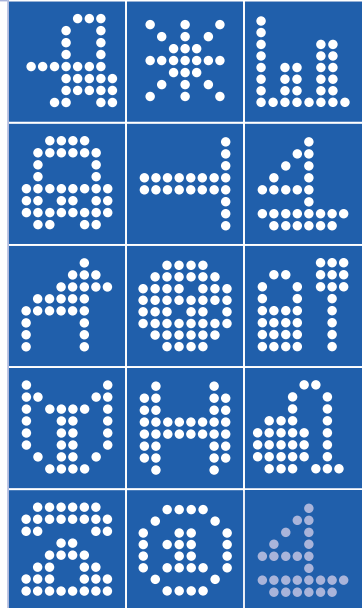


KOLLEKTIVAVTAL

Friskolor

Giltighetstid: LR/Läraryrket 2013-09-01–2017-08-31
Kommunal 2013-09-01–2016-10-31
Vision 2013-09-01–tillsvidare



Tjänsteförretagen
• almega

IDEA

VISION

Läraryrket
Läraryrket

LÄRARNAS
RIKSFÖRBUND

Kommunal.



Innehållsförteckning

	<i>Förteckning över särskilda överenskommelser som inte tagits med i avtalstrycket:</i>	5
1	OMFATTNING	6
	1:1 Inkopplingsförfarande	6
	1:2 Utlandsresa och utlandstjänstgöring.....	6
2	ALLMÄNT	7
	2:1 Definitioner	7
	2:2 Arbetstagarens och arbetsgivarens skyldigheter	7
	2:3 Tystnadsplikt.....	7
3	ANSTÄLLNINGSFORMER	8
	3:1 Provanställning	8
	3:2 Andra tidsbegränsade anställningar	8
	3:3 Förtida upphörande av tidsbegränsade anställningar	10
	3:4 Hälsointyg	10
	3:5 Avstående från tillsvidareanställning	10
4	ARBETSTID	11
	4:1 Ordinarie arbetstid	11
	4:2 Längre arbetstid del av år	12
	4:3 Arbetstidsschema	12
	4:4 Lärares arbetstider	12
	4:4:1 Arbetstidsmodeller	13
	4:4:2 Ordinarie arbetstid för lärare inom uppdragsutbildning	14
	4:4:3 Arbetstid för lärare som arbetar inom såväl uppdragsutbildning som skola	15
	4:5 Avvikelser från arbetstidslagen (ATL).....	15
	4:6 Ersättning under ordinarie arbetstid vid tjänstgöring på s k OB-tid	15
	4:7 Övertid	16
	4:7:1 Undantag från särskild kompensation för övertidsarbete	17
	4:7:2 Beräkning av övertid	17
	4:7:3 Ersättning	17
	4:7:4 Ersättning för mertid	18
	4:8 Restidsersättning	18
	4:8:1 Restidsersättningens storlek (inkluderar semesterlön).....	19
5	SEMESTER	20
	5:1 Semester för lärare med ferielön	20
	5:2 Anställning mindre än tre månader	20
	5:3 Lön under semester	20
	5:4 För mycket utbetald semesterlön	21
	5:5 Ändrad sysselsättningsgrad	21
	5:6 Semester för intermittert arbetande	21
	5:7 Sparad semester	21
	5:8 Semesterersättning vid outtagen semester	22
	5:9 Obetald semesterdag	22
6	FERIELÖN	23
	6:1 Utbetalning av ferielön	23
	6:2 Intjänande av ferielön	23
	6:3 Kortare frånvaro	23
	6:4 Semestertillägg då ferielön utges	23
	6:5 Ledighet med sjukpenning m m under ferieperioden	23
	6:6 Utbetalning av ferielön vid anställnings upphörande	24
	6:7 Återgång i tjänst under lov vid föräldraledighet samt ledighet för studier	24
7	SJKUDOM	25
	7:1 Sjuklönetidens längd	25
	7:2 Anmälan	25
	7:3 Sjukförsäkrans och läkarintyg	25
	7:4 Sjuklönens storlek.....	26
	7:5 Ändring av lön eller veckoarbetstid	27
	7:6 Inskränkningar i rätten till sjuklön	27

8	FÖRÄLDRALEDIGHETSTILLÄGG SAMT TILLFÄLLIG VÅRD AV BARN	28
8:1	<i>Föräldraledighetstillägg.....</i>	28
8:1:1	Villkor för föräldraledighetstillägg.....	28
8:1:2	Föräldraledighetstilläggets storlek.....	28
8:1:3	Utbetalning av föräldraledighetstillägg.....	30
8:2	<i>Tillfällig vård av barn</i>	30
9	PERMISSION OCH TJÄNSTLEDIGHET	31
9:1	<i>Permission.....</i>	31
9:2	<i>Tjänstledighet.....</i>	31
10	LÖN FÖR DEL AV LÖNEPERIOD.....	32
11	UPPSÄGNING.....	33
11:1	<i>Uppsägningstid vid arbetstagarens egen uppsägning</i>	33
11:2	<i>Uppsägningstid vid arbetsgivarens uppsägning:</i>	33
11:3	<i>Turordning vid personalinskränkning.....</i>	34
11:4	<i>Särskilda regler för anställda som har hand om barn med särskilda behov.....</i>	34
11:5	<i>Pensionärer.....</i>	34
11:6	<i>Skadestånd för den som inte iakttar uppsägningstid</i>	34
11:7	<i>Betyg.....</i>	34
11:8	<i>Arbetsgivarintyg.....</i>	35
11:9	<i>Företrädesrätt</i>	35
12	FÖRHANDLINGSORDNING FÖR RÄTTSTVISTER.....	36
13	GILTIGHETSTID	38
	TURORDNING VID PERSONALINSKRÄNKNING	39
	EXEMPEL PÅ ÖVERENSKOMMELSE OM AVSTÄMNINGSPERIODER VID FERJETJÄNST	40
	SEMESTER	41
	ERSÄTTNING FÖR JOURTJÄNST	42
	BEREDSKAP	44
	TJÄNSTE- OCH PERSONALBOSTAD	45
	KVALITET I FÖRSKOLE- OCH FRITIDSVERKSAMHET	47
	PARTERNAS GEMENSAMMA SYN PÅ KVALITET I FRAMTIDENS SKOLA	48
	TILLÄMPNINGSÖVERENSKOMMELSE AV FRISKOLEAVTALETS KAPITEL 4:2 – LÄNGRE	
	ARBETSTID DEL AV ÅR MELLAN ALMEGA TJÄNSTEFÖRETAGEN, IDEÅ OCH KOMMUNAL	51
	INHyrning av personal, avser kommunals avtalsområde	54

Förteckning över särskilda överenskommelser som inte tagits med i avtalstrycket:

- ITP-avtalet
- Avtalet om tjänstegruppliv, TGL
- Trygghetsförsäkring, TFA
- Omställningsavtalet SAF-PTK

Ovanstående kollektiva försäkringslösningar gäller om inte kollektivavtalsparterna i det enskilda fallet överenskommit om annat.

På skola/förskola där avtalet trätt i kraft före den 1 juli 1996 kan andra regler om avtalsförsäkringar gälla.

- Utvecklingsavtal
- Avtal om social trygghet för tjänstemän vid utlandstjänstgöring

1 Omfattning

Detta avtal omfattar samtliga anställda i de till Almega Tjänsteföretagen eller IDEA anslutna fritidsverksamhet, förskolor, skolor och uppdragsutbildningsföretag som enligt nedanstående inkopplingsförfarande har blivit bundna av detta avtal.

De skuggade avsnitten i kollektivavtalet avser specifika anställningsvillkor för lärare med ferielön.

1:1 Inkopplingsförfarande

För att avtalet ska gälla vid ett företag krävs en skriftlig begäran från någon av parterna. Avtalet träder i kraft fr o m den första dagen nästa månad och gäller mellan de parter som anges i begäran.

Anmärkning

För arbetstagarparten gäller detta förutsatt att de har medlemmar på företaget.

1:2 Utlandsresa och utlandstjänstgöring

Vid resa eller arbete utomlands ska villkoren regleras i särskild överenskommelse eller reglemente.

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

2 Allmänt

2:1 Definitioner

Nedanstående definitioner används genomgående i detta avtal.

- **Månadslön** = fast kontant månadslön + eventuella fasta tillägg.
- **Veckoarbetstid** = antal arbetstimmar i genomsnitt per helgfri vecka.
- **Veckoarbetstid för lärare med ferielön** = Motsvarar i genomsnitt 40 timmar per helgfri vecka. Vid beräkningar enligt detta avtal (sjuklön mm) är veckoarbetstiden densamma som den reglerade arbetstiden, dvs 35 timmar.
- **Dagslön** = månadslön x 12/365
- **Timlön** = månadslön x 12/52 x veckoarbetstiden. I de fall anställning för visst arbete sker där årsarbetstiden understiger 40 % av årsarbetstiden för en heltidsanställning kan timlönen beräknas med divisorn 167.
- **Arbetsår för lärare med ferielön** = den tidsperiod under året som läraren är tjänstgöringsskyldig.

2:2 Arbetstagarens och arbetsgivarens skyldigheter

Arbetsgivaren och arbetstagaren ska visa varandra respekt, lojalitet och förtroende. Arbetstagaren ska iakttä diskretion med uppgifter som gäller företaget. Det är inte tillåtet att för egen eller någon annans räkning utföra arbete som konkurrerar med företaget. Arbetstagaren får inte heller åta sig uppdrag eller bedriva verksamhet som kan inverka negativt på hans arbete. Den som tänker åta sig bisyssla av mer omfattande slag ska först rådgöra med arbetsgivaren.

Arbetstagaren har rätt att åta sig statligt, kommunalt och fackligt förtroendeuppdrag.

2:3 Tystnadsplikt

I anställningsbevis bör i förekommande fall erinras om den speciella tystnadsplikt som kan gälla beroende på verksamhetens art.

3 Anställningsformer

Avtalet skiljer mellan två olika huvudtyper av anställningar, tillsvidareanställning och tidsbegränsad anställning. Grundregeln är att varje anställning gäller tillsvidare om inte annat avtalats med arbetstagaren.

3:1 Provanställning

Provanställning kan vara i högst sex månader.

Anställning på prov upphör en månad efter det att någondera parten lämnat skriftlig underrättelse. Har sådan underrättelse inte lämnats inom sex månader övergår anställningen automatiskt till en tillsvidareanställning.

Varsel lämnas till facklig organisation som arbetstagaren tillhör 14 dagar innan anställningen upphör.

Vid frånvaro överstigande sex dagar kan arbetsgivaren och arbetstagaren överenskomma om en motsvarande förlängning.

3:2 Andra tidsbegränsade anställningar

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan komma överens om en tidsbegränsad anställning då:

- 1 anställningen avser vikariat under annans frånvaro eller
- 2 anställningen avser viss tid under rekryteringsprocessen i avvaktan på att befattningen tillsätts eller

Anmärkning 1 vikariat

Från 1 januari 2008 övergår ett vikariat automatiskt till en tillsvidareanställning efter 24 månader under de senaste fem åren.

Anmärkning 2 vikariat

Regeln i 5 § sista stycket i lagen om anställningsskydd om ett vikariats övergång till tillsvidareanställning gäller inte för arbetstagare som anställts som vikarie och saknar behörighet enligt skollagen.

Anmärkning 3 vikariat

Uppkommer behov av vikarie bör i första hand undersökas om vikariefrågan kan lösas genom utökning av arbetstiden för deltidsanställd arbetstagare. Sådan utökning av arbetstiden ska inte betraktas som mertid enligt arbetstidslagen.

- 3 anställningen avser allmän visstidsanställning om högst 24 månader under en femårsperiod eller
- 4 anställningen avser arbete där årsarbetstiden understiger 40 procent av årsarbetstiden för en heltidsanställning eller
- 5 den som anställs har uppnått ordinarie pensionsålder enligt ITP-planen eller
- 6 anställning i de fall särskilt bidrag för elev med särskilda behov utges till förskolan/skolan eller för arbetstagare som har direkt samband med en specifik elev med särskilda behov. Sådan anställning ger inte företrädesrätt enligt 25 § LAS.
- 7 anställningen avser arbetstagare som anställs för viss tid där skolagens särskilda villkor för anställning som lärare, förskollärare eller fritidspedagog inte är uppfyllda. Sådan anställning ger inte företrädesrätt enligt 25 § LAS.
- 8 anställning som avser lärare och förskollärare under introduktionsperioden i enlighet med skollagens bestämmelser. Syftet med anställningen är att den ska leda till en tillsvidareanställning efter erhållen legitimation.
Anställningen avser tid längst till dess att Skolverket kan utfärda legitimation. Överenskommelse om att förlänga anställningstiden kan träffas så att skollagens krav på heltid under ett läsår uppfylls. Sådan anställning ger inte företrädesrätt enligt 25 § LAS i de fall den enskilde inte erhåller legitimation.
- 9 lokal överenskommelse kan träffas om andra anställningar för viss tid än som ovan angivits.

I anslutning till ovanstående tidsbegränsade anställningsformer gäller ytterligare en tidsbegränsad anställningsform för lärare som är anställd att arbeta med uppdragsutbildningsverksamhet:

- 10 Arbetsgivaren och arbetstagaren kan komma överens om tidsbegränsad anställning för att tillfredsställa utbildningsbranschens särskilda behov av utbildnings- eller projektrelaterade uppdrag. Projekt-/delprojektstiden får då omfatta högst 12 månader. Efter lokal överenskommelse kan tiden sträckas ut ytterligare.

3:3 Förtida upphörande av tidsbegränsade anställningar

Visstidsanställningen kan upphöra före den tid som avsetts vid anställningstillfället. Anställningen upphör en månad, eller den period parterna kommer överens om, efter det att någondera parten lämnat skriftlig underrättelse. Från arbetsgivarens sida får en sådan underrättelse dock inte lämnas efter det att sex månader förflutit från anställningens tillträde. För att kunna avsluta sådan anställning på ovan nämnda sätt genom underrättelse ska detta framgå av det enskilda anställningsbeviset.

Varsel lämnas till facklig organisation som arbetstagaren tillhör 14 dagar innan anställningen upphör.

3:4 Hälsointyg

Inför anställning ska arbetstagare, om arbetsgivaren så begär, lämna hälsointyg från läkare som arbetsgivaren anvisat. Intyget betalas av arbetsgivaren.

3:5 Avstående från tillsvidareanställning

Arbetstagare får efter skriftlig överenskommelse med arbetsgivaren avstå konvertering från tidsbegränsad anställning till tillsvidareanställning. Sådan överenskommelse gäller i sex månader. Arbetstagaren kan på nytt avstå tillsvidareanställning enligt denna regel.

4 Arbetstid

4:1 Ordinarie arbetstid

För Kommunals medlemsgrupper

Ordinarie arbetstid utgör vid heltidsanställning - om inte annat följer av nedanstående - 40 timmar i genomsnitt per helgfri vecka under en beräkningsperiod om tolv månader.

Lokalt kan överenskommas om annan beräkningsperiod.

För Lärarförbundets och Lärarnas Riksförbunds medlemsgrupper

Ordinarie arbetstid utgör vid heltidsanställning - om inte annat följer av nedanstående - 40 timmar i genomsnitt per helgfri vecka under en beräkningsperiod om fyra veckor.

Lokalt kan överenskommas om annan beräkningsperiod.

Från och med den 1 juli 2014 gäller följande för Lärarförbundets och Lärarnas Riksförbunds medlemsgrupper:

Ordinarie arbetstid utgör vid heltidsanställning - om inte annat följer av nedanstående - 40 timmar i genomsnitt per helgfri vecka under en beräkningsperiod om sex månader.

Lokalt kan överenskommas om annan beräkningsperiod.

Anmärkning

Vid terminsbunden verksamhet startar beräkningsperioden vid arbetsperiodens början i anslutning till respektive termin.

För Visions medlemsgrupper

Ordinarie arbetstid utgör vid heltidsanställning - om inte annat följer av nedanstående - 40 timmar i genomsnitt per helgfri vecka under en beräkningsperiod om sex månader.

Individuellt och lokalt kan överenskommas om annan beräkningsperiod.

Anmärkning

Vid förläggning av arbetstid ska hänsyn tas till specifika önskemål som individen framfört.

4:2 Längre arbetstid del av år

Den ordinarie arbetstiden får överskrida 50 timmar per vecka om lokal överenskommelse träffats. Den genomsnittliga arbetstiden per kalenderår/arbetsår får inte överstiga 40 timmar i genomsnitt per helgfri vecka (se 4:1).

4:3 Arbetstidsschema

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

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

Beordras heltidsanställd respektive deltidsanställd med en genomsnittlig arbetstid om lägst 16 tim/vecka och som tjänstgör enligt ett visst schema att tjänstgöra enligt ett annat schema, ska den i sistnämnda schema fastställda arbetstiden utgöra ordinarie arbetstid. Detsamma gäller då arbetstiden i det egna schemat förskjuts eller vid ändrad fridagsförläggning.

Ändring enligt ovan ska ske senast dagen före den avsedda ändringen.

Kan inte nytt arbetstidsschema anslås senast två veckor innan det träder ikraft utges ett lönetillägg för den arbetstid som förläggs utanför tiderna för det gamla schemat. Lönetillägget inkluderar semesterlön och utges under 10 dagar från tillsägelsen enligt nedan:

1 september 2013: 14,70 kronor per timme

1 september 2014: 15,00 kronor per timme

1 september 2015: 15,40 kronor per timme

4:4 Lärares arbetstider

Planering avseende förläggning och fördelning av arbetstiden utarbetas så långt det är möjligt inför varje arbetsår eller termin och ska ske i samråd mellan arbetsgivaren och berörd lärare/arbetslag (se även 4:3 angående arbetstidsschema).

Vid fastställandet av arbetstidsschemat ska hänsyn tas till den enskilde lärarens förutsättningar, ämnen som undervisas i, arbetsuppgifter utöver undervisning, tjänstens karaktär mm. Det ligger i både lärarens och arbetsgivarens intresse att tillräckligt med tid avsätts till planerings- och uppföljningsarbete så att läraren kan fullgöra sitt uppdrag på bästa sätt. Detta möjliggör god kvalitet i verksamheten.

För att säkerställa att läraren har möjlighet att utföra sina arbetsuppgifter inom ramen för sin totala arbetstid är det viktigt att arbetsgivaren och läraren kontinuerligt för en dialog om hur arbetstiden används. Detta är en del i arbetsgivarens ansvar för det systematiska arbetsmiljöarbetet.

4:4:1 Arbetstidsmodeller

Lokala arbetstidsavtal

De lokala parterna har full frihet att teckna lokala arbetstidsavtal.

Semestertjänst

För lärare som anställs med semestertjänst utgör ordinarie arbetstid vid heltidsanställning 40 timmar i genomsnitt per helgfri vecka under en beräkningsperiod om fyra veckor.

Lokalt kan överenskommas om annan beräkningsperiod, exempelvis månad eller kvartal.

Ferietjänst

För lärare vid grund- och gymnasieskola (gäller även särskola) som anställs med ferietjänst gäller nedanstående, om inte lokal överenskommelse om annat träffats. Se även bilaga 2 i avtalet.

Arbetstiden är 1807 timmar per år. Detta motsvarar på årsbasis 40 timmar per helgfri vecka för heltidsanställd. Av de 1807 timmarna förlägger arbetsgivaren 1360 timmar till 194 dagar per arbetsår (reglerad arbetstid). Vid förläggningen av de 1360 timmarna får arbetstiden inte överstiga 35 timmar per vecka i genomsnitt beräknat på en period om 4 veckor eller en kalendermånad. Denna arbetstid ska fördelas så att läraren i så stor utsträckning som möjligt har en jämn arbetsbelastning sett över arbetsåret. Resterande arbetstid (förtroendearbetstid) är främst

avsedd att användas till planerings- och uppföljningsarbete, spontana föräldra- och elevkontakter, kompetensutveckling samt andra liknande arbetsuppgifter.

Från och med den 1 juli 2014 gäller följande:

För lärare vid grund- och gymnasieskola (gäller även särskola) som anställs med ferietjänst gäller nedanstående, om inte lokal överenskommelse om annat träffats. Se även bilaga 2 i avtalet.

Arbetstiden är 1807 timmar per år. Detta motsvarar på årsbasis 40 timmar per helgfri vecka för heltidsanställd. Av de 1807 timmarna förlägger arbetsgivaren 1360 timmar till 194 dagar per arbetsår (reglerad arbetstid). Vid förläggningen av de 1360 timmarna får arbetstiden inte överstiga 35 timmar per vecka i genomsnitt beräknat på en period om sex månader. Denna arbetstid ska fördelas så att läraren i så stor utsträckning som möjligt har en jämn arbetsbelastning sett över arbetsåret. Resterande arbetstid (förtroendearbetstid) är främst avsedd att användas till planerings- och uppföljningsarbete, spontana föräldra- och elevkontakter, kompetensutveckling samt andra liknande arbetsuppgifter.

Anmärkning

Vid terminsbunden verksamhet startar beräkningsperioden vid arbetsperiodens början i anslutning till respektive termin.

4:4:2 Ordinarie arbetstid för lärare inom uppdragsutbildning

Ordinarie arbetstid utgör vid heltidsanställning, om inte individuell eller lokal överenskommelse träffas om annat, 40 timmar per helgfri vecka under en beräkningsperiod om fyra veckor.

Från och med den 1 juli 2014 gäller följande:

Ordinarie arbetstid utgör vid heltidsanställning, om inte individuell eller lokal överenskommelse träffas om annat, 40 timmar per helgfri vecka under en beräkningsperiod om sex månader.

4:4:3 Arbetstid för lärare som arbetar inom såväl uppdragsutbildning som skola

En skriftlig överenskommelse mellan arbetsgivaren och den anställde görs inför varje läsår, eller vid behov termin, där bl a arbetstidens fördelning och förläggning, ledigheter mm ska regleras.

4:5 Avvikelser från arbetstidslagen (ATL)

För anställda gäller att arbetsgivare och lokal arbetstagarorganisation får träffa kollektivavtal om avvikelser från ATL i följande avseenden:

- 5 § andra stycket om längre begränsningsperiod än fyra veckor.

Anmärkning:

Gällande schema får bibehållas oförändrade oaktat bestämmelsen om att kollektivavtal erfordras vid längre begränsningsperiod än fyra veckor.

- 6 § om jourtid
- 7 § andra stycket (10 § första stycket) om att likställa kompensationsledighet med arbetad tid
- 8 § om annat uttag av övertid och annan begränsningsperiod för övertid
- 10 § om mertid
- 13 § första stycket om nattvila
- 14 § första stycket om veckovila
- 15 § tredje stycket om förläggning av raster
- 16 § om utbyte av rast mot måltidsuppehåll i andra fall än som anges i detta avtal.

4:6 Ersättning under ordinarie arbetstid vid tjänstgöring på s k OB-tid

Detta gäller dock inte övrig tid för lärare (förtroendetid).

Förläggningstidpunkt	Ersättning/ timme 2013-09-01	Ersättning/ timme 2014-09-01	Ersättning/ timme 2015-09-01
Måndag till torsdag kl 19 till kl 22	20,00	20,50	21,00
Måndag till torsdag kl 22 till kl 24 samt tisdag till fredag kl 00 till kl 06	40,30	41,20	42,20

Måndag kl 00 till kl 07	49,80	50,90	52,20
Fredag kl 19 till kl 24 samt från kl 00 till kl 24 lördag, söndag, helgdag eller dag som både föregås och efterföljs av söndag eller helgdag.	49,80	50,90	52,20
Från kl 16 till kl 24 vardag närmast före trettondagen, 1 maj, Alla Helgons dag eller Kristi Himmelfärdsdag samt från kl 00 till kl 07 vardag närmast efter trettondagen, 1 maj eller Kristi Himmelfärdsdag.	49,80	50,90	52,20
Från kl 18 skärtorsdag, dag före pingstafton midsommarafton, julafton eller nyårsafton till kl 07 vardag närmast efter helg.	99,50	101,70	104,30

Ersättning enligt ovan inkluderar semesterlön.

Anmärkning 1:

Ersättning för ob-tid kan efter överenskommelse individuellt utbytas mot ett fast tillägg per månad eller överenskommas i samband med fastställande av lönen.

Anmärkning 2:

År då den 6 juni inträffar en lördag eller söndag har heltidsanställd arbetstagare med arbetstid förlagd till måndag-fredag rätt till en dags betald ledighet (deltidsanställd i proportion). Förutsättningen är att arbetstagaren är anställd den 6 juni det året.

4:7 Övertid

Med övertidsarbete som medför rätt till övertidskompensation avses arbete som arbetstagaren utfört utöver den för heltidsanställning gällande ordinarie arbetstiden för arbetstagaren om

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

Anställd som enligt 4:7:1 är undantagen särskild övertidskompensation är också undantagen arbetstidslagens bestämmelser.

4:7:1 Undantag från särskild kompensation för övertidsarbete

Med den som är chef eller med arbetstagare som har frihet i arbetstidsförläggningen kan överenskommelse träffas om att övertidsersättning istället utges genom högre lön och/eller tre eller fem extra semesterdagar. Överenskommelsen ska vara skriftlig.

Om inte annat avtalats gäller en sådan överenskommelse för ett semesterår i taget. Den part som vill att överenskommelsen ska upphöra ska underrätta den andra parten senast två månader innan semesteråret löper ut.

Vikarie enligt s k löpande semesterlista eller i andra liknande situationer äger inte heller rätt till övertidsersättning vid övergång mellan vikariaten.

4:7:2 Beräkning av övertid

Om övertidsarbetet har utförts såväl före som efter den ordinarie arbetstiden en viss dag ska de båda övertidsperioderna räknas ihop. Påbörjad halvtimme tas med vid beräkningen.

OB- och övertidsersättning kan inte utges för samma tid.

4:7:3 Ersättning

Ersättning utges i pengar eller, om arbetstagaren vill och arbetsgivaren efter samråd finner att så kan ske med hänsyn till verksamheten, som ledighet. Vid samrådet bör största möjliga hänsyn tas till arbetstagarens önskemål om när ledigheten ska tas ut.

Två timmar närmast före och efter den för en heltidsanställd gällande ordinarie dagliga arbetstidens längd:

Under annan tid:

Ersättning i pengar (inkl semesterlön)

Månadslön/94

Månadslön/72

Ersättning i ledighet:

1,5 timmar

2 timmar för varje
övertidstimme

Anmärkning

Om lokal överenskommelse träffats enligt Bilaga 2 utges övertidsersättning enligt tabellen ovan för de timmar som överstiger 34 under respektive avstämningsperiod samt för de timmar som överstiger 1360 vid årsavstämningen.

4:7:4 Ersättning för mertid

Om en deltidsanställd har utfört arbete utöver den ordinarie dagliga arbetstid som gäller för deltidsanställningen, ersätts varje sådan timme (inkluderar semesterlön) med:

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

Om mertidsarbete har utförts såväl före som efter den ordinarie arbetstiden en viss dag ska de båda mertidsperioderna räknas ihop. Endast fulla halvtimmar tas med vid beräkningen.

Deltidsanställd erhåller övertidsersättning för arbetstid som överstiger arbetstidsmättet för heltidsanställd i motsvarande befattning.

Kontant ersättning per överskjutande timmar för lärare med ferielön inklusive semesterlön utges med

$$\frac{\text{månadslönen}}{3,5 \times \text{sysselsättningsgrad} \times 40}$$

Efter överenskommelse mellan den anställde och arbetsgivaren kan mertid ersättas med kompensationsledighet och utgår då med en timme per arbetad mertidstimme.

4:8 Restidsersättning

För restid under ordinarie arbetstid utges ordinarie lön. För restid utanför ordinarie arbetstid utges restidsersättning. Om arbetsgivaren betalat

sovplats på tåg eller båt ska tid mellan 22 och 08 inte medräknas. Endast fulla halvtimmar ersätts. Om restid föreligger såväl före som efter den ordinarie arbetstiden en viss dag ska de båda tidsperioderna sammanräknas.

Med restid som medför ersättning avses den tid under en beordrad tjänsteresa som åtgår för själva resan till och från bestämmelseorten. Resan ska anses påbörjad och avslutad i enlighet med de bestämmelser som gäller för traktamentsberäkning eller motsvarande vid förskola/skola.

4:8:1 Restidsersättningens storlek (inkluderar semesterlön)

Restidens förläggning	Ersättning/timme
Kl 18 dag före arbetsfri dag till kl 06 dag efter arbetsfri dag	Månadslön/190
Övrig tid	Månadslön/240 (max 6 timmar / kalenderdygn)

Lönen för en deltidsanställd uppräknas till lön motsvarande full ordinarie arbetstid enligt

utgående månadslön
sysselsättningsgrad

Undantag

- Arbetsgivaren och arbetstagaren kan överenskomma om att kompensation för restid ska utgå i annan form, t ex att förekomsten av restid ska beaktas vid fastställandet av lönen.
- Arbetstagare som har en befattning som normalt medför tjänsteresor har rätt till restidsersättning endast om arbetsgivaren och arbetstagaren överenskommit om sådan.

5 Semester

Semester intjänas och läggs ut enligt lag och detta avtal. Enligt huvudregeln i semesterlagen har arbetstagaren rätt till 25 dagar semester. Därtill kommer eventuellt ytterligare semester enligt avtal.

Kalenderåret utgör semesterår som tillika är intjänandeår om inte annat lokalt överenskommes eller förskola/skola följt semesterlagens bestämmelser om intjänandeår respektive semesterår.

Anmärkning

Beträffande semestervillkor i övrigt se vidare bilaga 3.

5:1 Semester för lärare med ferielön

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

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

Lärare, som på grund av semesterlönegrundande frånvaro inte åtnjutit enligt semesterlagen/avtalet tillkommande semesterledighet under sommarferien, och gjort framställning utan dröjsmål härom, erhåller semesterersättning efter semesterårets slut, se 5:8.

Lärare med ferielön äger inte rätt att spara semesterdagar.

5:2 Anställning mindre än tre månader

Anställning som inte avser eller varar längre tid än tre månader berättigar inte till semesterledighet utan istället till semesterersättning enligt kap 5:8.

5:3 Lön under semester

Lön under semester är aktuell månadslön. Därutöver utges **semester-tillägg** med 0,8% av månadslönen per betald semesterdag (för intermittent deltidsarbetande beräknat på antalet bruttodagar se 5:6). Detta gäller även vid uttag av sparad semester.

Semestertillägget utbetalas senast månaden efter semestern.

5:4 För mycket utbetald semesterlön

Utgiven semesterlön betraktas som a conto-utbetalning och får avräknas från såväl semesterersättning som lön. Detta innebär bl a att anställd som erhållit fler betalda semesterdagar än han intjänat under året ska återbetala för mycket utbetald semesterlön/tillägg. Motsvarande avräkning görs om sysselsättningsgraden ändrats under semesteråret.

5:5 Ändrad sysselsättningsgrad

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

Om sysselsättningsgraden har ändrats under löpande kalendermånad ska vid beräkningen användas den sysselsättningsgrad som har gällt under det övervägande antalet kalenderdagar av månaden.

5:6 Semester för intermittent arbetande

För den som arbetar endast vissa av veckans dagar beräknas antalet nettosemesterdagar som genomsnittligt antal veckoarbetsdagar x antal bruttosemesterdagar/5. Avrundning sker uppåt till hel dag.

Genomsnittet beräknas som antalet arbetsdagar per helgfri vecka i genomsnitt per 4 veckor (eller annan period som omfattar hel förläggingscykel).

Exempel: Vid 25 dagars bruttosemester och 3 arbetsdagar/vecka blir nettosemestern 15 dagar.

Vid semester förbrukas en hel nettodag för varje dag arbetstagaren annars skulle ha arbetat.

5:7 Sparad semester

Den betalda semester som överstiger 20 dagar kan sparas i högst fem år (gäller inte lärare med ferielön, se 5:1). Antalet sparade semesterdagar får inte vid något tillfälle sammanlagt överstiga 25 dagar.

Arbetsgivaren och arbetstagaren bör komma överens om hur sparad semester ska tas ut.

De sparade semesterdagarna ska tas ut i den ordning de sparades. Det går inte ta ut sparade semesterdagar och samma år spara nya.

5:8 Semesterersättning vid uttagen semester

Semesterersättning utgör 5,4 (d v s 4,6 + 0,8) procent av aktuell månadslön per uttagen betald semesterdag. I de fall ersättning för ferielön betalas är dock semesterersättningen endast 0,8 %.

Semesterersättning för sparad semesterdag beräknas som om den sparade dagen tagits ut det semesterår anställningen upphörde.

För anställda för visst arbete respektive viss tid, och som erhåller timlön, utgör semesterersättningen 13 % av semesterlöneunderlaget. I underlaget ska även semesterlönegrundande frånvaro inräknas.

Semesterersättning utbetalas i samband med slutlönen.

5:9 Obetald semesterdag

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

6 Ferielön

För lärare med ferielön gäller följande:

6:1 Utbetalning av ferielön

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

6:2 Intjänande av ferielön

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

- för arbete **hel kalendermånad** med 26,3 % av en månadslön
- för arbete **hel arbetsdag** med 1,25 % av en månadslön.

Anmärkning

Semesterlönegrundande frånvaro räknas som arbetad tid i detta hänseende.

6:3 Kortare frånvaro

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

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

Löneavdrag överstigande en halv månadslön fördelas på flera löneutbetalningstillfällen.

6:4 Semestertillägg då ferielön utges

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

6:5 Ledighet med sjukpenning m m under ferieperioden

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

Infaller sjuklöneperiod enligt lag om sjuklön under de 35 första kalenderdagarna av sommarferieperioden utges även sjuklön beräknad på ferielönen.

6:6 Utbetalning av ferielön vid anställnings upphörande

Om anställningen upphör i samband med sommarferien ska ferielön utbetalas under ferien som om anställningen fortfarande består.

Från och med den 1 juli 2014 gäller följande:

6:7 Återgång i tjänst under lov vid föräldraledighet samt ledighet för studier

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

7 Sjukdom

Arbetstagaren har under de första 14 dagarna av en sjukperiod en lagstadgad rätt till sjuklön från arbetsgivaren. För sjukfrånvaro som pågår längre tid än 14 kalenderdagar betalas sjukpenning från försäkringskassan fr o m dag 15 enligt lagen om allmän försäkring. För dag 15-90/45 tillkommer i normalfallet kompletterande ersättning från arbetsgivaren enligt detta avtal. Efter dag 90/45 i sjukdomsperioden utges ingen sjuklön.

7:1 Sjuklönetidens längd

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

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

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

Grupp 2 = övriga arbetstagare

Sjuklön från 15:e dagen utges dock för högst 105/45 kalenderdagar per 12-månadersperiod.

Den som är visstidsanställd för kortare tid än en månad får inte sjuklön under anställningens första 14 dagar.

För den som får sjukpension enligt ITP-planen upphör rätten till sjuklön.

7:2 Anmälan

Den som blir sjuk eller smittbärare ska underrätta arbetsgivaren snarast möjligt, eller om laga förfall hindrar anmälan, så snart hindret upphört. Sjuklön utges endast för dagar då anmälan gjorts enligt ovan. Arbetsgivaren ska snarast underrättas om när arbetstagaren beräknas kunna återgå i arbete.

7:3 Sjukförsäkrans och läkarintyg

Arbetstagare ska lämna sjukförsäkrans som anger tid och omfattning av frånvaron till arbetsgivaren. Arbetsgivaren eller försäkringskassan kan

begära att arbetstagaren lämnar läkarintyg som visar graden av arbetsförmåga och sjukdomstidens längd. Från åttonde sjukdagen ska läkarintyg alltid lämnas. Arbetsgivaren behöver inte betala sjuklön om försäkran och intyg inte lämnats eller om uppgifterna är oriktiga och av betydelse för rätten till sjuklön.

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

Det är av ömsesidigt intresse - i rehabiliteringssyfte - att sjukdomsorsaken klarläggs så tidigt som möjligt, särskilt vid återkommande sjukdom.

7:4 Sjuklönens storlek

Den sjuklön arbetsgivaren ska betala beräknas genom att avdrag görs från lönen enligt nedan: (definition av timlön och dagslön se 2:1). Avdraget fr.o.m. 15:e sjukdagen får inte överstiga en dagslön per sjukdag. När dagslönen beräknas enligt 2:1 för en anställd med veckolön är månadslönen = 4.3 x veckolönen.

För lärare med ferielön se definitioner 2:1

Första sjukdagen	En timlön/timme
andra – fjortonde sjukdagen	0,2 x timlön/timme
femtonde sjukdagen:	
för lönedelar under 7,5 prisbasbelopp	0,9 x dagslönen per kalenderdag
för lönedelar över 7,5 prisbasbelopp	0,1 x dagslönen per kalenderdag

Om arbetstagaren skulle ha arbetat på schemalagd förskjuten arbetstid utges dessutom sjuklön fr o m andra sjukdagen med 80 % av annars utgående OB-ersättning.

Återinsjuknar arbetstagaren inom fem kalenderdagar efter en tidigare sjukperiod räknas perioderna som en.

Har anställd under de senaste 12 månaderna haft 10 karensdagar eller enligt försäkringskassans beslut har rätt till 80 % sjuklön redan från första dagen görs avdrag första dagen som för dag 2.

7:5 Ändring av lön eller veckoarbetstid

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

7:6 Inskränkningar i rätten till sjuklön

- Om en anställd på grund av arbetsskada uppbär livränta i stället för sjukpenning och detta sker under tid då han har rätt till sjuklön, ska sjuklönen från arbetsgivaren utgöra skillnaden mellan 85 % av månadslönen och livräntan.
- Den som vid anställningens början fyllt 60 år kan komma överens om att rätten till sjuklön upphör efter 15:e dagen i sjuklöneperioden. Om sådan överenskommelse har träffats ska arbetsgivaren underrätta den lokala arbetstagarparten.
- Den som vid anställningens början inte talat om att han lider av en viss sjukdom, eller på grund av sjukdom inte på begäran av arbetsgivaren kunnat lämna ett friskintyg, har inte rätt till sjuklön fr o m 15:e dagen om frånvaron beror på denna sjukdom.
- Om arbetstagaren får ersättning från staten, från försäkring som arbetsgivaren betalt premien för eller från skadevållande tredje man, får arbetsgivaren besluta om minskning helt eller delvis av sjuklön för att undvika överkompensation i förhållande till de sjuklönenivåer som följer av detta avtal. Det sagda gäller inte ersättning från allmän försäkringskassa.
- Om arbetstagaren helt eller delvis har undantagits från sjukförsäkringsförmåner enligt lagen om allmän försäkring reduceras sjuklönen i motsvarande mån.
- Om arbetstagaren har skadats vid olycksfall under förvärvsarbete för någon annan arbetsgivare, i samband med egen rörelse eller är självförvållad ska arbetsgivaren betala sjuklön fr o m 15:e dagen endast om arbetsgivaren särskilt åtagit sig detta.
- Om den anställde uppnått pensionsålder utges sjuklön fr o m 15:e dagen endast om arbetstagaren och arbetsgivaren kommit överens om det.

8 Föräldraledighetstillägg samt tillfällig vård av barn

8:1 Föräldraledighetstillägg

8:1:1 Villkor för föräldraledighetstillägg

En arbetstagare som är tjänstledig i samband med barns födelse eller adoption har rätt till föräldraledighetstillägg från arbetsgivaren om

- arbetstagaren varit anställd hos arbetsgivaren under minst ett år i följd, och
- arbetstagarens anställning fortsätter under minst tre månader efter tjänstledigheten

Med begreppet i samband med avses att tjänstledigheten ska äga rum inom 18 månader räknat från barnets födelse eller vid erhållande av vårdnad vid adoption.

8:1:2 Föräldraledighetstilläggets storlek

Föräldraledighetstillägget beräknas olika beroende på om den anställdes månadslön överstiger eller understiger en viss lönegräns. Denna lönegräns beräknas som:

$$(10 \times \text{prisbasbeloppet})/12$$

Exempel 2014: prisbasbeloppet är 44 400 kr

Lönegränsen blir därför:

$$(10 \times 44\,400 \text{ kr})/12 = 37\,000 \text{ kr}$$

Föräldraledighetstillägget beräknas enligt följande:

På lönedelar under lönegränsen
10 % av dagslönen per kalenderdag

På lönedelar över lönegränsen
90 % av dagslönen per kalenderdag

En dagslön beräknas: månadslön x 12/365

För Kommunals medlemsgrupper

Arbetstagaren har rätt till föräldraledighetstillägg i följande omfattning:

- i 60 dagar om den anställde har varit anställd i ett men inte två år i följd
- i 90 dagar om den anställde har varit anställd i minst två år
- i 120 dagar om den anställde har varit anställd i minst tre år.
- i 150 dagar om den anställde har varit anställd i minst fyra år.

Föräldraledighetstillägg utges enbart för en sammanhängande ledighetsperiod och inte för längre tid än ledigheten omfattar. Föräldraledighetstillägget utbetalas i proportion till ledighetens omfattning, d v s hel- respektive deltid.

För Visions, Lärarförbundets och Lärarnas Riksförbunds medlemsgrupper

Arbetstagaren har rätt till föräldraledighetstillägg i följande omfattning:

- i 90 dagar om den anställde har varit anställd i ett men inte två år i följd
- i 120 dagar om den anställde har varit anställd i minst två år
- i 150 dagar om den anställde har varit anställd i minst tre år.

Föräldraledighetstillägg utges enbart för en sammanhängande ledighetsperiod och inte för längre tid än ledigheten omfattar. Föräldraledighetstillägget utbetalas i proportion till ledighetens omfattning, d v s hel- respektive deltid.

Från och med den 1 september 2014 gäller följande för Visions, Lärarförbundets och Lärarnas Riksförbunds medlemsgrupper:

Arbetstagaren har rätt till föräldraledighetstillägg i följande omfattning:

- i 120 dagar om den anställde har varit anställd i ett men inte två år i följd
- i 150 dagar om den anställde har varit anställd i minst två år
- i 180 dagar om den anställde har varit anställd i minst tre år.

Föräldraledighetstillägg utges enbart för en sammanhängande ledighetsperiod och inte för längre tid än ledigheten omfattar. Föräldraledighetstillägget utbetalas i proportion till ledighetens omfattning, d v s hel- respektive deltid.

8:1:3 Utbetalning av föräldraledighetstillägg

Föräldraledighetstillägget utbetalas med hälften i samband med ledighetens början. Resterande belopp utbetalas då den tjänstledigheten avslutats och anställningen fortsatt i tre månader. Beloppet inkluderar semesterlön.

8:2 Tillfällig vård av barn

Vid ledighet med tillfällig föräldrapenning dras en timlön för varje frånvarotimme.

9 Permission och tjänstledighet

9:1 Permission

Permission är ledighet utan löneavdrag och beviljas av arbetsgivaren. Om synnerliga skäl föreligger, exempelvis vid nära anhörigs bortgång eller vid hastigt påkommande allvarigare sjukdomsfall inom den anställdes familj, kan permission beviljas för en eller flera dagar.

9:2 Tjänstledighet

Tjänstledighet är ledighet med löneavdrag och utges efter överenskommelse eller enligt lag. Tjänstledighet får inte påbörjas eller avslutas med sön- eller helgdag.

- Vid tjänstledighet del av dag är avdraget en timlön per timme beräknat enligt formeln månadslönen/4,3 x veckoarbetstiden.
- Vid tjänstledighet högst 5 arbetsdagar är avdraget per arbetsdag 1/21 av månadslönen.
- Vid längre tjänstledighet är avdraget per kalenderdag en dagslön.
- Vid tjänstledighet hel kalendermånad eller löneperiod dras hela månadslönen av.

Vid intermittert deltidsarbete görs löneavdrag för varje timme på vilken arbete annars skulle ha utförts.

För deltidsanställd som arbetar full ordinarie arbetstid endast under vissa av veckans arbetsdagar (sk intermittert deltidsarbete), ska tjänstledighetsavdrag göras enligt följande:

Månadslönen dividerad med $\frac{\text{antalet arbetsdagar/vecka}}{5}$ x 21

10 Lön för del av löneperiod

Om en medarbetare börjar eller slutar sin anställning eller ändrar sysselsättningsgrad under löpande kalendermånad/avräkningsperiod beräknas lönen på följande sätt:

$$\frac{X}{Y} \times Z = L$$

X = aktuell månadslön

Y = antal kalenderdagar under den aktuella månaden/avräkningsperioden

Z = antal anställningsdagar i månaden/avräkningsperioden

L = lön för beräkningsperioden

Vid ändrad sysselsättningsgrad beräknas varje period med respektive sysselsättningsgrad för sig.

Exempel:

Avräkningsperioden är till och med den 20:e varje månad. Medarbetarens heltidslön är 20 000 kr. Anställd från och med den 1 oktober 20xx.

Heltid till och med 16 juni

X = 20 000 kr

Y = 31 dagar

Z = 27 dagar

L = 17 419 kr

Deltid (50 % från och med 17 juni)

X = 10 000 kr

Y = 31 dagar

Z = 4 dagar

L = 1 290 kr

11 Uppsägning

Om en arbetstagare eller en arbetsgivare vill bryta en tillsvidareanställning gäller vissa uppsägningstider. Vid en visstidsanställning är huvudregeln att anställningen upphör när den avtalade tiden gått till ända, när arbetet har slutförts eller när säsongen är slut om arbetstagaren och arbetsgivaren inte kommit överens om annat. Under uppsägningstid har arbetstagaren rätt till lön och andra anställningsförmåner. Arbetstagaren är också skyldig att arbeta under uppsägningstid.

Uppsägningstiden för tillsvidareanställda framgår av följande tabeller. Arbetsgivaren och arbetstagaren får komma överens om längre uppsägningstider.

För den som arbetar efter uppnådd pensionsålder gäller en ömsesidig uppsägningstid av en månad.

11:1 Uppsägningstid vid arbetstagarens egen uppsägning

För anställda fr o m 1 april 2001 respektive 1 juli 2001

Arbetstagarens anställningstid och uppsägningstid i månader:

Anställningstid vid företaget	<2 år	2-6 år	>6 år
Uppsägningstid i månader	1	2	3

Anmärkning

För anställda före 1 april 2001 (gäller Lärarförbundet och Lärarnas Riksförbund) respektive 1 juli 2001 (gäller Kommunal och Vision) gäller 1 månads uppsägningstid om inte annat avtalats vid anställningstillfället.

11:2 Uppsägningstid vid arbetsgivarens uppsägning:

Anställningstid kortare tid än 2 år	1 månad
Anställningstid minst 2 år men kortare tid än 4 år	2 månader
Anställningstid minst 4 år men kortare tid än 6 år	3 månader
Anställningstid minst 6 år men kortare tid än 8 år	4 månader
Anställningstid minst 8 år men kortare tid än 10 år	5 månader
Anställningstid minst 10 år	6 månader

För den som fyllt 55 år och har en sammanhängande anställningstid vid företaget av minst 10 år är uppsägningstiden vid arbetsbrist 1 år.

Uppsägningen från arbetsgivaren ska ske skriftligen.

11:3 Turordning vid personalinskränkning

Se bilaga 1.

11:4 Särskilda regler för anställda som har hand om barn med särskilda behov

LAS 22 § och 25-27 §§, turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist och företrädesrätt till ny anställning, gäller inte för anställda som har hand om barn med s.k. särskilda behov enligt detta avtal (3:2).

Anställningen upphör efter en ömsesidig uppsägningstid om 14 dagar.

11:5 Pensionärer

Vid uppnådd pensionsålder enligt ITP-planen upphör anställningen utan uppsägningstid om annat inte överenskommit. Arbetsgivaren ska dock minst en månad i förväg lämna besked till den anställde om att anställningen upphör.

Anmärkning: Lagen om anställningsskydd ger för närvarande rätt att kvarstå i anställning till 67 års ålder.

11:6 Skadestånd för den som inte iakttar uppsägningstid

Den som lämnar anställningen före uppsägningstidens utgång ska betala skadestånd för den ekonomiska skada och olägenhet som vållas därav, lägst med ett belopp som motsvarar lönen under den del av uppsägningstiden som inte iakttagits.

11:7 Betyg

Till arbetstagare med minst 6 månaders anställningstid ska arbetsgivaren lämna betyg som visar anställningstid, arbetsuppgifter och om arbetstagaren så önskar vitsord och uppsägningsanledning. Vid kortare anställningstid lämnar arbetsgivaren tjänstgöringsintyg.

Betyget ska lämnas inom en vecka efter att det begärts.

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

11:8 Arbetsgivarintyg

Arbetsgivaren ska, på begäran därom, senast 14 dagar efter anställningens upphörande utfärda ett arbetsgivarintyg. Sådant arbetsgivarintyg utgör villkor för att arbetslös arbetstagare ska få rätt till arbetslöshetsersättning eller kontant arbetsmarknadsstöd.

11:9 Företrädesrätt

Företrädesrätt till ny anställning gäller inte till ny anställning som avser vikariat, som vid dess uppkomst bedöms få en varaktighet av högst 14 kalenderdagar.

12 Förhandlingsordning för rättstvister

Det förutsätts att arbetsgivaren och medarbetarna genom ömsesidigt hänsynstagande söker ordna gemensamma angelägenheter i samförstånd.

Uppstår rättstvist skall den göras till föremål för förhandling mellan parterna i den ordning som anges nedan.

Berörda parter skall undvika varje åtgärd som kan försvåra eller försena tvistens lösning.

Förhandlingspreskription

Om en part vill yrka skadestånd eller annan fullgörelse enligt lag, kollektivavtal eller enskilt avtal skall parten, om inte annan ordning anges i lokalt kollektivavtal, påkalla förhandling inom fyra månader från den dag parten fått kännedom om den omständighet som kravet grundas på, och senast inom ett år från den dag omständigheten inträffade. Om part inte begär förhandling inom föreskriven tid förlorar parten rätten till förhandling.

Lokal förhandling

Förhandling skall i första hand genomföras mellan arbetsgivaren och den lokala arbetstagarorganisation den anställde tillhör.

Med lokal organisation avses lokalavdelning, distrikt eller av den fackliga organisationen utsett arbetsplatsombud eller annan ordning som respektive facklig organisation meddelat arbetsgivaren.

Den lokala förhandlingen skall påbörjas så snart som möjligt och senast inom 21 dagar från den dag motparten fick del av förhandlingsframställningen, om parterna inte kommer överens om annat.

Central förhandling

Kan enighet inte nås vid lokal förhandling enligt ovan får part som vill fullfölja frågan hos motparten påkalla central förhandling.

Central förhandling skall påkallas skriftligen hos den centrala avtalslutande motparten inom två månader från den dag den lokala förhandlingen avslutades. Om så ej sker förlorar parten rätten till förhandling.

Om parterna inte enas om annat skall central förhandling hållas inom 30 dagar från den dag motparten fick del av förhandlingsframställningen.

Rättsligt avgörande

Om en rättstvist varit föremål för central förhandling utan att kunnat lösas, får part väcka talan i domstol. Talan skall i sådant fall väckas inom tre månader från den dag förhandlingen avslutades. Om så ej sker är rätten att väcka talan förlorad.

Anmärkning

Om en tvistefråga grundar sig på anställningsskyddslagen skall lagens tidsfrister gälla istället för tidsfristerna i denna förhandlingsordning. Denna förhandlingsordning påverkar inte heller reglerna om frister och skyldighet för arbetsgivaren att påkalla förhandling enligt 34, 35 och 37 §§ medbestämmandelagen.

13 Giltighetstid

Detta avtal gäller fr o m den 1 september 2013 t o m den 31 augusti 2017 mellan Almega Tjänsteföretagen, IDEA och Lärarförbundet och Lärarnas Riksförbund. Därefter löper avtalet med en ömsesidig uppsägningstid om 7 dagar.

Mellan Almega Tjänsteföretagen, IDEA och Kommunal gäller avtalet fr o m den 1 september 2013 t o m den 31 oktober 2016. Därefter löper avtalet med en ömsesidig uppsägningstid om 7 dagar.

Mellan Almega Tjänsteföretagen, IDEA och Vision gäller avtalet tillsvidare.

Stockholm den 3 september 2013

Almega Tjänsteföretagen och IDEA
Linn Bentley / Gunnar Järsjö

För Lärarförbundets och Lärarnas Riksförbunds Samverkansråd;

Lärarförbundet
Mathias Åström

Lärarnas Riksförbund
Hans Björkman

Stockholm den 7 oktober 2013

Vision
Kjell Svahn / Matteus Canevall

Stockholm den 4 juli 2013

Svenska Kommunalarbetsareförbundet
Tord Almlöf / Annica Jansson

Turordning vid personalinskränkning

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

De lokala parterna ska, om avsteg från lagens turordningsbestämmelser och urval av anställda som ska sägas upp måste göras, göra en bedömning av kompetens och vilka krav som kan ställas utifrån bl a skollagens och andra förordningars regler om behörighet etc. Behov av kompetens för att bedriva konkurrenskraftig verksamhet bör beaktas.

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

De lokala parterna kan också med avvikelse från bestämmelserna från 25-27 §§ lagen om anställningsskydd överenskomma om turordningen vid återanställning. Därvid ska de ovan nämnda kriterierna gälla. Det åligger de lokala parterna att på begäran föra förhandlingar som sägs i föregående stycke liksom att skriftligen bekräfta träffade överenskommelser.

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

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

Anmärkning:

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

Exempel på överenskommelse om avstämningsperioder vid ferietjänst

En lokalt partsgemensam avstämningsperiod av den reglerade arbetstiden ska ske fyra gånger per arbetsår, vilket innebär att varje avstämningsperiod omfattar 340 timmar.

Vid avstämningsperioderna ska det framgå om den reglerade tiden uppgår till mer än 340 timmar. Tillåten variation är 34 timmar under respektive period. För tid utöver 34 timmar utges övertidsersättning enligt 4:7:3. Vid den fjärde avstämningen utbetalas resterande övertidsersättning för den del som överstiger totalt en 1360 timmar.

Om inte lokal överenskommelse träffas om årsarbetstidens fördelning och förläggning kan part begära central förhandling.

Semester

Parterna konstaterar att semestervillkoren varierar på arbetsmarknaden. På tjänstemannaområdet inom den privata sektorn kan exempelvis utgå längre semester än den lagstadgade som kompensation för övertidsarbete.

Inom den offentliga sektorn är det vanligt att längre semester än den lagstadgade tillämpas efter viss uppnådd ålder.

Inom kooperativ och kommunal verksamhet uppgår antalet semesterdagar exempelvis till 31 vid 40 års ålder och till 32 vid 50 års ålder.

Parterna konstaterar vidare att kollektivavtalet ger utrymme för individuella överenskommelser beträffande semesterns längd, exempelvis relaterade till befattning, ålder, förekomsten av obetald övertid, oreglerade arbetstidsförhållanden, personlig lön m m.

I detta sammanhang kan nämnas att varje betald semesterdag kan uppskattas till omkring 0,5 % av beräknad årslön.

Parterna konstaterar slutligen att individuellt uppnådd längre semester än den kollektivavtalsreglerade ska bibehållas såvitt inte annat överenskommes mellan arbetsgivare och anställd.

Ersättning för jourtjänst

Mom 1

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

Utläggning av jour bör upptagas i schema eller dylikt efter samråd med den lokala fackliga organisationen på arbetsplatsen.

Beräkning av jourtid kan även göras per kalendermånad.

Vid arbete under jourtid får rast utbytas mot måltidsuppehåll.

Mom 2 Kontant ersättning

Ersättning utgår med

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

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

$\frac{\text{månadslön}}{325}$ kronor per jourtimme

inkl semesterlön/ersättning.

Med månadslön förstås den fasta kontanta månadslönen.

Vid tillämpning av divisorerna ska lönen för en deltidsanställd uppräknas till lön motsvarande full ordinarie arbetstid.

Mom 3 Ersättning utges inte

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

Mom 4 Lokala överenskommelser

För heltids- och deltidsanställd med månadslön, som arbetar enligt särskilt arbetstidsschema, kan de lokala parterna träffa överenskommelse om att ersättningen i stället utges som ett fast tillägg per månad eller annan period.

Mom 5 Arbetad tid under jour

För arbetad tid under jour utgår kompensation enligt reglerna om övertid och mertid, om inte kompensation härför uttryckligen ingår i lönen alternativt om inte arbetsgivaren och arbetstagaren träffat särskild överenskommelse om ersättning för arbetad tid.

Beredskap

Med beredskap avses den tid utanför ordinarie arbetstid då arbetstagaren ska vara anträffbar för att inom föreskriven tid infinna sig på arbetsplatsen.

Beredskap ska fördelas så att den inte oskäligt belastar enskild anställd. Beredskapstjänst förläggs så att enskild arbetstagare högst har att utföra sju dagars beredskapstjänst åt gången och att arbetstagaren erhåller minst två beredskapsfria veckor mellan varje beredskapsperiod om inte annat överenskommes.

Ersättning

Ersättning för beredskap utges med:

- 1 september 2013: 13,20 kr per timme inklusive semesterlön.
- 1 september 2014: 13,50 kr per timme inklusive semesterlön.
- 1 september 2015: 13,80 kr per timme inklusive semesterlön.

För beredskapstjänst eller del därav som infaller mellan kl 22.00 dag före lördag/helgdagsafton och kl 07.00 dag efter sön- och helgdag utges ersättning med:

- 1 september 2013: 26,10 kr per timme inklusive semesterlön.
- 1 september 2014: 26,70 kr per timme inklusive semesterlön.
- 1 september 2015: 27,40 kr per timme inklusive semesterlön.

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

Tid då arbete utförts ersätts enligt reglerna om övertid och mertid om inte annat överenskommit mellan arbetsgivaren och arbetstagaren.

Tjänste- och personalbostad

- 1 Hyresförhållande som beror av anställning regleras enligt gällande lag i den mån inte annat följer av denna paragraf.
- 2 Med tjänstebostad förstås av arbetsgivare ägd eller disponerad bostadslägenhet, som arbetsgivaren anvisar den anställde såsom nödvändig bostad för fullgörande av anställningens arbetsuppgifter och därför upplåter till den anställde i samband med anställning som är förenad med bostadstvång.

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

- 3 Med personalbostad förstås av arbetsgivaren ägd eller disponerad bostadslägenhet, som arbetsgivaren upplåter till anställd i samband med anställning.
- 4 Utan arbetsgivarens medgivande får inte
 - a) hyresrätt till tjänste- eller personalbostad överlåtas,
 - b) hyresgäst upplåta tjänste- eller personalbostad i andra hand.
5. Hyresavtal för tjänste- eller personalbostad kan av arbetsgivaren sägas upp för att upphöra att gälla med en minsta uppsägningstid av en månad i följande fall:
 - a) då den anställdes anställning ska upphöra,
 - b) då den anställde inte erlagt hyra,
 - c) då den anställde vidtagit åtgärd i strid mot mom 4,
 - d) då anställd beviljats längre studieleidighet och studierna syftar till annan sysselsättning.

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

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

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

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

Kvalitet i förskole- och fritidsverksamhet

Parternas gemensamma syn är att pedagogiskt arbete med barnen förutsätter tid för enskild planering, planering i arbetslag, kompetensutveckling, dokumentation och utvärdering. Föräldrakontakter, föräldramöten och andra kontakter kräver tid. Alla sådana uppgifter måste jämte den direkta verksamheten bland barnen utgöra grunden för arbetstidsplaneringen. Planeringstiden är ett viktigt instrument för att garantera kvaliteten i verksamheten. Vid utläggningen av arbetstiden ska hänsyn tas till detta så att dessa arbetsuppgifter kan fullgöras inom ramen för ordinarie arbetstid.

Förskollärare och fritidspedagoger som tjänstgör i grundskolan bör ges förutsättningar att planera tillsammans med övriga lärare i grundskolan.

Anmärkning:

Avseende planering i grundskolan enligt stycket ovan noteras att förutsättningar att planera tillsammans med lärarna i grundskolan bör ges även till arbetslagets övriga personal.

Parternas gemensamma syn på kvalitet i framtidens skola

Kunskapssamhället kräver livslångt lärande där skolan behövs som drivkraft och förebild

Kunskap är idag den viktigaste faktorn för samhällets värdeskapande och för fortsatt välfärd. Samhället, näringslivet och enskilda individer blir allt mer beroende av kunskap för sin framgång, konkurrenskraft och fortlevnad.

För individen innebär det ett fortsatt behov av goda kunskaper men med ökad förmåga att orientera sig i en allt mer föränderlig omvärld. Detta innebär dessutom att från mycket tidiga år kontinuerligt lära nytt och att tillsammans med andra utveckla kunskap för att lösa nya problem. Det handlar om personlig utveckling och förmåga till ett aktivt lärande som fortsätter hela livet.

Samhället och näringslivet ställer nya krav på kunskapsutveckling genom att det krävs större färdigheter på kommunikationsförmåga, samarbete, kreativitet och ansvar.

Skolan är ett av samhällets viktigaste verktyg för att ge en gemensam värderings- och kunskapsbas samt överbygga klyftor - mellan kvinnor och män såväl som mellan människor med skilda livsvillkor och från olika kulturer.

Kunskapssamhällets krav jämte de snabba förändringarna i samhället och arbetslivet gör att även vuxna behöver kontinuerlig kompetensutveckling.

Stora förväntningar fokuseras därför på skolan. För att leva upp till dessa förväntningar krävs att skolans inre arbete, organisation, lärares lärande m m utvecklas till att bli förebilder för både näringsliv och offentlig sektor.

Elevens lärande

Kunskapsinhämtning är det centrala i skolan. Så har det varit och så kommer det att förbli. Men just nu håller begreppet på att vidgas från att fokusera på en traditionell förmedlingspedagogik till att syfta på ett förändrat arbetssätt där eleven tar ett mer självständigt ansvar för sitt eget lärande, det vill säga det livslånga lärandet. Att planera, sätta upp mål och utvärdera blir en stor och viktig del av undervisningen.

Det innebär att eleverna arbetar mer självständigt och med stigande ålder lär sig ta tillvara ökade valmöjligheter liksom friare arbetsformer och arbetssätt.

Lärares lärande

En decentraliserad och dynamisk skola måste förutsättningar ges och lärare ta ansvar för att ständigt reflektera över och utvärdera sitt arbete med eleverna. Detta enskilt eller tillsammans med andra lärare och övrig skolpersonal, med eller utan handledares stöd. I dialog med andra lärare och övrig skolpersonal kan lärare ta vara på viktiga erfarenheter, reflektera över undervisningssituationen idag och förbereda sig för hur man tillsammans kan möta morgondagens krav. Ett naturligt forum för detta är olika grupper av lärare som samverkar för olika mål på den enskilda skolan. Nya perspektiv genom utbyte, externa kurser eller forskningserfarenheter är också viktiga.

Erfarenheten visar att endast den kompetensutveckling som bygger på upplevda behov hos både läraren och skollädaresser ger resultat. Lärare har rätt men även ansvar att kontinuerligt utvecklas i arbetet. Planeringssamtal mellan skollädaresser och lärare, individuellt och kollektivt, bör klargöra vilken kompetensutveckling som krävs för att den enskilde läraren och lärarytet allt bättre skall kunna utveckla elevernas lärande

Skollädaresser och arbetsgivaransvar

Skollädaresser/arbetsgivaren har i dagens och morgondagens skola en avgörande betydelse för att lärare och elever skall kunna utveckla bättre arbetssätt och arbetsformer.

Skolledaren/arbetsgivaren skall forma skolans arbete och interna organisation efter samråd med lärarnas organisationer så att verksamheten kan bedrivas effektivt. I en lärande organisation ställs höga krav på att ledningen förmår samla de anställda kring en gemensam vision. Det förutsätter att ledningen kan stimulera, motivera, stödja, entusiasmera och i övrigt bidra till att utveckla lärande miljöer. Kvalitetsprocessen med att skapa en bättre och mer utvecklande skola skall kontinuerligt mätas och utvärderas.

Parternas gemensamma syn

För att svara mot behoven i den nya skolan har de centrala parterna ändrat i lärares arbetstidsbestämmelser till förmån för en reglerad arbetstid. Avsikten med detta har inte varit att öka eller minska lärares tid för traditionell undervisning utan att ge lärare och skolledare ökade möjligheter att skapa en flexibel arbetsorganisation som främjar elevernas lärande. Avsikten är inte heller att reducera lärares möjlighet att avsätta tid för enskilt för- och efterarbete utan att ge dem en chans att anpassa tidsåtgången och att inom årsarbetstiden disponera tid för olika uppgifter på det sätt som bäst bidrar till elevernas kunskapsutveckling.

Skolans utveckling är beroende av att alla bidrar.

Tillämpningsöverenskommelse av Friskoleavtalets kapitel 4:2 – Längre arbetstid del av år mellan Almega Tjänsteföretagen, IDEA och Kommunal

Denna tillämpningsöverenskommelse syftar till att reglera detaljerna i de fall en arbetstagare har längre arbetstid del av år med arbetsfria perioder enligt Friskoleavtalets kap 4:2.

1 Längre arbetstid – del av år

1.1 Fastställande av arbetsperiod och arbetsfri period samt utbetalning av lön

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

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

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

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

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

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

1.2.1 Intjänandeformel

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

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

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

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

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

Den intjänade tiden fördelas över den arbetsfria perioden.

1.2.2 Inte intjänad lön för arbetsfri period

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

1.3 Mertid och övertid

För arbetstagare med arbetstidsförläggning 40 timmar per helgfri vecka under arbetsperioder kan arbetsgivaren beordra övertid. Övertidsersättning utges enligt Friskoleavtalats kap 4:7:3.

För arbetstagare med arbetstidsförläggning mindre än 40 timmar per helgfri vecka under arbetsperioder kan arbetsgivaren och arbetstagaren överenskomma om mertid upp till 40 timmar. Mertidsersättning utges enligt Friskoleavtalets kap 4:7:4. För tid utöver 40 timmar utges dock övertidsersättning enligt Friskoleavtalets 4:7:3.

1.4 Frånvaro

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

1.4.1 Sjukdom mm under arbetsfria perioder

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

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

Om arbetstagaren insjuknar under arbetsfri period kvarstår dock arbetsgivarens rehabiliteringsskyldighet enligt lag om allmän försäkring.

1.4.2 Återgång i tjänst under lov vid föräldraledighet

Arbetstagare som är föräldraledig eller ledig för studier och avbryter ledigheten för att återgå i arbete senare än 7 kalenderdagar före arbetsfri period och som avser att fortsätta ledigheten efter den arbetsfria perioden har inte rätt till lön under denna period.

1.5 Anställnings upphörande

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

1.6 Byte av arbetstidsförläggning

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

2 Semester för arbetstagare med längre arbetstid del av år

I anslutning till Friskoleavtalets kap 5 gäller nedanstående tillägg och avvikelser för arbetstagare med längre arbetstid del av år.

2.1 Semesterår och intjänandeår

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

Inhyrning av personal, avser Kommunals avtalsområde

1. Lokal och central förhandling

Arbetsgivare som under nedan angivna förutsättningar avser att anlita bemanningsföretag, ska innan beslut härom fattas, på eget initiativ påkalla förhandling med lokal facklig organisation.

Anmärkning: Part i lokal förhandling avses här ovan Kommunals lokalavdelning.

Om det sker när det samtidigt finns tidigare anställda med företrädesrätt till återanställning där inhyrning ska ske, samt om det sker för en sammanhängande period längre än fem veckor.

Vid sådan förhandling ska arbetsgivaren redovisa skälen för sin avsikt att hyra in personal i stället för att återanställa tidigare uppsagd personal.

Om enighet ej kan uppnås ska arbetsgivaren inom fem dagar från den lokala förhandlingens avslutande begära central förhandling.

Underlåter arbetsgivaren att påkalla central förhandling eller hänskjuta saken till skiljenämnd, kan inhyrning inte vidtas alternativt att inhyrningen avslutas inom 14 dagar.

Om arbetsgivarsidan påkallar central förhandling i rätt tid och hänskjuter saken till skiljenämnd, i rätt tid, kan inhyrning pågå till dess en vecka förflutit från beslut i skiljenämnd.

2. Påkallande av skiljenämnd

Om frågan prövats i såväl lokal som central förhandling utan att enighet kunnat uppnås ska arbetsgivaren inom 7 arbetsdagar från den centrala förhandlingens avslutande, hänskjuta ärendet till skiljenämnd.

Skiljenämnden har att pröva om arbetsgivarens arbetskraftsbehov kan tillgodoses genom återanställning av arbetstagare med företrädesrätt. Om så är fallet är inhyrning inte tillåten.

Skiljenämnden ska i beslut förklara om arbetsgivarens planerade eller vidtagna åtgärder kan anses strida mot § 25 lagen om anställningsskydd.

Skiljenämndens beslut är inte att betrakta som en rekommendation utan är rättsligt bindande i den meningen att det ska betraktas som ett kollektivavtalsbrott om i förekommande fall ordningen i punkt 1 inte iakttas.

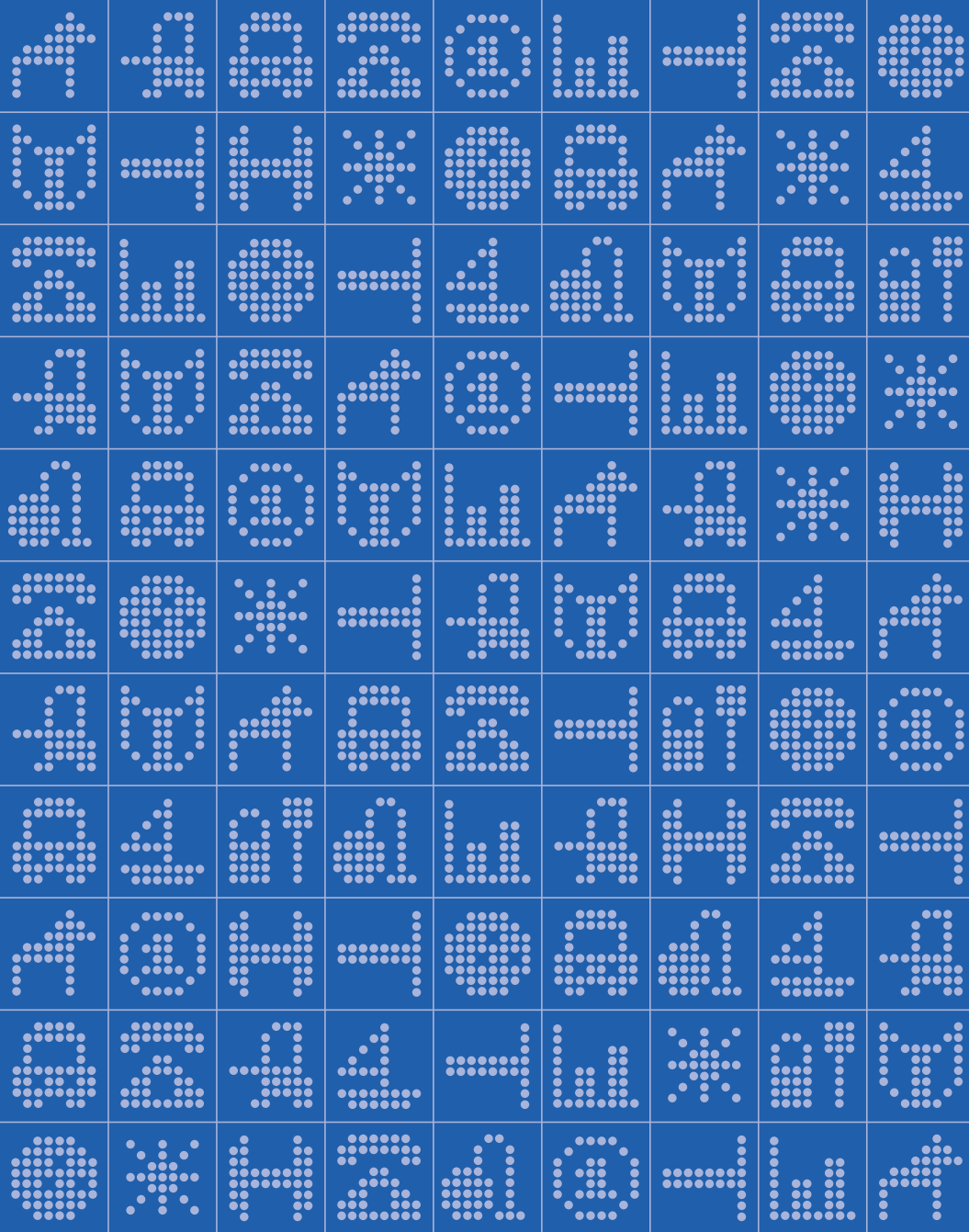
3. Sammansättning av skiljenämnd

Parterna är ense om att tillsätta skiljenämnd enligt nedan.

Nämnden ska bestå av 1 ledamot från Kommunal och 1 ledamot från Almega Tjänsteföretagen eller IDEA. Nämnden ska även bestå av 1 opartisk ordförande. Vid oenighet om vem som ska utses som opartisk ordförande, ska Medlingsinstitutet utse ordförande.

Vardera parten står för sina egna kostnader för ledamöterna och kostnaderna för den opartiske ordföranden delas lika mellan parterna.

Nämnden ska meddela beslut skyndsamt och som regel inom 15 arbetsdagar från påkallandet.



Beställning av avtal:
Best nr: 6506 1309

Almeas webbshop:
www.almega.se/webbshop

Frågor om innehåll:
www.almega.se, Tel: 08-762 69 00

