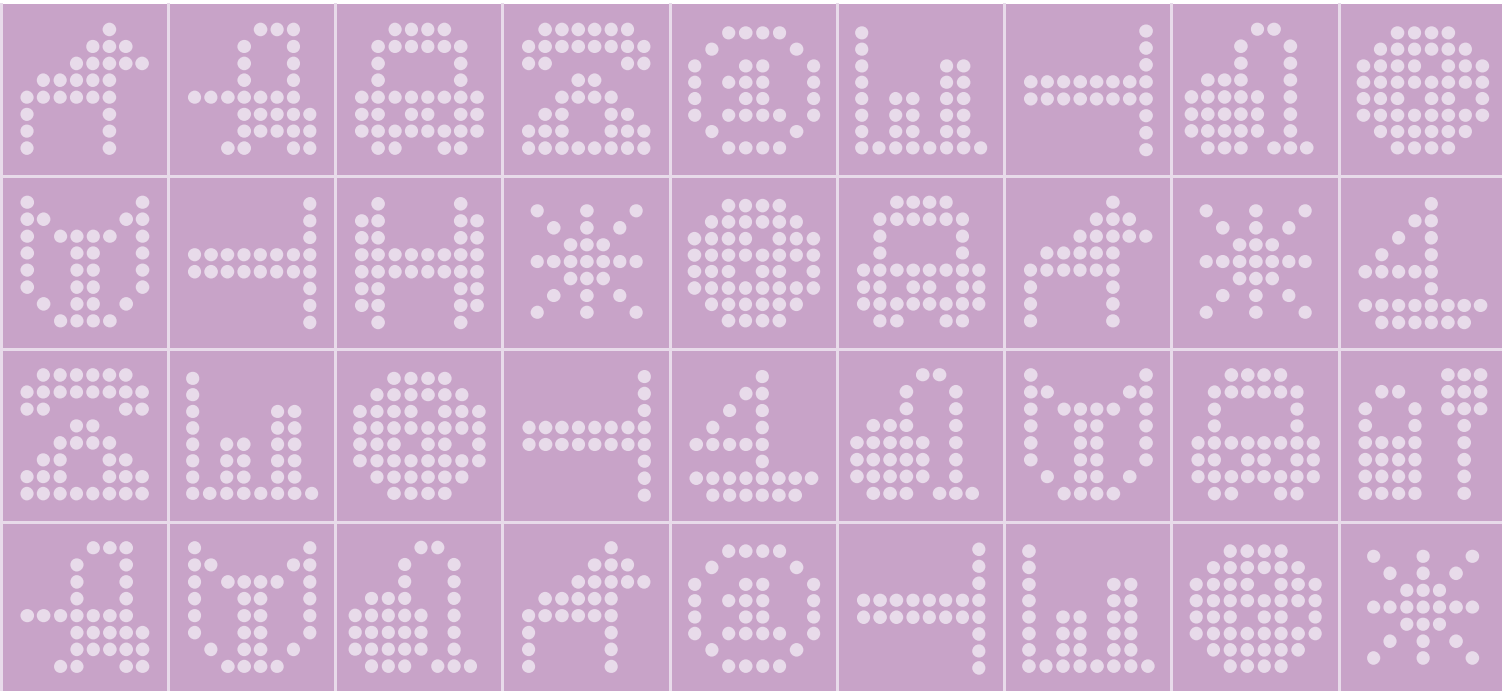


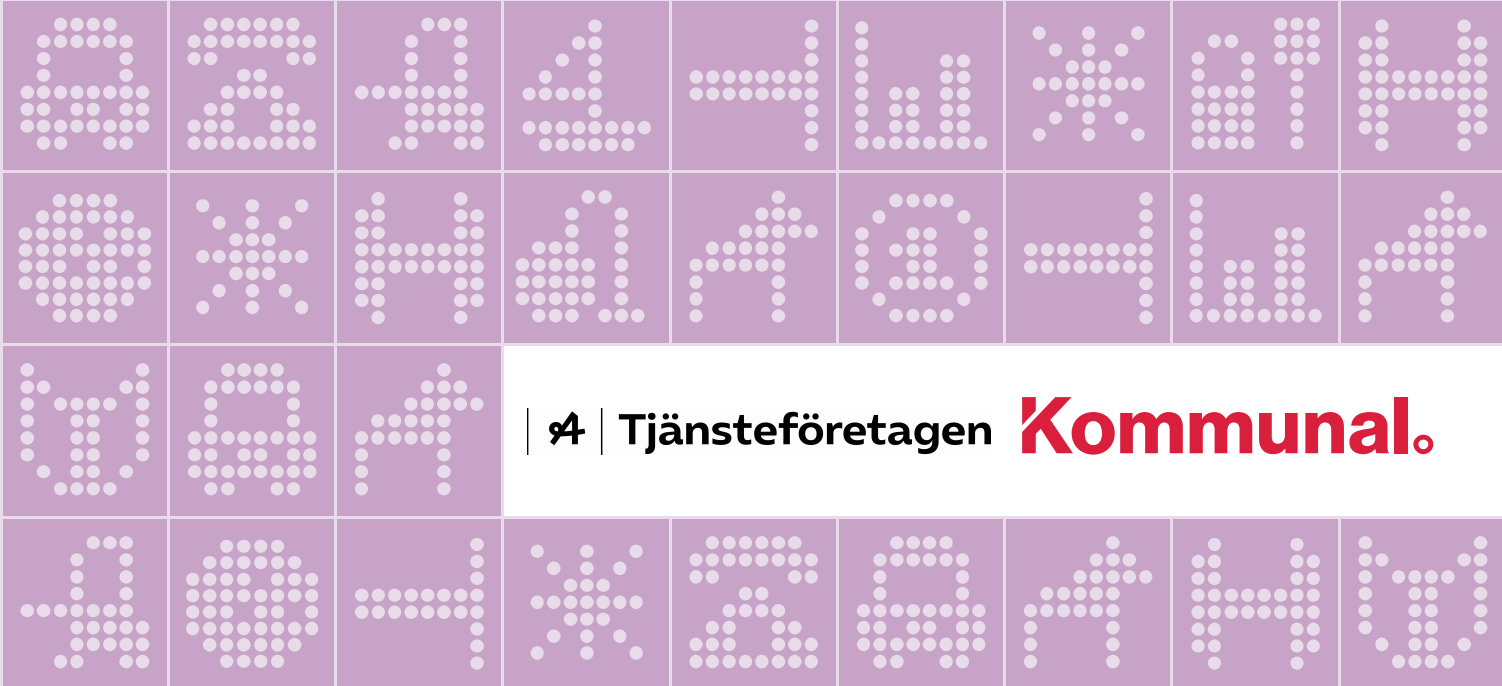


KOLLEKTIVAVTAL

Friskolor

2023-2025

Giltighetstid:
2023-11-01-2025-10-31 i lydelse
från den 1 november 2023



4 | Tjänsteföretagen **Kommunal.**

Innehållsförteckning

	Förteckning över särskilda överenskommelser som inte tagits med i avtalstrycket:	3
1	OMFATTNING.....	4
1:1	Lokala parter.....	4
1:2	Inkopplingsförfarande.....	4
1:3	Utlandsresa och utlandstjänstgöring.....	4
1:4	Undantag.....	4
2	ALLMÄNT.....	4
2:1	Definitioner	4
2:2	Arbetstagarens och arbetsgivarens skyldigheter.....	5
2:3	Tystnadsplikt.....	5
3	ANSTÄLLNINGSFORMER.....	5
3:1	Provanställning – gäller t o m 31 oktober 2023.....	5
3:1	Provanställning – gäller fr o m 1 november 2023.....	6
3:2	Andra tidsbegränsade anställningar	6
3:3	Förtida upphörande av tidsbegränsade anställningar	7
3:4	Hälsointyg	8
3:5	Avstående från tillsvidareanställning.....	8
4	ARBETSTID	8
4:1	Ordinarie arbetstid.....	8
4:2	Längre arbetstid del av år.....	8
4:3	Arbetstidsschema.....	8
4:4	Avvikelser från arbetstidslagen (ATL).....	9
4:5	Ersättning under ordinarie arbetstid vid tjänstgöring på s k OB-tid	10
4:6	Övertid.....	11
4:6:1	Undantag från särskild kompensation för övertidsarbete	11
4:6:2	Beräkning av övertid	11
4:6:3	Ersättning.....	11
4:6:4	Ersättning för mertid.....	12
4:7	Restidsersättning.....	12
4:7:1	Restidsersättningens storlek (inkluderar semesterlön).....	13
4:8	Jourttjänst.....	13
4:8:1	Ersättning för jour	14
4:8:2	Lokala överenskommelser.....	14
4:8:3	Arbetad tid under jour.....	14
4:9	Beredskap.....	15
4:9:1	Ersättning för beredskap.....	15
5	SEMESTER.....	16
5:1	Anställning kortare tid än tre månader.....	16
5:2	Lön under semester	16
5:3	För mycket utbetald semesterlön.....	16
5:4	Ändrad sysselsättningsgrad.....	16
5:5	Semester för intermittert arbete	17
5:6	Sparad semester	17
5:7	Semesterersättning vid outtagen semester.....	17
5:8	Obetald semesterdag.....	18
6	SJUKDOM	18
6:1	Anmälan	18
6:2	Sjukförsäkran och läkarintyg	18
6:3	Sjuklönens storlek.....	19
6:3:1	Sjukdom till och med 14:e kalenderdagen per sjukperiod.....	19
6:3:2	Återinsjuknande.....	20
6:3:3	När tio karensavdrag gjorts	20
6:3:4	Sjuklön utan beaktande av karens	20
6:4	Ändring av lön eller veckoarbetstid.....	21
6:5	Beviljad sjukersättning.....	21
7	FÖRÄLDRALEDIGHETSTILLÄGG SAMT TILLFÄLLIG VÅRD AV BARN	21
7:1	Föräldraledighetstillägg.....	21

7:2	Tillfällig vård av barn	21
8	PERMISSION OCH TJÄNSTLEDIGHET	22
8:1	Permission	22
8:2	Tjänstledighet	22
8:3	Nationaldagen	22
9	LÖN FÖR DEL AV LÖNEPERIOD.....	23
10	UPPSÄGNING.....	23
10:1	Uppsägningstid vid arbetstagarens egen uppsägning	23
10:2	Uppsägningstid vid arbetsgivarens uppsägning:	24
10:3	Turordning vid personalinskränkning	24
10:4	Särskilda regler för anställda i elevresursanställning	24
10:5	Upphörande av anställning när arbetstagare uppnår ålder enligt 32 a § lagen om anställningsskydd (LAS)	24
10:6	Skadestånd för den som inte iakttar uppsägningstid	25
10:7	Betyg	25
10:8	Arbetsgivarintyg	25
10:9	Företrädesrätt	25
11	FÖRHANDLINGSORDNING FÖR RÄTTSTVISTER.....	26
12	GILTIGHETSTID.....	27
	TURORDNING VID UPPSÄGNING PÅ GRUND AV ARBETSBRIST	28
	SEMESTER	31
	TJÄNSTE- OCH PERSONALBOSTAD	32
	KVALITET I FÖRSKOLE- OCH FRITIDSVERKSAMHET.....	34
	UPPEHÅLLSTJÄNST – LÄNGRE ARBETSTID DEL AV ÅR.....	35
	SKOLRESOR MED ÖVERNATTNING	38
	INHYRNING AV PERSONAL	39
	AVTAL OM LÖNEBILDNING.....	41

Förteckning över särskilda överenskommelser som inte tagits med i avtalstrycket:

- Avtalsgruppsjukförsäkringen (AGS)
- Avtalspension SAF-LO (ASL)
- Tjänstegrupplivförsäkring (TGL)
- Trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA)
- Försäkring om kompletterande föräldrapenning (FPT)
- Trygghetsfonden TSL (TSL)
- Försäkring om avgångsbidrag (AGB)

Ovanstående kollektiva försäkringslösningar gäller.

- Utvecklingsavtal

1 Omfattning

Detta avtal omfattar alla arbetstagare inom Kommunals avtalsområde i de till Almega Tjänsteföretagen anslutna företag som bedriver fritidsverksamhet, förskolor, skolor och uppdragsutbildning och som enligt nedanstående inkopplingsförfarande har blivit bundna av detta avtal.

1:1 Lokala parter

De lokala parterna kan i kollektivavtal komma överens om andra allmänna villkor än vad kollektivavtalet anger under förutsättning att avtalets minimistandard beaktas.

1:2 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 månaden efter och gäller mellan Kommunal och företaget som anges i begäran.

Anmärkning

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

1:3 Utlandsresa och utlandstjänstgöring

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

1:4 Undantag

Avtalet gäller inte tjänstemän i ledande befattning.

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.
- **Dagslön** = månadslön x 12/365
- **Timlön** = månadslön x 12/52 x veckoarbetstiden. I de fall anställning för visst arbete sker där årsarbetstiden uppgår till max 40 % av årsarbetstiden för en heltidsanställning kan timlönen beräknas med divisorn 167.

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.

Anmärkning

Då tjänster inrättas eller förändras bör heltidstjänster om möjligt övervägas.

3:1 Provanställning – gäller avtal som ingås t o m 31 oktober 2023

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.

Anmärkning

Syftet med en förlängning av provanställningen vid frånvaro ska vara att parterna får möjlighet att bedöma om anställningen ska fortlöpa efter att provperioden löpt ut.

3:1 Provanställning – gäller fr o m 1 november 2023

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.

Har medarbetaren varit frånvarande under provperioden, kan anställningen efter överenskommelse förlängas med tid som motsvarar frånvarotiden. Med frånvaro likställs även medarbetarens egen semester.

Vill inte arbetsgivaren eller medarbetaren att anställningen ska fortsätta efter det att provtiden löpt ut, ska skriftlig underrättelse om detta lämnas senast 14 dagar före provtidens utgång. Har inte underrättelse lämnats senast vid provtidens utgång övergår provanställningen till en tillsvidareanställning.

Ovan bestämmer gäller för anställningsavtal som ingås från 1 november 2023.

Anmärkning

Syftet med en förlängning av provanställningen vid frånvaro ska vara att parterna får möjlighet att bedöma om anställningen ska fortlöpa efter att provperioden löpt ut.

3:2 Andra tidsbegränsade anställningar

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan komma överens om en tidsbegränsad anställning enligt nedan:

1 Vikariat

Anställningen avser vikariat under annans frånvaro. Vikariat övergår automatiskt till en tillsvidareanställning efter 24 månader under de senaste fem åren. Vikariat övergår inte till en tillsvidareanställning för

arbetstagare som anställts som vikarie och saknar behörighet enligt skollagen.

Anmärkning

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.

2 Allmän visstidsanställning

Anställningen avser allmän visstidsanställning om högst 24 månader under en femårsperiod.

3 Visstid vid mindre deltid

Anställningen avser arbete där årsarbetstiden uppgår till max 40 procent av årsarbetstiden för en heltidsanställning.

4 Visstid under rekrytering

Anställningen avser visstid under rekryteringsprocessen i avvaktan på att befattningen tillsätts.

5 Visstid vid uppnådd pensionsålder

Anställningen avser arbetstagare som har uppnått ordinarie pensionsålder (för närvarande 65 år).

6 Elevresursanställning

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. Anställning ger inte företrädesrätt enligt 25 § LAS.

7 Visstid efter lokal överenskommelse

Lokal överenskommelse kan träffas om andra anställningar för viss tid än som ovan angivits.

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 under rättelse. Om arbetsgivaren vill att visstidsanställning ska upphöra efter sex

månaders anställning krävs saklig grund enligt 7 § LAS. För att kunna avsluta sådan anställning på ovan nämnda sätt genom underrättelse ska detta framgå av det enskilda anställningsbeviset.

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

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 överenskommelse träffas om annan beräkningsperiod.

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 överenskommes med den lokala fackliga organisationen på arbetsplatsen eller, om sådan inte finns, berörda anställda.

Beordras heltidsanställd respektive deltidanställd 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 november 2023: 18,30 kronor per timme

1 november 2025: 18,90 kronor per timme

4:4 Avvikelser från arbetstidslagen (ATL)

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.

4:5 Ersättning under ordinarie arbetstid vid tjänstgöring på s k OB-tid

Förläggningstidpunkt	Ersättning/ timme 2023-11-01	Ersättning/ timme 2024-11-01
Måndag till torsdag kl 19 till kl 22	25,20	26,00
Måndag till torsdag kl 22 till kl 24 samt tisdag till fredag kl 00 till kl 06	50,50	52,20
Måndag kl 00 till kl 07	62,40	64,40
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.	62,40	64,40
Från kl 16 till kl 24 vardag närmast före trettondagen, 1 maj, Alla Helgons dag eller Kristi Himmelsfärdsdag samt från kl 00 till kl 07 vardag närmast efter trettondagen, 1 maj eller Kristi Himmelsfärdsdag.	62,40	64,40
Från kl 18 skärtorsdag, dag före pingstafton midsommarafton, julafton eller nyårsafton till kl 07 vardag närmast efter helg.	124,80	128,90

Ersättning enligt ovan inkluderar semesterlön.

Anmärkning

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

4:6 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.

4:6:1 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 åger inte heller rätt till övertidsersättning vid övergång mellan vikariaten.

4:6:2 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.

4:6:3 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

4:6:4 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.

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

4:7 Restidsersättning

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

4:7:1 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

$$\frac{\text{deltidsmånadslönen}}{\text{sysselsättningsgraden}}$$

Undantag

- Arbetsgivaren och arbetstagaren kan komma överens om att kompensation för restid ska utges 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 kommit överens om det.

4:8 Jourttjänst

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 anges i schema eller dylikt efter samråd med den lokala fackliga organisationen på arbetsplatsen.

Beräkning av jourtid kan göras per kalendermånad.

Vid arbete under jourtid får rast utbytas mot måltidsuppehåll.

4:8:1 Ersättning för jour

Ersättning utges med

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

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

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

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.

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

4:8:2 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.

4:8:3 Arbetad tid under jour

För arbetad tid under jour utges 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.

4:9 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.

4:9:1 Ersättning för beredskap

Ersättning för beredskap utges med:

1 november 2023: 16,40 kr per timme inklusive semesterlön.

1 november 2024: 17,00 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 november 2023: 32,80 kr per timme inklusive semesterlön.

1 november 2024: 33,90 kr per timme inklusive semesterlön.

Ersättning för beredskap utges inte för tid då arbete utförts, inte heller då ersättning för beredskap uttryckligen ingår i lönen eller kompensation härför utges 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 överenskommits mellan arbetsgivaren och arbetstagaren.

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 2.

5:1 Anställning kortare tid än tre månader

Anställning som inte avser eller varar längre tid än tre månader berättigar inte till semesterledighet utan istället till semesterersättning enligt 5:7.

5:2 Lön under semester

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

Semestertillägget utbetalas senast månaden efter semestern.

5:3 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 arbetstagaren intjänat under året ska återbetala för mycket utbetald semesterlön/tillägg. Motsvarande avräkning görs om sysselsättningsgraden ändrats under semesteråret.

5:4 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.

5:5 Semester för intermittent arbetande

För den som arbetar endast vissa av veckans dagar beräknas antalet nettosemesterdagar enligt följande:

$$\frac{\text{genomsnittligt antal arbetsdagar per vecka} \times \text{antal bruttosemesterdagar}}{5}$$

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 förläggningscykel).

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.

5:6 Sparad semester

Den betalda semester som överstiger 20 dagar kan sparas i högst fem år. 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 att ta ut sparade semesterdagar och samma år spara nya.

5:7 Semesterersättning vid outtagen semester

Semesterersättning utgör 5,4 (d v s 4,6 + 0,8) procent av aktuell månads-lön per outtagen betald semesterdag.

Semesterersättning för sparad semesterdag beräknas som om den sparade dagen tas ut det semesterår anställningen upphör.

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

Semesterersättning utbetalas i samband med slutlönen.

5:8 Obetald semesterdag

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

6 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 C 24 – 28 kap Socialförsäkringsbalken.

Avdrag fr o m 15:e kalenderdagen görs med dagslöneavdrag enligt 2:1 per kalenderdag.

Anmärkning

För sjukdomsfall som inleds den 1 mars 2023 eller senare ges från och med den 15:e kalenderdagen i sjukperioden ersättning enligt villkoren i AGS-försäkringen.

6:1 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.

6:2 Sjukförsäkran och läkarintyg

Arbetstagare ska lämna sjukförsäkran som anger tid och omfattning av frånvaron till arbetsgivaren. Arbetsgivaren eller försäkringskassan kan begära att arbetstagaren lämnar läkarintyg som visar graden av arbetsoförmåga 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.

6:3 Sjuklönens storlek

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

6:3:1 Sjukdom till och med 14:e kalenderdagen per sjukperiod

För varje timme en medarbetare är frånvarande på grund av sjukdom görs sjukavdrag per timme enligt följande:

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

$$\frac{\text{månadslönen} \times 12,2}{52 \times \text{veckoarbetstiden}}$$

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

$$\frac{20\% \times \text{månadslönen} \times 12,2}{52 \times \text{veckoarbetstiden}}$$

Om medarbetare skulle ha arbetat på schemalagd OB-tid utges dessutom sjuklön efter karenstid med 80% av annars utgående OB-ersättning.

Anmärkning:

Med medarbetarens genomsnittliga veckoarbetstid avses veckoarbetstiden i timmar för en normalvecka utan helgdag.

För medarbetare som är berättigad till sjuklön (enligt § 3 Sjuklönelagen) och arbetar varierande utan arbetstidsschema eller fast arbetstidsmätt beräknas den genomsnittliga veckoarbetstiden över en representativ period så att genomsnittet på ett rättvisande sätt speglar medarbetarens arbetstidsförhållande.

Anmärkning:

Av 6:3:2 framgår att sjukperiod som börjar inom 5 kalenderdagar från det att en tidigare sjukperiod upphört ska betraktas som en fortsättning på tidigare sjukperiod i enlighet med återinsjuknanderegeln i Sjuklönelagen. Det innebär att fortsatt karensavdrag kan behöva göras upp till 20 procent av genomsnittlig veckoarbetstid i den fortsatta sjukperioden.

6:3:2 Återinsjuknande

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

6:3:3 När tio karensavdrag gjorts

Antalet karensavdrag får enligt sjuklönelagen inte överstiga tio tillfällen under en tolv månadersperiod. Om det vid en ny sjukperiod visar sig att medarbetaren fått tio tillfällen med karensavdrag inom tolv månader bakåt från den nya sjuklöneperiodens början, ska avdraget för de första 20 procenten av sjukfrånvaron beräknas enligt vad som gäller för sjukfrånvaro överstigande 20 procent av genomsnittlig veckoarbetstid till och med dag 14 i sjukperioden.

Anmärkning

Alla karensavdrag som görs enligt 6:3:1 med sammanlagt högst 20 procent av genomsnittlig veckoarbetstid inom samma sjukperiod betraktas som ett tillfälle även om avdragen sker på olika dagar. Av 6:3:2 framgår att sjukperiod som börjar inom 5 kalenderdagar från att en tidigare sjukperiod upphört ska betraktas som en fortsättning på tidigare sjukperiod.

6:3:4 Sjuklön utan beaktande av karens

För en medarbetare som enligt Försäkringskassans beslut är berättigad till sjuklön utan beaktande av karens, görs sjukavdrag enligt vad som gäller för sjukfrånvaro överstigande 20 procent av genomsnittlig veckoarbetstid till och med dag 14 i sjukperioden.

6:4 Ändring av lön eller veckoarbetstid

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

6:5 Beviljad sjukersättning

Arbetsstagare som beviljas sjukersättning ska informera arbetsgivaren om sådant beslut.

7 Föräldraledighetstillägg samt tillfällig vård av barn

7:1 Föräldraledighetstillägg

Föräldraledighetstillägget har utgått från allmänna villkorsavtalet fr o m 1 mars 2023 och ersätts av föräldrapenningtillägg (FPT).

Anmärkning

Arbetsstagare ansöker själv hos AFA Försäkring om föräldrapenningtillägg (FPT).

7:2 Tillfällig vård av barn

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

Om ledighetsperiod med tillfällig föräldrapenning omfattar en eller flera hela kalendermånader/avräkningsperioder ska medarbetarens hela lön dras av för var och en av kalendermånaderna/avräkningsperioderna.

8 Permission och tjänstledighet

8:1 Permission

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

8:2 Tjänstledighet

Tjänstledighet är ledighet med löneavdrag och utges efter överens-
kommelse 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 intermittent deltidarbete 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 intermittent deltidarbete), ska tjänstledighetsavdrag göras enligt följande:

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

8:3 Nationaldagen

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.

9 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:

$$\frac{\text{månadslön} \times \text{anställningsdagar i månaden/avräkningsperioden}}{\text{antal kalenderdagar i aktuell månad/avräkningsperiod}} = \text{lön aktuell månad}$$

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

10 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.

10:1 Uppsägningstid vid arbetstagarens egen uppsägning

Arbetstagarens anställningstid och uppsägningstid i månader:

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

Anmärkning

I samband med arbetstagarens egen uppsägning kan arbetsgivare och arbetstagare komma överens om annan uppsägningstid än ovan.

10:2 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.

10:3 Turordning vid personalinskränkning

Se bilaga 1.

10:4 Särskilda regler för anställda i elevresursanställning

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.

10.5 Upphörande av anställning när arbetstagare uppnår ålder enligt 32 a § lagen om anställningsskydd (LAS)

Oberoende av tidigare avtalad uppsägningstid gäller följande för arbetstagare som uppnår den ålder som anges i 32 a § LAS.

Anställningen kan bringas att upphöra vid utgången av den månad arbetstagaren uppnår den ålder som anges i 32 a § LAS genom skriftlig underrättelse en månad innan från arbetsgivaren eller arbetstagaren.

Anställning som fortsätter efter att arbetstagaren uppnått den ålder som anges ovan, kan bringas att upphöra av arbetsgivaren eller arbetstagaren genom underrättelse. Anställningen upphör då en månad efter det att någondera parten skriftligen underrättat motparten om sin avsikt att avsluta anställningen.

Varsel till facklig organisation behöver inte lämnas med anledning av anställningens upphörande.

Det är möjligt att komma överens om längre underrättelsetid än en månad efter det att arbetstagaren uppnått den ålder som anges ovan. Det ska uttryckligen framgå av överenskommelsen.

Anmärkning

Den ålder som anges i 32 a § LAS är 69 år från den 1 januari 2023.

10:6 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.

10:7 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 erhållit under innevarande semesterår.

10:8 Arbetsgivarintyg

Arbetsgivaren ska, på begäran av arbetstagaren, 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.

10:9 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.

11 Förhandlingsordning för rättstvister

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

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

Berörda parter ska 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 ska 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 ska 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 ska påkallas skriftligen hos den centrala avtals-slutande motparten inom två månader från den dag den lokala förhandlingen avslutades. Om så inte sker förlorar parten rätten till förhandling.

Om parterna inte enas om annat ska 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 ska i sådant fall väckas inom tre månader från den dag förhandlingen avslutades. Om så inte sker är rätten att väcka talan förlorad.

Anmärkning

Om en tvistefråga grundar sig på anställningsskyddslagen ska 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.

12 Giltighetstid

Mellan Almega Tjänsteföretagen och Kommunal gäller avtalet fr o m den 1 november 2023 t o m den 31 oktober 2025. Om avtalet inte har sagts upp senast tre månader före giltighetstidens utgång förlängs det för ett år åt gången.

Stockholm den 3 november 2023

Almega Tjänsteföretagen

Daniel Andersson/Veronica de Bourgh/David Larsson

Svenska Kommunalarbetareförbundet

Susanne Bali/José Buitron/Julia Strandh

Turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist

Anmärkning

Texten härrör från Huvudavtal om trygghet, omställning och anställningsskydd. Om regleringen i huvudavtalet ändras eller upphör att gälla för detta avtalsområde, gäller detsamma avseende likalydande regler i kollektivavtalet.

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

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

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

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

Enas inte de lokala parterna, äger förbundsparterna, om endera begär det, träffa överenskommelse i enlighet med ovan angivna riktlinjer. Det förutsätts att arbetsgivaren inför behandlingen av frågorna som här berörs tillhandahåller den lokala respektive den centrala avtalsparten relevant faktaunderlag.

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

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

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

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

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

Anmärkning

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

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

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

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

Avseende procentregeln ska avrundning ske matematiskt.

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

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

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.

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 studieledighet 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 persona

Uppehållstjänst – Längre arbetstid del av år

Denna tillämpningsöverenskommelse syftar till att reglera detaljerna i de fall en arbetstagare har längre arbetstid del av år med arbetsfria perioder 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 månaders period (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 12-månadersperiod 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 jämfställs 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 semesterlöngrundande.

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 Socialförsäkringsbalken.

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.

Skolresor med övernattning

Följande bestämmelser gäller om inte annat överenskommits mellan lokala parter:

Arbets tid

Tidsåtgången för skolresor bör planeras så att den ingår i det genomsnittliga ordinarie arbetstidsmåttet. Arbetstiderna vid skolresorna bör så långt möjligt sammanställas och anges innan resan påbörjas.

Dygns vila

Medarbetaren ska beredas 11 timmars sammanhängande vila per 24-timmarsperiod. Avvikelse från 11 timmars dygns vila får dock ske om medarbetarens övervakning/tillsyn krävs vid skolresan. Medarbetaren ska beredas motsvarande förlorad vila i anslutning till att resan avslutas. Förläggs denna ledighet till ordinarie arbetstid ska löneavdrag inte göras. Under resan ska viloperioderna planeras så att medarbetaren i så stor utsträckning som möjligt får tillräcklig dygns vila.

Veckovila

Vid skolresor som överstiger sju dagar bör medarbetaren beredas en veckovila om minst 36 timmar innan resan. Under resan ska medarbetaren beredas en veckovila om minst 24 timmar per sjudagarsperiod. I de fall skolresan pågått över 14 dagar ska en veckovila om minst 36 timmar förläggas direkt efter avslutad resa. Om medarbetaren inte får erforderlig vila ska medarbetaren beredas motsvarande förlorad vila i anslutning till att resan avslutas. Förläggs denna ledighet till ordinarie arbetstid ska löneavdrag inte göras.

Under resan ska viloperioderna planeras så att medarbetaren i så stor utsträckning som möjligt får tillräcklig veckovila.

Inhyrning av personal

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. 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.

Avtal om lönebildning

Avtalets omfattning

Detta avtal gäller för anställda på Kommunals avtalsområde i företag anslutna till Almega Tjänsteföretagen.

Lokal anpassning

Avsikten är att lokala parter kommer överens om lönerevisionen, t ex hur den ska gå till och storlek på löneökningar. Om lokala parter inte kommer överens om annat gäller följande löneavtal.

§ 1 Övergripande mål

Detta löneavtal bygger på en kontinuerlig dialog mellan chef och medarbetare om arbetsinnehåll, förväntningar, sätt att utföra arbetet/prestation samt behov av yrkes och kompetensutveckling. Grunden för lönesättningen ska vara arbetsuppgifternas svårighetsgrad, ansvars- och kompetenskrav samt medarbetarens sätt att uppfylla dessa.

Lönen ska vara sakligt motiverad så att den enskilde medarbetaren förstår på vilka grunder lönen sätts.

Löneprocessen ska bidra till att såväl företaget som medarbetarna utvecklas och bygga på ett förtroendefullt samarbete mellan ledning, chefer, medarbetare och lokala fackliga företrädare.

§ 2 Kriterier för lönesättningen

Lönesättningen ska vara individuell och utgå från företagets lönepolicy och lönekriterier som premierar kompetens och yrkesutveckling, vilket i sin tur bidrar till verksamhetens mål sett över tid.

Nedanstående lönekriterier är generella och ska anpassas till de lokala förutsättningarna. Kriterierna ska belysa vad som är viktigt för verksamheten och tydliggöra vilka krav medarbetaren bedöms efter.

Kriterierna ska vara kända, sakliga och inte diskriminerande.

- Utbildning, yrkesutveckling och erfarenhet
- ansvar och ansvarsförmåga
- samarbetsförmåga

- engagemang
- prestation och resultat

§ 3 Den lokala löneprocessen

De lokala parterna bör anpassa löneprocessen till de förutsättningar som gäller på företaget. Om de lokala parterna inte enas om annat ska en löneprocess med följande steg tillämpas:

Steg 1 Inledande planering inför lönerevision

Arbetsgivaren kallar Kommunal till ett inledande möte inför lönerevisionen.

- Parterna går igenom företagets ekonomiska och affärsmässiga förutsättningar och företagets lönestruktur
- Parterna går igenom företagets lönepolicy och lönekriterier
- Parterna går igenom detta avtal och diskuterar löneprocessen med hänsyn till tidigare erfarenheter
- Lokala parter ska enas om en modell för hur medlemmar som omfattas av lönerevisionen vid företaget ska identifieras.
- En tidsplan för lönerevisionen upprättas
- Parterna bestämmer hur information enligt ovan ges till chef och medarbetare.

Steg 2 Chef – medarbetare

Chef ska varje år kalla medarbetare till mål/utvecklingssamtal och lönesamtal.

Mål/utvecklingssamtal:

- Uppföljning från tidigare satta mål och måluppfyllelse
- Arbetsuppgifter samt eventuella förändringar i arbetets innehåll, arbetssituation och arbetsmiljörelaterade frågor
- Förväntat arbetsresultat, behov av yrkesutveckling/kompetensutveckling

- Individuella mål.

Lönesamtal/resultatsamtal:

- Medarbetarens lön och möjlig löneutveckling utifrån fastslagna lönekriterier för lönesättning som medarbetaren bedömts utifrån.
- Information och motivering till ny lön.

Lönesamtal/resultatsamtal ska dokumenteras samt undertecknas eller signeras av både medarbetare och chef. Undertecknande/signering är ingen accept på lönesättande chefs bedömning utan endast bekräftelse på att lönesamtal genomförts. Om medarbetaren inte vill underteckna/signera att lönesamtal genomförts kan lönesättande chef delge medarbetaren att lönesamtal/resultatsamtal skett.

Av dokumentationen ska motivering utifrån de på arbetsplatsen fastslagna lönekriterier som är relevanta för medarbetarens lönesättning framgå. Arbetsgivarföreträdare ska säkerställa att dokumentationen finns tillgänglig för medarbetare inom två veckor efter genomfört lönesamtal/resultatsamtal.

Om Kommunal framför till arbetsgivaren att medlem inte haft lönesamtal/resultatsamtal eller att dokumentationen inte funnits tillgänglig, har arbetsgivaren två veckor på sig att åtgärda detta.

Anmärkning

Vid oenighet angående ovan tillämpning kan parterna påkalla central konsultation. Med signering menas även digitalsignering.

Ovan regel ska tillämpas senast från lönerevision 2025.

Åtgärdsplan

Om en medarbetare får ringa eller ingen lönehöjning i samband med lönerevisionen, ska en särskild överläggning hållas mellan chef och medarbetare samt en handlingsplan upprättas, om vad som krävs för en normal löneutveckling. Om det finns en lokal facklig part på arbetsplatsen kan medarbetaren informera denne om överläggningen.

Steg 3 Utvärdering

Efter avslutad lönerevision ska lokala parter, i syfte att säkerställa och förbättra löneprocessen, göra en utvärdering av hur tillämpningen fungerar.

§ 4 Lönerevision

Parterna är överens om att syftet är att lokalt träffa överenskommelse om löneutvecklingen. Enas inte parterna ökas lönesumman för de medarbetare vid företaget som omfattas av lönerevisionen den 1 november 2023 respektive 1 november 2024 med lägst 1057 kr respektive 971 kr per heltidsanställd. Deltidsanställdas bidrag till potten i proportion till sysselsättningsgraden. Utrymmet ska fördelas individuellt. Samtliga anställda på Kommunals avtalsområde bidrar till potten. Potten fördelas på samtliga som omfattas av löneavtalet. I de fall arbetsgivaren inte lägger ut den del av potten på Kommunals medlemmar som dessa genererar har Kommunal rätt att se utlägget på övriga medarbetare avidentifierat för att kontrollera att potten lagts ut.

§ 5 Lönesättning för nyanställda medarbetare

Lönesättningen sker individuellt för nyanställda medarbetare vilket innebär att lönen ska sättas med hänsyn till företagets lönestruktur utifrån en samlad bedömning av den nyanställdes yrkesutbildning och erfarenhet.

Lägstalönen är avsedd för den medarbetare som saknar relevant utbildning och tidigare erfarenhet i yrket. Lägstalön ska endast användas som ingångslön för medarbetare som saknar relevant utbildning och/eller erfarenhet. Därefter ska lönen öka i takt med att medarbetaren utvecklas i arbetet, enligt de löneprinciper som finns i löneavtalet.

Lön för arbetstagare med fast kontant lön som fyllt 19 år och har en sammanlagd anställningstid överstigande tre månader ska uppgå till lägst:

1 maj 2024: 21 895 kronor per månad

1 maj 2025: 22 618 kronor per månad

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

Lön för arbetstagare med fast kontant lön där arbetsgivaren kräver och arbetstagaren har yrkesförberedande gymnasieutbildning samt ett års

sammanhängande anställning i yrket efter genomgången utbildning ska uppgå till lägst:

1 maj 2024: 24 496 kronor per månad

1 maj 2025: 25 304 kronor per månad

Lägstalönerna gäller för heltidsanställda, för deltidsanställda i proportion till sysselsättningsgraden.

Anmärkning

Med yrkesutbildning avses för den tiden gällande formell yrkesutbildning som individen genomfört inom branschen, såväl på ungdoms- som vuxenutbildning samt kvalificerade yrkesutbildningar på eftergymnasial nivå. Däri ingår även kommunala yrkesinriktade vuxenutbildningar och arbetsmarknadsutbildningar på gymnasial nivå.

§ 6 Förhandlingsordning

En information om detta avtals innebörd ska lämnas till alla medarbetare.

1.Arbetsgivaren anmäler inför lönerevision till Kommunals lokalavdelning vilka som är anställda och omfattas av lönerevision enligt bilaga 1.

2.Kommunal ska till företaget senast inom tre veckor från att de mottagit uppgift enligt punkt 1 lämna skriftlig uppgift på berörda medlemmar och behörig förhandlare.

3.Arbetsgivaren kallar, senast inom tre veckor från att de mottagit uppgifterna enligt punkt 2, till förhandling om nya löner rörande Kommunals medlemmar.

4.Om enighet inte uppnås kan part begära central förhandling inom 14 dagar från att den lokala förhandlingen avslutades, dock senast den 15 februari 2024 respektive 15 februari 2025.

5.Efter avslutad lokal alternativt central förhandling fastställer arbetsgivaren den nya lönen och meddelar medarbetaren.

Central konsultation

Vid oenighet vid lokal förhandling om löneavtalets intentioner ska centrala parter tillkallas för konsultation innan lokal förhandling avslutas.

Bilaga 1 till löneavtalet

1 Omfattning

1.1 Detta löneavtal omfattar medarbetare som börjat sin anställning vid företaget senast dagen före lönerevision respektive år, om inte annat avtalats.

1.2 Undantag av vissa kategorier

Detta löneavtal omfattar inte anställda som dag före lönerevision respektive år

- inte har fyllt 18 år eller
- är anställd för vikariat eller i övrigt för viss tid och vars anställning inte har varit fortlöpande under 6 månader eller
- innehar anställning som utgör bisyssla eller
- kvarstår i tjänst vid företaget efter det att denna har uppnått pensionsåldern eller har anställts vid företaget efter det att denne har uppnått den pensionsålder som tillämpas vid detta.

Överenskommelse kan träffas om att lönehöjning ska utges till anställd, som enligt ovan är undantagen från löneavtalet. Därvid ska bestämmelserna i detta vara vägledande.

Om anställd, som dag före lönerevision respektive år, var anställd som vikarie eller på prov och som enligt första stycket inte omfattas av löneavtalet, under avtalsperioden erhåller tillsvidareanställning vid företaget, ska bestämmelserna i detta avtal vara vägledande vid fastställandet av dennes lön.

Medarbetare, som dag före lönerevision respektive år, är tjänstledig för minst tre månader framåt i tiden, av annat skäl än sjukdom eller föräldraledighet, är undantagen från detta löneavtal om inte överenskommelse träffas om annat. När denne återgår i tjänst ska lönen bestämmas efter samma kriterier som gäller för övriga anställda vid företaget enligt detta avtal.

1.3. Medarbetare som slutat sin anställning

Om en medarbetare har slutat sin anställning vid lönerevisionsdatum eller senare respektive år och inte har fått lönehöjning enligt tillämpning av detta avtal, ska denne till företaget anmäla sitt krav senast inom en månad efter det att de anställda vid företaget har underrättats om att lönerevisionen är genomförd. Om medarbetaren

försummar detta, medger löneavtalet inte längre någon rätt till lönehöjning.

1.4. Avtal om undantag från nästkommande lönerevision

Om företag och medarbetare sex månader före lönerevisionsdatum respektive år eller senare har träffat avtal om anställning och vidare uttryckligen har kommit överens om att den avtalade lönen ska gälla oberoende av nästkommande lönerevision, ska medarbetare inte omfattas av detta löneavtal.

1.5. Redan genomförd lönerevision

Om företaget i avvaktan på detta löneavtal redan har utgett lönehöjningar ska dessa avräknas mot vad medarbetaren erhåller vid tillämpning av detta avtal, såvida inte lokal överenskommelse om annat har träffats.

2 Tillämpningsregler

2.1 Begreppet företag

I det fall företaget har sin verksamhet förlagd till olika orter eller om den på samma ort har flera enheter gäller följande vid beräkningen av ramen för lönehöjningar. Om så har varit klar praxis vid företaget vid tillämpningen av tidigare löneavtal eller om lokal överenskommelse träffas, avses med "företag" företaget som helhet.

Om företaget har flera enheter och normalt genomför lönerevision per arbetsplats kan företaget välja att beräkna löneutrymmet på flera av företagets enheter sammanslaget.

Om företaget avser att slå samman arbetsplatser enligt stycket ovan ska Kommunal centralt informeras i god tid inför lönerevision.

2.2. Retroaktiv omräkning

I det fall detta löneavtal tillämpas retroaktivt gäller följande beträffande sjukavdrag, tjänstledighetsavdrag, utbetalade övertidsersättningar m m.

Individuell omräkning av sjukavdrag med mera ska ske enligt följande:

- sjukavdrag till och med 14:e kalenderdagen ska omräknas retroaktivt.

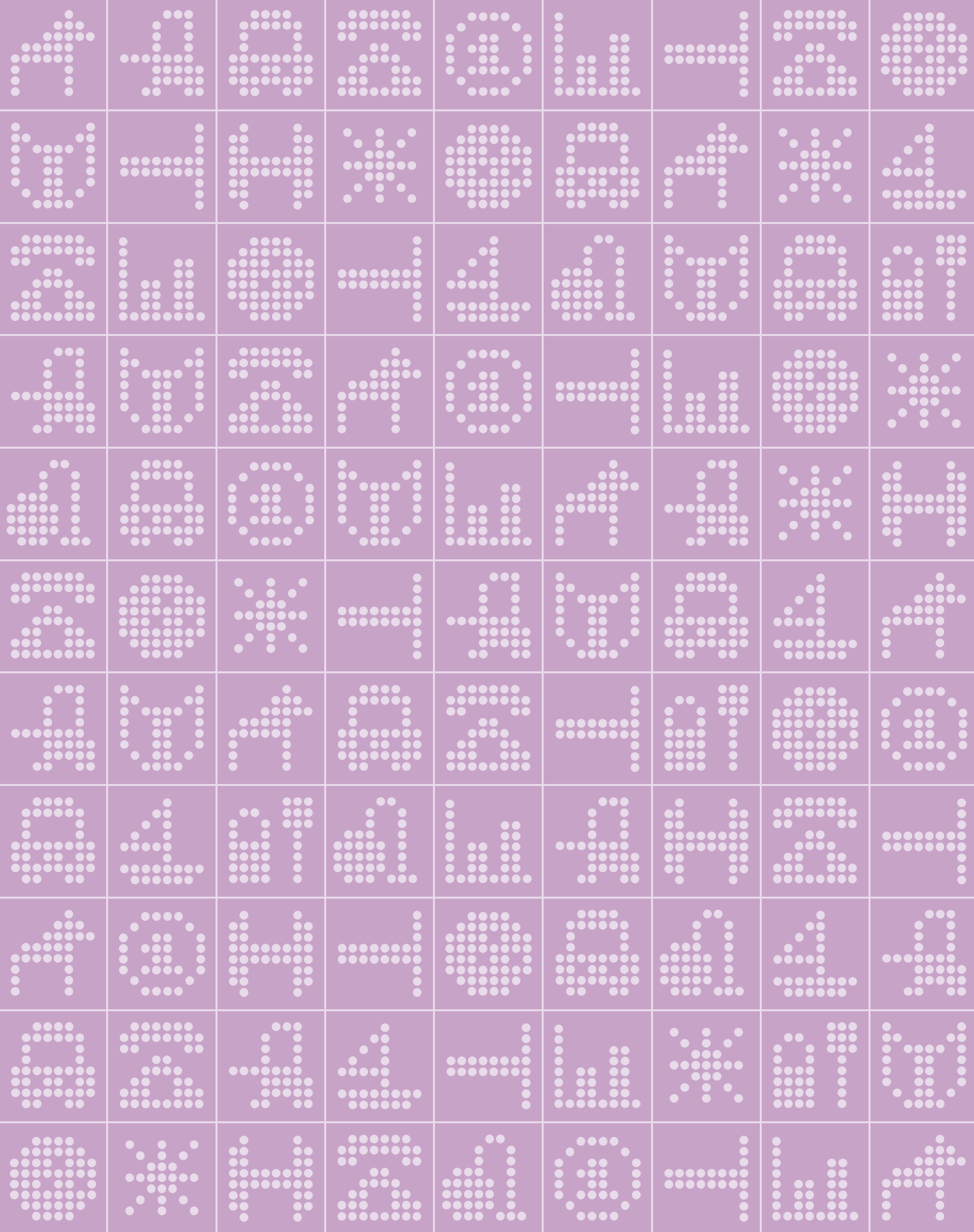
- retroaktiv omräkning ska ej ske för sjukavdrag från och med 15:e kalenderdagen annat än i den mån löneökningen beaktats vid fastställande av sjukpenningen.

Tjänstledighetsavdrag ska omräknas retroaktivt. Omräkningen ska ske individuellt.

Övertidsersättningar ska omräknas retroaktivt. Omräkningen ska ske individuellt.

2.3. Arbetstidsförändring

Om arbetstidens längd för anställda vid företaget, eller vissa av dessa, förändras vid revisionsdatum eller senare respektive år ska lönerna för de berörda ändras i proportion till arbetstidsförändringen.



Avtalet finns för nedladdning på
www.arbetsgivarguiden.se

Best nr: 6639 2311

Frågor om innehåll:
Tel: 08-762 69 00

