara delmål när det gäller differentiering, önskad lönestruktur och lönerelationer.
- Löneöversynen ska ske genom lokal lönebildning med utgångspunkt i branschavtalets § 6 och resultatet av överläggningen.
- Lönebildningen ska vara en positiv kraft i företagets verksamhet och bidra till ökad produktivitet, effektivitet och kvalitet. En företagsanpassad lönebildningsprocess bidrar till företagets och medarbetarnas utveckling.
- Lokal lönebildning är en långsiktig process som förutsätter att verksamhetsmål, resultat, lönepolitik samt lönekriterier är väl kända av samtliga medarbetare.
- Lokal lönebildning syftar till att koppla samman företagets och individens utveckling till gagn för bägge parter.
- Lönekriterierna ska vara framtagna på arbetsplatsen. Det är viktigt att medarbetaren vet på vilka grunder lönen sätts samt att sambandet mellan den enskilda lönen och prestation är tydligt.
- En viktig förutsättning för att lönesättningsmodellen chef - medarbetare ska fungera är att lönesättande chef ges utbildning, stöd och mandat så att chefen kan fullgöra sitt uppdrag på ett klart och entydigt sätt.

- Parterna har särskilt att beakta lönesättningen ur ett likabehandlingsperspektiv.
- Lönerevision omfattar föräldralediga och långtidssjuka.
- Lönerevision omfattar visstidsanställda med en anställning som, vid lönerevisionstidpunkten varat mer än 12 månader.
- Löneöversynen ska planeras och genomföras i god tid innan revisionstidpunkt.
- De lokala parterna har ett gemensamt ansvar för att starta och driva löneöversynen med målet att vara klara vid överenskommen revisionstidpunkt.
- Centrala parter kan konsulteras i alla faser.

### **Överläggning**

- Arbetsgivaren kallar till överläggning inför den förestående löneöversynen.
- Parterna ska redogöra för sina övergripande inriktningar för löneöversynen samt grunderna för sina ställningstaganden. I detta ingår att gå igenom företagets verksamhetsmål, resultat, konkurrenssituation, lönsamhet, lönepolitik, lönestruktur samt lönekriterier. Vidare ska minnesanteckningar från föregående avstämning uppmärksammas.
- Parterna ska föra fram de löneåtgärder som de anser nödvändiga.
- Vid överläggningen ska parterna sträva efter samsyn kring de övergripande principerna.
- Vid överläggningen fastställer parterna en tidplan.
- Vid överläggning ska minnesanteckningar föras.
- I förekommande fall går parterna igenom gällande lönekartläggning och handlingsplan för jämställda löner.
- Vid överläggningen ska fokus ligga på de övergripande delarna i löneprocessen.

### **Kommentarer**

*Överläggningen är del 1 i löneprocessen.*

## **Medarbetardialog**

Lokal lönebildning kräver en konstruktiv och aktiv dialog i flera steg mellan medarbetare och chef.

Framgång med lönesamtalen förutsätter att lönesättande chefer och medarbetare är väl förtrogna med företagets verksamhetsmål, lönepolitik och lönekriterier. Mål för medarbetare ska vara kopplade till företagets mål. Medarbetarsamtalet är ett naturligt och framåtsyftande forum för målsamtal. Samtalen bör behandla aktuella arbetsuppgifter, kompetenskrav, medarbetarens bidrag till verksamhetens mål, utveckling och medarbetarens resultat i förhållande till tidigare uppsatta mål. Samtalen bör även omfatta medarbetarens arbetssituation i övrigt. För att undvika missförstånd bör dessa samtal dokumenteras.

## **Lönesamtal**

- Chef och medarbetare ska föra en dialog om arbetstagarens resultat. Resultatet kopplas till överenskomna individuella mål och verksamhetsmål, resultat, lönepolitik och lönekriterier.
- Efter genomförd dialog lämnar lönesättande chef förslag på ny lön med motivering till medarbetaren.
- Centrala parternas intention är att chef och medarbetare ska komma överens om lön i dialog.
- För medarbetare med ingen eller ringa löneökning ska arbetsgivaren, tillsammans med berörd arbetstagare, upprätta en handlingsplan som bör följas upp löpande.
- Samtalet/samtalen ska dokumenteras.

## **Kommentarer**

Lönesamtal är del 2 i löneprocessen.

Lönesamtal är inte att betrakta som en förhandling.

## **Avstämning**

- Efter genomförda samtal om lön kallar arbetsgivaren respektive arbetstagarorganisation till avstämning.
- Inför avstämningen eller senast vid avstämningen, ska arbetsgivaren överlämna det samlade löneförslaget för organisationens medlemmar på individnivå till respektive arbetstagarorganisation.
- Vid avstämningen ska parterna gå igenom minnesanteckningarna från överläggningen.
- Vid avstämningen ska minnesanteckningar föras.
- Parterna ska vid avstämningen gå igenom löneprocessen i syfte att förbättra denna inför nästa tillfälle.

## **Kommentarer**

Avstämningen är del 3 i löneprocessen.

## **Förhandlingsordning**

### **1. Oenighet efter lönesamtal**

#### **a) Missnöjd med lönesamtal**

Om medarbetare är missnöjd med kvaliteten i lönesamtal och/eller motivering av ny lön kan förstärkt lönesamtal hållas. Vid ett förstärkt lönesamtal biträds medarbetaren av lokal facklig företrädare och lönesättande chef bör biträdas av ytterligare arbetsgivarföreträdare. Förstärkt lönesamtal ska begäras skriftligen inom en vecka efter att lön meddelats.

#### **b) Om ingen överenskommelse nås**

Om lönesamtalet eller det förstärkta lönesamtalet inte leder till överenskommelse om ny lön kan lokal arbetstagarorganisation påkalla förhandling inom två veckor efter avstämningen.

### **2. Oenighet efter avstämning**

Om arbetsgivaren frångått de löneprinciper som behandlats vid de lokala parternas överläggning kan lokal arbetstagarorganisation påkalla förhandling inom två veckor efter avstämningen

### **3. Central medverkan**

Först sedan parterna uttömt alla möjligheter att på egen hand sluta avtal, ska de gemensamt begära stöd från de centrala parterna i syfte att nå en överenskommelse. Centrala parter kan konsulteras i samtliga faser i löneprocessen.

### **4. Central förhandling**

Nås inte överenskommelse med stöd från de centrala parterna kan på endera central parts begäran ärendet föras till central förhandling. Förhandling ska påkallas inom två veckor efter att lokal förhandling avslutats. Har inte central part medverkat i lokal förhandling, enligt punkt 3, återförs frågan till lokalförhandling med central medverkan.

### **5. Lönenämnd**

I de fall parterna inte kan lösa ärendet i central förhandling har central part rätt att föra frågan till lönenämnd. Detta ska ske senast två veckor efter det att den centrala förhandlingen avslutats. Nämnden har att inom två månader avge utlåtande. Nämnden består av fyra ledamöter varvid Sobona utser två och berörd arbetstagarpart utser två ledamöter.

### **Kollektivavtalsstatus**

Påkallas inte förhandling inom två veckor efter avstämningen får arbetsgivarens förslag status av lokalt kollektivavtal.

Påkallas förhandling (lokal eller central) får överenskommelse status av lokalt kollektivavtal efter att förhandling avslutas i enighet. Går ärende till lönenämnd fastställer denna det lokala kollektivavtalets innehåll.

### **Kommentarer**

Parterna kan komma överens om annan löneredovisionsprocess.

§ 5

### **Deltidspension**

De centrala parterna anser att enskilda överenskommelser om deltidspension kan möjliggöra för arbetstagare att stanna längre i arbetslivet samt underlätta för arbetsgivare att genomföra generationsväxlingar.

§ 6

### **Ersättning vid hot och våld i arbetet**

Arbetsgivare kan ersätta arbetstagare för inkomstbortfall, i form av lön och andra anställningsförmåner enligt § 8 moment 1:7, som medfört sjukfrånvaro, beroende på personskada genom våld och/eller misshandel i arbetet. Ersättning utges för den del av lönebortfallet som inte ersätts på annat sätt. Ersättningen inbegriper semesterlön och semesterersättning enligt avtalet och semesterlagen.

Parterna vill påtala att anställd som varit utsatt för hos och/eller våld på arbetet kan ha rätt till ersättning från Arbetskadeförsäkringen, TFA-KL eller annan försäkring med motsvarande innehåll.

§ 7

### **Hållbara chefer**

Som företrädare för arbetsgivaren har chefer, oavsett nivå, en särställning i företagen. Chefer har också en stor inverkan på medarbetares upplevda arbetsmiljö. För att på ett framgångsrikt sätt hantera sitt ansvar och alltmer komplexa uppdrag krävs goda förutsättningar.

Mycket pekar på att svenskt arbetsliv befinner sig i en brytningstid, där stora utmaningar väntar för de svenska cheferna och att yngre redan verksamma chefer är tveksamma till en fortsatt chefskarriär. För att stärka företagens konkurrenskraft är det angeläget för arbetsgivare att kunna attrahera och behålla de mest lämpade cheferna genom att skapa goda förutsättningar för ett fortsatt utvecklat arbetsliv.

§ 8

### **Fredsplikt**

Förhandlingar enligt denna överenskommelse ska ske under fredsplikt.

§ 9

### **Uppsägningstid och övergångsbestämmelser**

Överenskommelsen gäller för perioden 2020-11-01 – 2021-12-31. Parterna är överens om att branschavtal KFS Utbildning upphör att gälla 31 december 2021. Efter denna tidpunkt gäller löne- och anställningsvillkor utifrån tillämplig HÖK. Eventuella övergångsbestämmelser samt uppsägningstid framgår i tillämplig HÖK.

§ 10

### **Förhandlingarna avslutande**

Förhandlingarna avslutades 2020-11-02.

### **Vid protokollet**

Cecilia Tazewell

### **Justeras**

Joakim Larsson

Sobona – Kommunala företagens arbetsgivarorganisation

Eva-Lotta Nilsson

Markus Furuberg

OFRs förbundsområde Allmän kommunal verksamhet  
jämta i förbundsområdet ingående organisationer



## **BILAGA 1 ÄNDRINGAR AVSEENDE ALLMÄNNA ANSTÄLLNINGSVILLKOR**

### **SÄRSKILDA ERSÄTTNINGAR**

De särskilda ersättningarna räknas upp med 3,0 % 2021-04-01.

## FÖRHANDLINGSPROTOKOLL AKADEMIKERALLIANSEN

PLATS	Sobonas lokaler, Hornsgatan 20, Stockholm
TID	2020-12-15
PARTER	Sobona – Kommunala företagens arbetsgivarorganisation och AkademikerAlliansen och till AkademikerAlliansen ansluta riksorganisationer å den andra.
NÄRVARANDE	<b>för Sobona – Kommunala företagens arbetsgivarorganisation</b> Lotta Gahmberg <b>för AkademikerAlliansen och till AkademikerAlliansen anslutna riksorganisationer å den andra.</b> Magnus Berg
§ 1	<b>Ärende</b> Parterna träffar överenskommelse om lön och allmänna anställningsvillkor med mera enligt nedan.
§ 2	<b>Avtalsperiod</b> Detta avtal avser perioden 2020-11-01 - 2021-12-31.

## Löneprocess

### Allmänna förutsättningar

- Lönerevision ska genomföras per den 1 april 2020 respektive 1 april 2021 om inte annat avtalas.
- De centrala parterna är överens om att en väl fungerande lokal lönebildning, som främjar arbetet med de lönepolitiska frågorna, förutsätter en konstruktiv och på ömsesidigt förtroende baserad samverkan mellan de lokala parterna.
- Lönepolitiken har ett långsiktigt syfte. De långsiktiga målen måste därför omsättas i användbara delmål när det gäller differentiering, önskad lönestruktur och lönerelationer.
- Löneöversynen ska ske genom lokal lönebildning med utgångspunkt i branschavtalets § 6 och resultatet av överläggningen.
- Lönebildningen ska vara en positiv kraft i företagets verksamhet och bidra till ökad produktivitet, effektivitet och kvalitet. En företagsanpassad lönebildningsprocess bidrar till företagets och medarbetarnas utveckling.
- Lokal lönebildning är en långsiktig process som förutsätter att verksamhetsmål, resultat, lönepolitik samt lönekriterier är väl kända av samtliga medarbetare.
- Lokal lönebildning syftar till att koppla samman företagets och individens utveckling till gagn för bägge parter.
- Lönekriterierna ska vara framtagna på arbetsplatsen. Det är viktigt att medarbetaren vet på vilka grunder lönen sätts samt att sambandet mellan den enskildes lön och prestation är tydligt.
- En viktig förutsättning för att lönesättningsmodellen chef - medarbetare ska fungera är att lönesättande chef ges utbildning, stöd och mandat så att chefen kan fullgöra sitt uppdrag på ett klart och entydigt sätt.

- Parterna har särskilt att beakta lönesättningen ur ett likabehandlingsperspektiv.
- Lönerrevision omfattar föräldralediga och långtidssjuka.
- Lönerrevision omfattar visstidsanställda med en anställning som, vid lönerrevisionstidpunkten varat mer än 12 månader.
- Löneöversynen ska planeras och genomföras i god tid innan revisionstidpunkt.
- De lokala parterna har ett gemensamt ansvar för att starta och driva löneöversynen med målet att vara klara vid överenskommen revisionstidpunkt.
- Centrala parter kan konsulteras i alla faser.

### **Överläggning**

- Arbetsgivaren kallar till överläggning inför den förestående löneöversynen.
- Parterna ska redogöra för sina övergripande inriktningar för löneöversynen samt grunderna för sina ställningstaganden. I detta ingår att gå igenom företagets verksamhetsmål, resultat, konkurrenssituation, lönsamhet, lönepolitik, lönestruktur samt lönekriterier. Vidare ska minnesanteckningar från föregående avstämning uppmärksammas.
- Parterna ska föra fram de löneåtgärder som de anser nödvändiga.
- Vid överläggningen ska parterna sträva efter samsyn kring de övergripande principerna.
- Vid överläggningen fastställer parterna en tidplan.
- Vid överläggning ska minnesanteckningar föras.
- I förekommande fall går parterna igenom gällande lönekartläggning och handlingsplan för jämställda löner.
- Vid överläggningen ska fokus ligga på de övergripande delarna i löneprocessen.

### **Kommentarer**

*Överläggningen är del 1 i löneprocessen.*

## **Medarbetardialog**

Lokal lönebildning kräver en konstruktiv och aktiv dialog i flera steg mellan medarbetare och chef.

Framgång med lönesamtalen förutsätter att lönesättande chefer och medarbetare är väl förtrogna med företagets verksamhetsmål, lönepolitik och lönekriterier. Mål för medarbetare ska vara kopplade till företagets mål. Medarbetarsamtalet är ett naturligt och framåtsyftande forum för målsamtal. Samtalen bör behandla aktuella arbetsuppgifter, kompetenskrav, medarbetarens bidrag till verksamhetens mål, utveckling och medarbetarens resultat i förhållande till tidigare uppsatta mål. Samtalen bör även omfatta medarbetarens arbetssituation i övrigt. För att undvika missförstånd bör dessa samtal dokumenteras.

## **Lönesamtal**

- Chef och medarbetare ska föra en dialog om arbetstagarens resultat. Resultatet kopplas till överenskomna individuella mål och verksamhetsmål, resultat, lönepolitik och lönekriterier.
- Efter genomförd dialog lämnar lönesättande chef förslag på ny lön med motivering till medarbetaren.
- Centrala parternas intention är att chef och medarbetare ska komma överens om lön i dialog.
- För medarbetare med ingen eller ringa löneökning ska arbetsgivaren, tillsammans med berörd arbetstagar, upprätta en handlingsplan som bör följas upp löpande.
- Samtalet/samtalen ska dokumenteras.

## **Kommentarer**

Lönesamtal är del 2 i löneprocessen.

Lönesamtal är inte att betrakta som en förhandling.

## **Avstämning**

- Efter genomförda samtal om lön kallar arbetsgivaren respektive arbetstagarorganisation till avstämning.
- Inför avstämningen eller senast vid avstämningen, ska arbetsgivaren överlämna det samlade löneförslaget för organisationens medlemmar på individnivå till respektive arbetstagarorganisation.
- Vid avstämningen ska parterna gå igenom minnesanteckningarna från överläggningen.
- Vid avstämningen ska minnesanteckningar föras.
- Parterna ska vid avstämningen gå igenom löneprocessen i syfte att förbättra denna inför nästa tillfälle.

## **Kommentarer**

Avstämningen är del 3 i löneprocessen.

## **Förhandlingsordning**

### **1. Oenighet efter lönesamtal**

#### **a) Missnöjd med lönesamtal**

Om medarbetare är missnöjd med kvaliteten i lönesamtal och/eller motivering av ny lön kan förstärkt lönesamtal hållas. Vid ett förstärkt lönesamtal biträds medarbetaren av lokal facklig företrädare och lönesättande chef bör biträdas av ytterligare arbetsgivarföreträdare. Förstärkt lönesamtal ska begäras skriftligen inom en vecka efter att lön meddelats.

#### **b) Om ingen överenskommelse nås**

Om lönesamtalet eller det förstärkta lönesamtalet inte leder till överenskommelse om ny lön kan lokal arbetstagarorganisation påkalla förhandling inom två veckor efter avstämningen.

### **2. Oenighet efter avstämning**

Om arbetsgivaren frångått de löneprinciper som behandlats vid de lokala parternas överläggning kan lokal arbetstagarorganisation påkalla förhandling inom två veckor efter avstämningen

### **3. Central medverkan**

Först sedan parterna uttömt alla möjligheter att på egen hand sluta avtal, ska de gemensamt begära stöd från de centrala parterna i syfte att nå en överenskommelse. Centrala parter kan konsulteras i samtliga faser i löneprocessen.

### **4. Central förhandling**

Nås inte överenskommelse med stöd från de centrala parterna kan på endera central parts begäran ärendet föras till central förhandling. Förhandling ska påkallas inom två veckor efter att lokal förhandling avslutats. Har inte central part medverkat i lokal förhandling, enligt punkt 3, återförs frågan till lokalförhandling med central medverkan.

### **5. Lönenämnd**

I de fall parterna inte kan lösa ärendet i central förhandling har central part rätt att föra frågan till lönenämnd. Detta ska ske senast två veckor efter det att den centrala förhandlingen avslutats. Nämnden har att inom två månader avge utlåtande. Nämnden består av fyra ledamöter varvid Sobona utser två och berörd arbetstagarpart utser två ledamöter.

### **Kollektivavtalsstatus**

Påkallas inte förhandling inom två veckor efter avstämningen får arbetsgivarens förslag status av lokalt kollektivavtal.

Påkallas förhandling (lokal eller central) får överenskommelse status av lokalt kollektivavtal efter att förhandling avslutas i enighet. Går ärende till lönenämnd fastställer denna det lokala kollektivavtalets innehåll.

### **Kommentarer**

Parterna kan komma överens om annan löneredovisionsprocess.

§ 5

### **Deltidspension**

De centrala parterna anser att enskilda överenskommelser om deltidspension kan möjliggöra för arbetstagare att stanna längre i arbetslivet samt underlätta för arbetsgivare att genomföra generationsväxlingar.

§ 6

### **Ersättning vid hot och våld i arbetet**

Arbetsgivare kan ersätta arbetstagare för inkomstbortfall, i form av lön och andra anställningsförmåner enligt § 8 moment 1:7, som medfört sjukfrånvaro, beroende på personskada genom våld och/eller misshandel i arbetet. Ersättning utges för den del av lönebortfallet som inte ersätts på annat sätt. Ersättningen inbegriper semesterlön och semesterersättning enligt avtalet och semesterlagen.

Parterna vill påtala att anställd som varit utsatt för hos och/eller våld på arbetet kan ha rätt till ersättning från Arbetskadeförsäkringen, TFA-KL eller annan försäkring med motsvarande innehåll.

§ 7

### **Hållbara chefer**

Som företrädare för arbetsgivaren har chefer, oavsett nivå, en särställning i företagen. Chefer har också en stor inverkan på medarbetarens upplevda arbetsmiljö. För att på ett framgångsrikt sätt hantera sitt ansvar och alltmer komplexa uppdrag krävs goda förutsättningar.

Mycket pekar på att svenskt arbetsliv befinner sig i en brytningstid, där stora utmaningar väntar för de svenska cheferna och att yngre redan verksamma chefer är tveksamma till en fortsatt chefskarriär. För att stärka företagets konkurrenskraft är det angeläget för arbetsgivare att kunna attrahera och behålla de mest lämpade cheferna genom att skapa goda förutsättningar för ett fortsatt utvecklat arbetsliv.

§ 8

### **Fredsplikt**

Förhandlingar enligt denna överenskommelse ska ske under fredsplikt.



§ 9

### **Uppsägningstid och övergångsbestämmelser**

Överenskommelsen gäller för perioden 2020-11-01 – 2021-12-31. Parterna är överens om att branschavtal KFS Utbildning upphör att gälla 31 december 2021. Efter denna tidpunkt gäller löne- och anställningsvillkor utifrån tillämplig HÖK/AB. Eventuella övergångsbestämmelser samt uppsägningstid framgår i tillämplig HÖK/AB.

§ 10

### **Förhandlingarna avslutande**

Förhandlingarna avslutades 2020-12-15.

### **Vid protokollet**

Lotta Gahmberg

### **Justeras**

Joakim Larsson

Sobona – Kommunala företagens arbetsgivarorganisation

Magnus Berg

AkademikerAlliansen och till AkademikerAlliansen  
ansluta riksorganisationer å den andra.

## **BILAGA 1 ÄNDRINGAR AVSEENDE ALLMÄNNA ANSTÄLLNINGSVILLKOR**

### **SÄRSKILDA ERSÄTTNINGAR**

De särskilda ersättningarna räknas upp med 3,0 % 2021-04-01.