KOLLEKTIVAVTAL
Friskolor

2025-2027

Giltighetstid:
2025-09-01-2027-08-31 i lydelse från
den 1 september 2025

Utbildning

Sveriges Lärare

Innehållsförteckning

Förteckning över särskilda överenskommelser som inte tagits med i avtalstrycket: ... 5

1 OMFATTNING ... **6**

1:1 Inkopplingsförfarande ... 6
1:2 Utlandsresa och utlandstjänstgöring ... 6
1:3 Undantag från avtalet ... 6
1:4 Avtalets dispositivitet ... 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 ... 9
3:3 Förtida upphörande av tidsbegränsade anställningar ... 11
3:4 Hälsointyg ... 12
3:5 Avstående från tillsvidareanställning ... 12

4 ARBETSTID ... **12**

4:1 Ordinarie arbetstid ... 12
4:2 Arbetstidsschema ... 12
4:3 Lärares arbetstider och arbetsinnehåll ... 13
4:3:1 Arbetstidsmodeller ... 14
4:3:2 Ordinarie arbetstid för lärare inom uppdragsutbildning ... 15
4:3:3 Arbetstid för lärare som arbetar inom såväl uppdragsutbildning som skola ... 15
4:4 Avvikelser från arbetstidslagen (ATL) ... 15
4:5 Ersättning under ordinarie arbetstid vid tjänstgöring på s k OB-tid ... 16
4:6 Övertid ... 17
4:6:1 Undantag från särskild kompensation för övertidsarbete ... 17
4:6:2 Beräkning av övertid ... 18
4:6:3 Ersättning ... 18
4:6:4 Ersättning för mertid (upphör att gälla för arbete på mertid från och med den 1 september 2026) ... 19
4:6:5 Deltidsarbete upp till heltid ... 19
4:7 Restidsersättning ... 20
4:7:1 Restidsersättningens storlek (inkluderar semesterlön) ... 20

5 SEMESTER ... **21**

5:1 Semester för lärare med ferielön ... 21
5:2 Anställning mindre än tre månader ... 22
5:3 Lön under semester ... 22
5:4 För mycket utbetald semesterlön ... 22
5:5 Ändrad sysselsättningsgrad ... 22
5:6 Semester för intermittent arbetande ... 22
5:7 Sparad semester ... 23
5:8 Semesterersättning vid outtagen semester ... 23
5:9 Obetald semesterdag ... 23

6 FERIELÖN ... **24**

6:1 Utbetalning av ferielön ... 24
6:2 Intjänande av ferielön ... 24
6:3 Kortare frånvaro ... 24
6:4 Semestertillägg då ferielön utges ... 24
6:5 Ledighet med sjukpenning m m under ferieperioden ... 24
6:6 Utbetalning av ferielön vid anställnings upphörande ... 25
6:7 Total årslön ... 25
6:8 Återgång i tjänst under lov vid föräldraledighet samt ledighet för studier ... 25

7 SJUKDOM ... **25**

7:1 Sjuklönetidens längd ... 25
7:2 Anmälan ... 26
7:3 Sjukförsäkran och läkarintyg ... 26
7:4 Sjuklönens storlek ... 26

7:4:1 Sjukdom till och med 14:e kalenderdagen per sjukperiod ... *26*
7:4:2 Sjukdom från och med den 15:e kalenderdagen ... *27*
7:4:3 Återinsjuknande ... *28*
7:4:4 När tio karensavdrag gjorts ... *28*
7:4:5 Sjuklön utan beaktande av karens ... *29*
7:5 Ändring av lön eller veckoarbetstid ... *29*
7:6 Inskränkningar i rätten till sjuklön ... *29*
7:7 Beviljad sjukersättning ... *30*
8 FÖRÄLDRALEDIGHETSTILLÄGG SAMT TILLFÄLLIG VÅRD AV BARN ... **30**
8:1 Föräldraledighetstillägg ... *30*
8:1:1 Villkor för föräldraledighetstillägg ... *30*
8:1:2 Föräldraledighetstilläggets storlek ... *30*
8:1:3 Utbetalning av föräldraledighetstillägg ... *31*
8:2 Tillfällig vård av barn ... *31*
9 PERMISSION OCH TJÄNSTLEDIGHET ... **31**
9:1 Permission ... *31*
9:2 Tjänstledighet ... *31*
9:3 Nationaldagen ... *32*
9:4 Totalförsvaret ... *32*
10 LÖN FÖR DEL AV LÖNEPERIOD ... **32**
11 UPPSÄGNING ... **33**
11:1 Uppsägningstid vid arbetstagarens egen uppsägning ... *33*
11:2 Uppsägningstid vid arbetsgivarens uppsägning: ... *34*
11:3 Turordning vid personalinskränkning ... *34*
11:4 Medarbetare som fyllt 69 år ... *34*
11:5 Skadestånd för den som inte iakttar uppsägningstid ... *35*
11:6 Betyg ... *35*
11:7 Arbetsgivarintyg ... *35*
11:8 Företrädesrätt ... *35*
12 FÖRHANDLINGSORDNING FÖR RÄTTSTVISTER ... **35**
13 GILTIGHETSTID ... **37**
BILAGA 1 TURORDNING VID PERSONALINSKRÄNKNING ... **38**
BILAGA 2 LOKALA ÖVERENSKOMMELSER ... **41**
BILAGA 3 EXEMPEL PÅ ÖVERENSKOMMELSE OM AVSTÄMNINGSPERIODER VID FERIETJÄNST ... **42**
BILAGA 4 SEMESTER ... **43**
BILAGA 5 ERSÄTTNING FÖR JOURTJÄNST ... **44**
BILAGA 6 BEREDSKAP ... **46**
BILAGA 7 TJÄNSTE- OCH PERSONALBOSTAD ... **47**
BILAGA 8 KVALITET I FÖRSKOLE- OCH FRITIDSVERKSAMHET ... **49**
BILAGA 9 PARTERNAS GEMENSAMMA SYN PÅ KVALITET I FRAMTIDENS SKOLA ... **50**
BILAGA 10 SKOLRESOR MED ÖVERNATTNING ... **53**
BILAGA 11 LOVSKOLA ... **55**
BILAGA 12 AVSÄTTNING TILL FLEXPENSION I TJÄNSTEFÖRETAG ... **56**
BILAGA 13 ÖVERENSKOMMELSE OM DELTID I PENSIONERINGSSYFTE ... **64**
KOLLEKTIVAVTAL OM LÖNEBILDNING I FRISTÅENDE SKOLOR OCH FÖRSKOLOR SAMT FÖR UPPDRAGSUTBILDNING MELLAN ALMEGA UTBILDNING OCH SVERIGES LÄRARE ... **66**
BILAGA TILL LÖNEAVTALET ... **72**

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
- Avtal angående rätten till arbetstagares uppfinningar SN-PTK
- Avtal om användning av konkurrensklausuler i anställningsavtal SN-PTK
- Avtal om skiljedom i uppfinnar- och konkurrensklausulstvister SN-PTK
- Avtal om informationsutbyte samt om kollektivavtalsbundenhet för utträdd arbetsgivare

1 Omfattning

Detta avtal omfattar samtliga inom lärarnas avtalsområde i de till Almega Utbildning anslutna fritidsverksamheter, förskolor, skolor och uppdragsutbildningsföretag.

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.

1:3 Undantag från avtalet

Avtalet gäller inte medarbetare i företagsledande eller därmed jämförlig ställning (som är undantagna LAS).

1:4 Avtalets dispositivitet

De lokala parterna kan i kollektivavtal komma överens om andra allmänna villkor än vad kollektivavtalet anger under förutsättning att avtalets minimistandard beaktats. Se bilaga 3.

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 iaktta 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

Visstidsanställning sker enligt detta kollektivavtal, vilka helt ersätter reglerna om visstidsanställning i LAS. Vad avser företrädesrätt till återanställning gäller lagen om anställningsskydd så vida inte annat anges.

En anställning gäller tillsvidare om arbetsgivaren och medarbetaren inte har kommit överens om att anställningen ska vara tidsbegränsad enligt nedan.

3:1 Provanställning

Avtal om provanställning får träffas när syftet är att anställningen efter prövotiden ska övergå i en tillsvidareanställning. Något särskilt krav på prövobehov uppställs inte. Avtalet får dock omfatta högst sex månader. Har medarbetaren varit frånvarande under prövoperioden, kan anställningen efter överenskommelse förlängas med tid som motsvarar frånvarotiden. Med frånvaro likställs även ferieperiod respektive semester. Förlängning av provanställning med hänvisning till ferieperioden får inte ske om provanställningen har pågått och medarbetaren har varit närvarande i minst fem månader.

Har medarbetaren direkt före provanställningen varit anställd i liknande befattning i företaget, i avtalad visstid eller vikariat, minskas provanställningstiden i motsvarande grad. Provanställningen kan avbrytas av både arbetsgivaren och medarbetaren före prövotidens utgång genom skriftlig underrättelse senast en månad i förväg.

Vill inte arbetsgivaren eller medarbetaren att anställningen ska fortsätta efter det att prövotiden löpt ut, ska skriftlig underrättelse om detta lämnas senast två veckor före prövotidens utgång. Har inte underrättelse lämnats senast vid prövotidens utgång övergår provanställningen till en tillsvidareanställning. Om provanställningen inte övergår till en tillsvidareanställning, ska arbetsgivaren motivera sitt ställningstagande, om medarbetaren begär det.

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

3:2 Andra tidsbegränsade anställningar

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

1 Vikariat
Anställningen avser vikariat under annans frånvaro. 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 Avtalad visstidsanställning
En avtalad visstidsanställning övergår inte till en tillsvidareanställning för arbetstagare där skollagens särskilda villkor för anställning som lärare, förskollärare eller lärare i fritidshem inte är uppfyllda.

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. Sådan anställning ger inte företrädesrätt enligt 25 § LAS.

5 Visstid vid uppnådd pensionsålder
Anställningen avser arbetstagare som har uppnått ordinarie pensionsålder enligt ITP-planen (för närvarande 65 år). Sådan anställning ger inte företrädesrätt enligt 25 § LAS.

6 Visstid för obehörig lärare
Anställningen avser arbetstagare som anställs för viss tid där skollagens särskilda villkor för anställning som lärare, förskollärare, lärare i fritidshem eller studie- och yrkesvägledare inte är uppfyllda. Sådan 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. I anslutning till ovanstående tidsbegränsade anställningsformer gäller ytterligare en tidsbegränsad anställningsform för lärare som är anställd att arbeta med

uppdragsutbildningsverksamhet: Sådan anställning ger inte företrädesrätt enligt 25 § LAS.

8 Projektanställning

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. Sådan anställning ger inte företrädesrätt enligt 25 § LAS.

9 Omvandlingsregel för vikariat och avtalad visstid

Ett vikariat eller en avtalad visstid övergår i en tillsvidareanställning när en arbetstagare har varit anställd hos arbetsgivaren i vikariat och/eller avtalad visstid sammanlagt mer än i 36 månader under en femårsperiod.

***Anmärkning**: För den som* uppnått den ordinarie pensionsåldern *övergår inte en avtalad visstidsanställning eller ett vikariat till en tillsvidareanställning.*

I huvudregel gäller, likt gällande rätt avseende allmän visstidsanställning och vikariat, vid omvandling att anställningsvillkoren kvarstår oförändrade om inte arbetsgivaren och medarbetaren kommer överens om annat. För det fall parterna inte kommit överens och sysselsättningsgraden kort före omvandlingstidpunkten i väsentlig mån avviker från en genomsnittligt beräknad sysselsättningsgrad under de senaste tolv månaderna ska denna i tillsvidareanställningen bestämmas till den genomsnittliga.

Övergångsregel avseende vikariat och allmän visstidsanställning som påbörjats före 1 januari 2024

. För anställningsavtal som är träffade före den 1 januari 2024 gäller tidigare regler för sådana anställningar fullt ut. Beträffande avtalad visstid och vikariat gäller följande särskilda regler för beräkning av anställningstid avseende omvandling till tillsvidareanställning.

Anställningstid i vikariat som ingåtts enligt äldre regler beaktas i samband med omvandling enligt 9 såvitt avser anställningstid från och med den 1 januari 2024.

Även anställningstid i Allmän visstidsanställning som ingåtts före den 1 januari 2024 beaktas i samband med omvandling enligt 9 såvitt avser anställningstid från och med den 1 januari 2024.

Förtydligande:
De anställningsformer som inte ger företrädesrätt omfattas inte av krav på besked till arbetstagaren och varsel till facklig organisation. Besked och varsel ska ges till medarbetare med anställning som ger företrädesrätt om anställningstiden uppgår till mer än 12 månader de senaste tre åren när anställningen löper ut och inte förlängs.

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 tillträdande. Om arbetsgivaren vill att visstidsanställning ska upphöra efter sex månaders anställning krävs sakliga skäl enligt 7 § LAS.

Varsel till facklig organisation behöver inte lämnas.

Anmärkning
Om en medarbetare erhåller flera tidsbegränsade anställningar i direkt anslutning efter varandra, kan avbrytande ske under de första sex månaderna av anställning. Detta gäller inte om medarbetaren anställs på en annan enhet eller på en annan befattning.

Anmärkning 2:
Arbetsgivaren och medarbetaren kan skriftligen överenskomma om att en visstidsanställning inte av någondera parten kan bringas att upphöra genom underrättelse

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 överenskommas om annan beräkningsperiod, dock inte längre än 12 månader.

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

4:2 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 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 november 2025: 19,50 kronor per timme
1 november 2026: 20,10 kronor per timme

4:3 Lärares arbetstider och arbetsinnehåll

Skolans verksamhet planeras i regel termins- eller läsårsvis utifrån faktorer så som budget, befintlig bemanning, medarbetarnas kompetenser och behörigheter, elevantal i olika årskurser, klass-/gruppstorlekar, elever i behov av särskilt stöd, valbara ämnen och kursutbud, m.m. Utifrån detta fördelas undervisning och övriga arbetsuppgifter på medarbetarna. Denna process, här benämnd tjänsteplanering, sker på såväl övergripande nivå som på individnivå, i syfte att säkerställa en ändamålsenlig arbetsorganisation med balans mellan uppdrag och förutsättningar och som utgår ifrån verksamhetens behov.

***Anmärkning**:*
Med ”lärare” och ”skola” avses samtliga lärargrupper och verksamheter inom avtalsområdet.

Planering avseende arbetstidens förläggning och arbetsinnehållets utformning utarbetas 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 arbetstid och arbetsinnehåll ska hänsyn tas till den enskilde lärarens förutsättningar, tjänstens karaktär, ämnen som undervisas i, arbetsuppgifter utöver egen undervisning såsom för- och efterarbete, dokumentation, handledning/mentorskap, föräldrakontakter, vikariat, behov av kompetensutveckling, exempelvis via professionsprogrammet, fackliga uppdrag mm. Det ligger i både lärarens och arbetsgivarens intresse att tillräckligt med tid avsätts till planerings- och uppföljningsarbete,

oavsett arbetstidsmodell, 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, såväl reglerad tid som förtroendetid, är det viktigt att arbetsgivaren och läraren kontinuerligt för en dialog om hur arbetstiden används i relation till lärarens uppdrag. Vid ändrade förutsättningar ska vid behov omprioriteringar fastställas i samtal mellan chef och medarbetare. Detta är en del i arbetsgivarens ansvar för det systematiska arbetsmiljöarbetet som syftar till att motverka ohälsa och säkerställa en god arbetsmiljö.

4:3:1 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 12 månader.

Om begränsningsperiodens längd påvisas oskäligt belasta lärare eller arbetsgrupp kan lokal part begära att överenskommelse träffas om kortare begränsningsperiod eller omfattning av ordinarie arbetstid för viss medarbetare eller grupp av medarbetare.

Om parterna inte kan enas efter lokal och central förhandling gäller en begränsningsperiod om sex månader för ordinarie arbetstid för denna grupp.

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 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.

4:3:2 Ordinarie arbetstid för lärare inom uppdragsutbildning

För lärare som anställs med semestertjänst inom uppdragsutbildning utgör ordinarie arbetstid vid heltidsanställning 40 timmar i genomsnitt per helgfri vecka under en beräkningsperiod om tolv månader.

Om begränsningsperiodens längd påvisas oskäligt belasta lärare eller arbetsgrupp kan lokal part begära att överenskommelse träffas om kortare begränsningsperiod eller omfattning av ordinarie arbetstid för viss medarbetare eller grupp av medarbetare.

Om parterna inte kan enas efter lokal och central förhandling gäller en begränsningsperiod om sex månader för ordinarie arbetstid för denna grupp.

4:3:3 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.

4:4 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 dygnsvila
- 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

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

Förläggningstidpunkt	**Ersättning/ timme 2025-11-01**	**Ersättning/ timme 2026-11-01**
Måndag till torsdag kl 19 till kl 22	26,90	27,70
Måndag till torsdag kl 22 till kl 24 samt tisdag till fredag kl 00 till kl 06	54,00	55,60
Måndag kl 00 till kl 07	66,60	68,60
Fredag kl 19 till kl 24 samt från kl 00 till kl 24 lördag, söndag, helgdag.	66,60	68,60
Från kl 16 till kl 24 vardag närmast före trettondagen, 1 maj, nationaldagen, alla helgons dag eller Kristi himmelsfärdsdag samt från kl 00 till kl 07 vardag närmast efter trettondagen, 1 maj, nationaldagen eller Kristi himmelsfärdsdag.	66,60	68,60

Från kl 18 skärtorsdag, midsommarafton, julafton eller nyårsafton till kl 07 vardag närmast efter helg.	133,30	137,30

Ersättning enligt ovan inkluderar semesterlön.

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

4:6 Övertid

De förändringar som verkställs från och med den 1 september 2026 anges vid respektive regel.

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

Gäller från och med den 1 september 2026: Övertidsersättning utgår inte om deltidsanställd medarbetare som anmält önskemål om utökad

sysselsättningsgrad nekar ett skäligt erbjudande om stadigvarande utökad sysselsättningsgrad vid driftsenheten inom en period om sex månader.

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.

Gäller från och med den 1 september 2026: Faktisk arbetad tid 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

Anmärkning
Om lokal överenskommelse träffats enligt Bilaga 3 utges övertidsersättning enligt tabellen ovan för de timmar som överstiger 34 under respektive avstämningsperiod samt för de timmar som överstiger 1360 vid årsavstämningen.

4:6:4 Ersättning för mertid (upphör att gälla för arbete på mertid från och med den 1 september 2026)

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 arbetstidsmåttet 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.

4:6:5 Deltidsarbete upp till heltid

Deltidsanställd medarbetare kan efter överenskommelse med arbetsgivaren arbeta upp till heltid. Sådan mertid ska inte räknas in i begränsningen av regeln om möjligheten att beordra upp till 200 timmar allmän mertid per år. Det ankommer på arbetsgivaren att visa att en överenskommelse träffats.

Överenskommelse kan träffas för tidsbegränsad period eller vid varje enskilt tillfälle.

Anmärkning 1

En överenskommelse kan sägas upp av endera parten med två veckors uppsägningstid. Överenskommelsen bör även följas upp årligen eller om överenskommelsen är tidsbegränsad, inför dess upphörande, till exempel i

samband med lönesamtal eller medarbetarsamtal.

Anmärkning 2
Arbetsgivaren behöver föra anteckning om arbetstid och kunna visa vad som är beordrad respektive överenskommen mertid.

4:7 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 för-skola/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

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.

4:8 Reseersättning

I de fall arbetsgivaren begär alternativt godkänner att medarbetare reser i tjänsten med egen bil utges ersättning enligt Skatteverkets fastställda schablonbelopp för skattefri milersättning. De lokala parterna kan träffa avtal om annat. Arbetsgivare och medarbetare kan även träffa individuell överenskommelse om fast kontant ersättning alternativt rörlig ersättning med skattefri del.

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 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.

5:7 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. Om semesterdagar för innevarande semesterår på grund av detta inte kan överföras utges istället semesterersättning.

Semester ska dock i första hand tas ut som ledighet. Semesterlön för sparad semesterdag beräknas enligt 5:8.

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 outtagen semester

Semesterersättning utgör 5,4 (d v s 4,6 + 0,8) procent av aktuell månadslön per outtagen 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 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 60 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 bestått.

6:7 Total årslön

Den totala årslönen kan aldrig överstiga tolv månadslöner plus semestertillägg vid ferielöneberäkning.

6:8 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 socialförsäkringsbalken. 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 första14 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 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.

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). När dagslönen beräknas enligt 2:1 för en anställd med veckolön är månadslönen = 4,3 x veckolönen.

7:4:1 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:

(månadslönen x 12,2)
(52 x veckoarbetstiden)

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

(0,2 x månadslönen x 12,2)
(52 x veckoarbetstiden)

Om medarbetaren 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 arbetstidsmått beräknas den genomsnittliga veckoarbetstiden över en representativ period så att genomsnittet på ett rättvisande sätt speglar medarbetarens arbetstidsförhållande.

Anmärkning:
Av 6:4:3 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.

7:4:2 Sjukdom från och med den 15:e kalenderdagen

För varje sjukdag (även arbetsfria vardagar, sön- och helgdagar) görs sjukavdrag per dag enligt följande:

Sjukavdraget beräknas olika beroende på om medarbetarens månadslön över- eller understiger en viss lönegräns. Denna lönegräns beräknas som:

$$\frac{(10 \times \text{prisbasbeloppet (pbb)})}{12}$$

Exempel 2025:

Prisbasbeloppet år 2025 är 58 800 kr

Lönegränsen blir därför:

$$\frac{10 \times 58\,800}{12} = 49\,000 \text{ kr}$$

För medarbetare med månadslön som uppgår till högst lönegränsen:

Sjukavdrag görs med:

$$\frac{(0{,}9 \times \text{månadslönen} \times 12)}{365}$$

För medarbetare med månadslön över lönegränsen:
Sjukavdrag görs med:

$$\frac{(0{,}9 \times 10 \times \text{pbb})}{365} + \frac{0{,}1 \times (\text{månadslönen} \times 12 - 10 \times \text{pbb})}{365}$$

Avdraget fr.o.m 15:e sjukdagen får inte överstiga en dagslön per sjukdag.

7:4:3 Återinsjuknande

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

7:4:4 När tio karensavdrag gjorts

Antalet karensavdrag får enligt lagen inte överstiga tio tillfällen under en tolvmånadersperiod. 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 7:4:1 med sammanlagt högst 20 procent av genomsnittlig veckoarbetstid inom samma sjukperiod betraktas som ett tillfälle även om avdragen sker på olika dagar. Av 7:4:3 framgår att sjukperiod som börjar inom 5 kalenderdagar från att en tidigare sjukperiod upphört ska betraktas som en fortsättning på tidigare sjukperiod.

7:4:5 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.

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.
- 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 socialförsäkringsbalken 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.

7:7 Beviljad sjukersättning

Medarbetare som beviljats sjukersättning ska informera arbetsgivaren om sådant beslut.

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.

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 x pbb)/12

Exempel 2025: pbb är 58 800 kr

Lönegränsen blir därför:

(10 x 58 800 kr)/12 = 49 000 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

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 följd
- i 180 dagar om den anställde har varit anställd i minst tre år i följd

Föräldraledighetstillägg utges för två, var för sig sammanhängande, ledighetsperioder och inte för längre tid än ledigheten omfattar. Föräldraledighetstillägget utbetalas i proportion till ledighetens omfattning, d v s hel- respektive deltid.

Anmärkning
Detta gäller ledighetsperioder som påbörjats från och med den 1 september 2025.

8:1:3 Utbetalning av föräldraledighetstillägg

Föräldraledighetstillägget betalas ut månadsvis under föräldraledighetsperioden om inte arbetsgivaren och medarbetaren kommer överens om annat. 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 allvarligare 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 intermittent 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 (s.k. intermittent deltidsarbete), ska tjänst-ledighetsavdrag göras enligt följande:

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

9:3 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.

9:4 Totalförsvaret

Arbetstagare har rätt till ledighet för tjänstgöring inom totalförsvaret. Arbetstagaren ska om möjligt anmäla detta tre månader före ledighetens början och ska på begäran av arbetsgivaren styrka grunden för ledighetsansökan.

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:

$$\frac{\mathbf{X}}{\mathbf{Y}} \text{ x } \mathbf{Z} = \mathbf{L}$$

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 40 000 kr.

Heltid till och med 16 juli	**Deltid (50 % från och med 17 juli)**
X = 40 000 kr	X = 20 000 kr
Y = 31 dagar	Y = 31 dagar
Z = 27 dagar	Z = 4 dagar
L = 34 839 kr	L = 2 581 kr

11 Uppsägning

Om en arbetstagare eller en arbetsgivare vill bryta en tillsvidareanställning gäller vissa uppsägningstider. 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 (för närvarande 67 år) gäller en ömsesidig uppsägningstid av en månad.

11:1 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

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 59 år dock längst till den dag medarbetaren fyller 69 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 Medarbetare som fyllt 69 år

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 avbrytandetid än en månad efter det att arbetstagaren uppnått den ålder som anges ovan. Det ska uttryckligen framgå av överenskommelsen.

11:5 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.

11:6 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.

11:7 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.

11:8 Företrädesrätt

Företrädesrätt till ny anställning gäller inte till ny tidsbegränsad anställning, som vid dess uppkomst bedöms få en varaktighet av högst en månad.

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 riksorganisation eller riksförening eller av den fackliga organisationen utsedd behörig företrädare som organisationen 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 avtalsslutande 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

Avtalet gäller fr o m den 1 september 2025 t o m den 31 augusti 2027. Om avtalet inte sagts upp senast tre månader före giltighetstidens utgång förlängs det för ett år åt gången. Har avtalet sagts upp för omförhandling löper avtalet med sju dagars ömsesidig uppsägningstid fr o m den 1 september 2027, om parterna inte dessförinnan träffat nytt avtal.

Stockholm den 10 september 2025

Almega Utbildning
Daniel Andersson/Maria Tingnell/David Larsson

För Sveriges Lärare

Sveriges Lärare
Jens Ranta/Robert Nilsson

Bilaga 1

Turordning vid personalinskränkning

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 reglerna i denna bilaga.

De lokala parterna ska vid aktualiserad personalinskränkning värdera arbetsgivarens krav och behov i bemanningshänseende samt vilka krav som kan ställas utifrån bl a och skollagens andra förordningars regler om behörighet etc. Om dessa behov inte kan tillgodoses med tillämpning av lag ska fastställande av turordning ske med avsteg från bestämmelserna i anställningsskyddslagen.

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

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

De lokala parterna kan också med avvikelse från bestämmelserna i 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 företaget inför behandlingen av frågorna som berörs i denna paragraf tillhandahåller den lokala respektive förbundsavtalsparten relevanta faktaunderlag.

Anmärkning
Utan lokal eller central överenskommelse enligt ovan kan uppsägning pga

arbetsbrist respektive återanställning prövas enligt lag med iakttagande av förhandlingsordningen.

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

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 skadeståndsskyl1dig för brott mot turordningsreglerna. Det nu sagda gäller bara i fall där arbetsgivaren vid den tidigare arbetsbrist-uppsägningen 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.

Bilaga 2

Lokala överenskommelser

Avtalet och dess möjligheter till lokal anpassning, skapar förutsättningar för att behålla och rekrytera personal. Avvikelser kan göras genom lokala kollektivavtal som i sin tur kan möjliggöra individuella överenskommelser mellan arbetsgivare och arbetstagare. Innan ett lokalt kollektivavtal träffas bör en analys göras i syfte att klargöra hur ett sådant avtal påverkar verksamheten, ekonomin, möjligheterna att bemanna och arbetstagares arbetsmiljö. Överenskommelserna får inte strida mot tvingande lagstiftning.

Vid träffande av kollektivavtal bör följande beaktas:
• Ange vilken bestämmelse/moment i avtalet som den lokala avvikelsen stödjer sig på
• Syftet med avvikelsen och vad den innebär
• Vilken/vilka verksamheter, yrkesgrupp och/eller arbetstagare som omfattas
• Avtalets giltighetstid och uppsägningstid
• Ange vad som gäller vid uppsägning eller omreglering av avtalet
• Om avtalet innehåller värden bör det beskrivas om, och i så fall hur, dessa värden ska räknas upp över tid samt hur eventuell återväxling ska hanteras/beräknas
• Ange om uppföljning ska ske och i så fall hur.

Bilaga 3

Exempel på överenskommelse om avstämningsperioder vid ferietjänst

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

Vid avstämningarna 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 totalen 1360 timmar.

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

Bilaga 4

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.

Bilaga 5

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.

Från och med 1 september 2026 gäller följande:
Mom 5 Arbetad tid under jour
För arbetad tid under jour utgår kompensation enligt reglerna om övertid om inte kompensation härför uttryckligen ingår i lönen alternativt om inte arbetsgivaren och arbetstagaren träffat särskild överenskommelse om ersättning för arbetad tid.

Bilaga 6

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 november 2025: 17,60 kr per timme inklusive semesterlön.
1 november 2026: 18,10 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 2025: 35,10 kr per timme inklusive semesterlön.
1 november 2026: 36,10 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 överenskommits mellan arbetsgivaren och arbetstagaren.

Från och med 1 september 2026 gäller följande:
Tid då arbete utförts ersätts enligt reglerna om övertid om inte annat överenskommits mellan arbetsgivaren och arbetstagaren

Bilaga 7

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.

Bilaga 8

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.

Bilaga 9

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 baskunskaper 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 ny 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 överbrygga 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 skolledning ger resultat. Lärare har rätt men även ansvar att kontinuerligt utvecklas i arbetet. Planeringssamtal mellan skolledning och lärare, individuellt och kollektivt, bör klargöra vilken kompetensutveckling som krävs för att den enskilde läraren och lärarlaget allt bättre skall kunna utveckla elevernas lärande

Skolledning och arbetsgivaransvar
Skolledaren/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.

Bilaga 10

Skolresor med övernattning

Följande bestämmelser gäller om inte annat överenskommits mellan lokala parter:

Arbetstid
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.

***Anmärkning**:*
Arbetstidslagens regler om rast och måltidsuppehåll gäller även under skolresor.

Dygnsvila
Medarbetaren ska beredas 11 timmars sammanhängande vila per 24-timmarsperiod. Avvikelse från 11 timmars dygnsvila 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 dygnsvila.

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.

Ersättning för skolresor
För varje tjänstgöringsdygn med övernattning får medarbetaren ersättning med 750 kronor. Avvikelse får göras genom lokal överenskommelse.

Denna ersättning utgår istället för övertid, OB-ersättning, samt jour och beredskap. I ersättningen ingår semesterlön och semesterersättning.

Bemanning och ansvar
Planering avseende bemanning och ansvar ska göras före resan.

Försäkring
Arbetsgivaren ska klargöra vilka försäkringar som gäller i samband med skolresan innan avresa.

Bilaga 11

Lovskola

Efter överenskommelse med enskild medarbetare kan ytterligare 10 arbetsdagar nyttjas inom ramen för lovskola. Ersättning utgår till medarbetare enligt följande; när arbetstiden ryms inom den ordinarie årsarbetstiden ersätts medarbetaren med 150% av dagslön enligt 2:1, och om arbetstiden överskrider ordinarie årsarbetstid ersätts medarbetaren med 200% enligt 2:1 per extra, av arbetsgivaren nyttjad, arbetsdag.

Anmärkning
Beräkningen av ferielön påverkas inte av arbetsdagar överstigande 194. Sommarferiens längd får inte understiga 35 kalenderdagar. Vid överenskommelse bör den enskilde medarbetarens arbetssituation beaktas.

Bilaga 12

Avsättning till Flexpension i Tjänsteföretag

Generella regler

§ 1 Parterna har träffat överenskommelse om Flexpension i Tjänsteföretag på avtalsområdet. Denna överenskommelse gäller samtliga tjänstemän som omfattas av allmänna villkorsavtalet och som ITP-avtalets ålderspensionsbestämmelser är eller hade kunnat vara tillämpligt för och innebär en kollektiv avsättning till flexpensionssystemet.
Det innebär att arbetsgivaren från och med den 1 september 2024 ska betala en kompletterande premie till ITP-planen för tjänsteman som (ITP 1) fyllt 25 men inte 66 år i enlighet med punkt 7.2 i avdelning 1 eller som (ITP 2) fyllt 25 men inte 65 i enlighet med punkt 6.4 i avdelning 2.

§ 2 Den kompletterande premien ska inbetalas till Collectum från och med 1 september 2024 och därefter månatligen. Höjning av den kompletterande premien sker i enlighet med § 3 nedan och enligt de rutiner som gäller för kompletterande premier till ITP 1 respektive ITPK inom ITP 2. Premien ska komplettera den försäkring för ITP 1 eller ITPK som tjänstemannen har i anställningen hos arbetsgivaren.

Collectum ska, så långt det är möjligt, bistås av parterna med uppgifter om vilka arbetsgivare som ska göra avsättning till Flexpension i Tjänsteföretag.

§ 3 Premien till flexpension ska från och med den 1 september 2024 successivt byggas ut enligt nedan:

- Från och med 1 september 2024 införs premien med 0,6 %
- Från och med den 1 september 2025 höjs premien med 0,4 % till totalt 1,0 %
- Från och med den 1 september 2026 höjs premien med 0,3 % till totalt 1,3 %
- Från och med den 1 september 2027 höjs premien med 0,3 % till totalt 1,6 %
- Från och med den 1 september 2028 höjs premien med 0,2 % till totalt 1,8 %
- Från och med den 1 september 2029 höjs premien med 0,2 % till totalt 2,0 %.

Varje år som premienivån i Flexpension i Tjänsteföretag byggs ut minskar löneökningsutrymmet med motsvarande nivå.

Anmärkning
Parterna har löneavtal där utrymmet för löneökningar bestäms lokalt i företagens löneprocess. Det betyder att minskning av löneökningsutrymmet med anledning av att premien till flexpension införs eller höjs hanteras i den lokala löneprocessen. Om parterna under uppbyggnaden av flexpension skulle komma överens om löneavtal med centralt angivna löneökningstal hanteras minskningen i det centrala avtalet.

Parterna är överens om att utbyggnaden av flexpensionspremien enligt första stycket inte ska kunna innebära en högre total premienivå än den kollektiva premienivån i andra flexpensionssystem inom Almega. Det betyder att utbyggnaden kan behöva justeras och anpassas till hur flexpension byggs ut på andra avtalsområden inom Almega.

Skulle löneökningsutrymmet framgent bli väsentligt lägre än det föregående årets löneökningsutrymme ska parterna ta upp förhandlingar om att helt eller delvis skjuta på det aktuella årets fastställda avsättning.

Kostnader för premiebefrielseförsäkring i Alecta respektive premieöverföringen till Collectum och försäkringsbolagen samt förvaltningskostnader, ska belasta de avsatta premierna.

Ersättning från premiebefrielseförsäkringen utbetalas enligt Collectums och Alectas villkor för kompletterande premier till ITP 1 respektive ITPK.

§ 4 Arbetsgivare som omfattas av Flexpension i Tjänsteföretag kan ta ställning till om tjänstemännen vid företaget ska ha möjligheten att avstå från avsättning till Flexpension. Tjänstemannens fasta kontanta lön höjs vid avståendetidpunkten med motsvarande vid den tidpunkten aktuell kollektiv premienivå. Med avståendetidpunkt menas den tidpunkt då lämnat besked om avstående får verkan. Sådant avstående gäller för den aktuella anställningen hos arbetsgivaren, d.v.s. den juridiska personen. Ett avstående påverkar inte tidigare inbetalda premier till Flexpension i Tjänsteföretag.

Om arbetsgivaren tagit ställning till att tjänstemännen vid företaget får välja att avstå kan den tjänsteman som så önskar meddela sin arbetsgivare om att denne vill avstå från avsättning till Flexpension vid följande tillfällen:

- Samtliga tjänstemän anställda vid företaget kan lämna besked om avstående, tidigast vid införandet den 1 september 2024 och senast den 31 december 2024.
- Nyanställd tjänsteman vid företaget kan lämna besked om avstående tidigast vid tillträdesdagen i anställningen och senast två månader därefter.
- Tjänsteman anställd vid företag som genom verksamhetsöverlåtelse inträder i systemet för Flexpension i Tjänsteföretag kan lämna besked om avstående tidigast efter det att regleringen avseende avsättning börjar gälla och senast två månader därefter.
- Tjänsteman anställd vid företag som genom kollektivavtalsbundenhet inträder i systemet för Flexpension i Tjänsteföretag, enligt § 7 första stycket, kan lämna besked om avstående senast två månader efter bundenheten.
- Tjänsteman anställd vid företag som genom kollektivavtalsbundenhet inträder i systemet för Flexpension i Tjänsteföretag, enligt § 7 andra stycket, kan lämna besked om avstående tidigast efter det att regleringen avseende avsättning börjar gälla och senast två månader därefter.

Anmärkning 1
I samband med anställningens ingående är det möjligt för arbetsgivaren att i anställningsavtalet ange vad som är den överenskomna lönen respektive Flexpension i Tjänsteföretag samt vad lönen i sådant fall skulle bli vid ett avstående av Flexpension. Väljer tjänstemannen att avstå från avsättning till Flexpension kan sådant besked lämnas först fr o m att anställningen tillträtts.

Anmärkning 2
För det fall nyanställd tjänsteman beviljas semester, under perioden juni till och med augusti, och denna period helt eller delvis faller inom ramen för de två månader vilka utgör möjlighet för tjänstemannen att välja att avstå avsättning till Flexpension ska avståendemöjlighet förlängas med motsvarande antal kalenderdagar.

Anmärkning 3
När tjänsteman lämnat besked om avstående får avståendet verkan från den 1:a dagen i den första kalendermånaden i den tvåmånaders-period under vilken avståendet kan göras. Det innebär som exempel att tjänsteman som inträder i kollektivavtalet den 15 mars, kan lämna besked om avstående under perioden 15 mars – 15 maj vilket får verkan den 1 mars. Tjänstemannens lön höjs från avståendetidpunkten med den då aktuella kollektiva premienivån.

Undantag från ovanstående punkter gäller för tjänsteman som ej fyllt 25 år då möjligheten att lämna besked om avstående från avsättning till Flexpension tidigast inträder då tjänstemannen fyller 25 år och senast två månader därefter.

Arbetsgivaren ska dokumentera att tjänstemannen valt att avstå från avsättning till Flexpension i Tjänsteföretag i enlighet med dessa regler, samt därefter anmäla detta till Collectum. För det fall fråga uppkommer har arbetsgivaren att visa att tjänstemannen valt att avstå.

Anmärkning 4
Arbetsgivaren kan ändra sitt ställningstagande enligt denna paragraf genom att fatta ett nytt beslut. Om så sker, och arbetsgivarens beslut innebär att tjänstemännen får möjlighet att avstå från avsättning till Flexpension i Tjänsteföretag, gäller detta under förutsättning att tidsfrist/er ovan medger detta. Om arbetsgivarens beslut innebär att tjänstemännen inte längre får möjlighet att avstå, gäller tidigare medgivna avståenden såvida inte annat överenskommes enligt § 5 nedan.

Anmärkning 5
Parterna är överens om att ett avstående ska vara tjänstemannens egna beslut och får således ej vara villkorad i förhållande till förmåner i anställningen utöver vad som regleras i detta avtal. Arbetsgivaren kan inte heller på annat sätt generellt förutsätta individuella avståenden på företaget.

§ 5 Tjänsteman som har avstått från avsättning till Flexpension i Tjänsteföretag och därmed erhållit den vid avståendetidpunkten aktuella kollektiva premienivån till Flexpension i Tjänsteföretag som lön kan, om arbetsgivaren medger det, återta avståendet och få den aktuella kollektiva premienivån som pensionspremie istället. Huruvida pensionspremien enligt den kollektiva nivån ska avräknas mot lön

bestäms efter överenskommelse mellan tjänstemannen och arbetsgivaren.

§ 6 Tjänsteman som valt att inte avstå avsättning till Flexpension i Tjänsteföretag kan träffa individuell överenskommelse med arbetsgivaren om ytterligare avsättningar än vad som anges i avtalet för Flexpension i Tjänsteföretag. Sådan individuell överenskommelse gäller under så lång tid och på sätt tjänstemannen och arbetsgivaren kommit överens om.

Om individuell överenskommelse som träffats enligt vad som anges i första stycket upphör, ska den individuellt överenskomna ytterligare avsättningen utges som lön till tjänstemannen.

Anmärkning 1
Avtalsparterna i denna överenskommelse om Flexpension i Tjänsteföretag ska verka för att sådana ytterligare avsättningar ska göras inom ramen för pensionsplanen ITP till ITP 1 eller ITPK.

Anmärkning 2
Löneväxlingssystem som tillämpas utan samband med Flexpension i Tjänsteföretag påverkas inte av denna reglering.

§ 7 Företag som när bundenhet av kollektivavtalet uppstår redan omfattas av annat flexpensionssystem ska fortsätta bygga ut företagets premienivå, oavsett hur denna byggts upp inom ramen för centrala avtalsuppgörelser om Flexpension/deltidspension, med de avsättningar som görs enligt Flexpension i Tjänsteföretag till dess företaget når den fullt utbyggda premienivån för Flexpension i Tjänsteföretag om 2 %, så som anges i § 3.

Anmärkning 1
Där det i §3 i denna överenskommelse framgår att del av löneökningsutrymmet används till ytterligare avsättning till Flexpension i Tjänsteföretag ska sådan avsättning i stället utges som lön när fullt utbyggd premienivå om 2% har uppnåtts i företaget.

Företag som när bundenhet av kollektivavtalet uppstår inte tidigare omfattats av flexpensionssystem gäller utöver vad som anges i § 3 följande:

- 12 månader efter att företaget anslutits till kollektivavtalet ska företaget betala 10 % av den premienivå som var aktuell vid anslutningstillfället.
- 24 månader efter att företaget anslutits till kollektivavtalet ska företaget betala ytterligare 20 %, totalt 30 %, av den premienivå som var aktuell vid anslutningstillfället.
- 36 månader efter att företaget anslutits till kollektivavtalet ska företaget betala ytterligare 20 %, totalt 50 %, av den premienivå som var aktuell vid anslutningstillfället.
- 48 månader efter att företaget anslutits till kollektivavtalet ska företaget betala ytterligare 25 %, totalt 75 %, av den premienivå som var aktuell vid anslutningstillfället.
- 60 månader efter att företaget anslutits till kollektivavtalet ska företaget betala ytterligare 25 %, totalt 100 %, av den premienivå som var aktuell vid anslutningstillfället.

Utöver ovanstående infasning av premienivån kopplat till anslutningstillfället har företaget även att utge löneökningsutrymme enligt gällande löneavtal samt de eventuella ytterligare premieavsättningar till Flexpension i Tjänsteföretag som regleras i gällande avtal.

Företaget kan välja att för samtliga tjänstemän vid företaget införa avsättning till Flexpension i Tjänsteföretag i en snabbare takt än vad som anges i denna paragraf, vilket inte får medföra någon avräkning från löneökningsutrymmet i gällande löneavtal. En sådan förtida uppbyggnad av premienivån betraktas inte heller som individuell överenskommelse om ytterligare avsättning inom ramen för flexpensionsavtalet.

Anmärkning 2
Beträffande verksamhet eller del av verksamhet som övergår från en arbetsgivare till en annan genom en sådan verksamhetsövergång som avses i 6b § anställningsskyddslagen gäller följande när förvärvaren är bunden av kollektivavtal om Flexpension i Tjänsteföretag och överlåtare och förvärvare har byggt ut respektive premienivå olika: När förvärvarens kollektivavtal blir tillämpligt på de övertagna tjänstemännen gäller den premienivå till Flexpension i Tjänsteföretag som framgår av förvärvarens kollektivavtal.

Kompletterande premier till ITP 1

§ 8 Den kompletterande premien ska tidigast betalas fr.o.m. den månad tjänstemannen fyller 25 år och längst t.o.m. månaden före den under vilken tjänstemannen uppnår 66 års ålder.

§ 9 Den kompletterande premien ska beräknas på den pensionsmedförande lönen för pensionsförmåner enligt ITP 1, punkten 6.

Den kompletterande premien debiteras arbetsgivaren av Collectum på samma underlag som ligger till grund för premien för ITP 1.

Kompletterande premier till ITPK inom ITP 2

§ 10 Den kompletterande premien ska betalas för tjänsteman som är född 1978 eller tidigare och längst t.o.m. månaden före den under vilken tjänstemannen uppnår 65 års ålder.

§ 11 Den kompletterande premien ska beräknas på den pensionsmedförande lönen för pensionsförmåner enligt ITP 2, punkten 3.

För tjänsteman som beviljats deltid i pensioneringssyfte och har ITP 2 ska arbetsgivaren även under sådan tid fortsatt anmäla inkomst utifrån tidigare sysselsättningsgrad.

Anmärkning
Avseende rörliga lönedelar förutsätts att överenskommelse träffas hur dessa ska anmälas. Överenskommelse träffas med utgångspunkt från tidigare sysselsättningsgrad med beaktande av faktisk förtjänst, ny sysselsättningsgrad och eventuellt förändrat lönesystem.

§ 12 Arbetsgivaren har rätt att avanmäla tjänsteman som är föräldraledig. Då sådan tid med föräldrapenning är pensionsgrundande rekommenderar Svenskt Näringsliv och PTK arbetsgivaren att fortsätta betala premierna till ITP 2 under de första elva månaderna av föräldraledigheten. Avtalsparterna är därför överens om att denna rekommendation även ska gälla kompletterande premier till ITPK.

Utbetalningsregler

§ 13 Uttag av pensionsförsäkring som baseras på de kompletterande premierna för Flexpension i Tjänsteföretag sker i enlighet med de villkor som gäller för uttag av ITP 1 respektive ITPK.

§ 14 Tolkning och tillämpning av dessa villkor sker i ITP-nämnden när det gäller frågor där tillämpningen följer av ITP-planens regler. Övriga frågor avseende tolkning och tillämpning av detta avtal ska hanteras i enlighet med branschavtalets förhandlingsordning.

Anställda som inte har ITP 1 eller ITPK

§ 15 För tjänstemän som är mellan 25 och 65 år (ITP 2) eller 66 år (ITP1) och som ITP avtalet är eller hade kunnat vara tillämpligt för men som inte har något pågående intjänande av ITP 1 eller ITPK hos arbetsgivaren gäller att arbetsgivaren träffar enskild överenskommelse med den anställde om hur avsättningen till Flexpension i Tjänsteföretag ska hanteras utifrån gällande förutsättningar. Sådan överenskommelse kan också träffas mellan arbetsgivaren och lokal facklig organisation.

Även för tjänsteman som inte har något pågående intjänande av ITP 1 eller ITPK hos arbetsgivaren gäller §§ 4 och 5.

Gemensam information

§ 16 För att ge stöd kring hanteringen av Flexpension i Tjänsteföretag ska de kollektivavtalsslutande parterna ta fram gemensamt informationsmaterial. Informationsmaterialet ska spridas till företagen, de förtroendevalda och företagens tjänstemän.

Bilaga 13

Överenskommelse om deltid i pensioneringssyfte

Tjänsteman har en förstärkt möjlighet att hos arbetsgivaren ansöka om att gå ner i arbetstid från 62 års ålder (ITP2) eller 63 års ålder (ITP1) för att möjliggöra Flexpension. En förutsättning för att överenskommelse ska kunna träffas är att så kan ske med skäligt hänsynstagande till verksamhetens krav och behov.

Tjänsteman som vill utnyttja rätten att ansöka ska göra detta skriftligen. Arbetsgivaren ska skyndsamt pröva ansökan och göra en bedömning av möjligheterna att träffa överenskommelse om deltid.

Kommer arbetsgivare och tjänstemannen överens om att tjänstemannen ska går ner i arbetstid är anställningen från det att överenskommelsen börjar gälla en deltidstjänst med den sysselsättningsgrad som följer av överenskommelsen.

Träffas inte överenskommelse om nedgång i arbetstid ska arbetsgivaren underrätta tjänstemannen och dennes fackliga organisation (om det finns en lokal klubb/förening vid företaget) därom och om skälen till varför överenskommelse inte kan träffas. Såväl lokal som central förhandling i intressefrågan kan därefter påkallas av den fackliga organisationen kring ansökan och förutsättningarna för denna. Vid förhandling anses tjänstemannens ansökan om att gå ned i tid avse en minskning till 80 %.

Träffas inte överenskommelse i förhandlingen gäller företagets bedömning även fortsättningsvis. Det förhållandet att överenskommelse inte träffas kan inte prövas rättsligt förutsatt att arbetsgivaren prövat ansökan och motiverat sin bedömning med hänvisning till verksamhetens krav och behov.

För tjänsteman som träffat överenskommelse enligt ovanstående reglering och tillhör ITP 2 ska arbetsgivaren fortsatt till Collectum anmäla inkomst utifrån tjänstemannens tidigare sysselsättningsgrad. Denna skyldighet upphör dock om tjänstemannen tar anställning hos annat företag eller på annat sätt bedriver verksamhet av ekonomisk natur som kan ge tjänstemannen inkomst.

Företrädesrätt till anställning med högre sysselsättningsgrad enligt 25 a § anställningsskyddslagen gäller inte för tjänstemän som har gått ner i arbetstid i pensioneringssyfte.

Anmärkning 1
Parterna är överens om att avtalet ska anpassas till vid var tid gällande författningsregler rörande pension.

Anmärkning 2
Avseende rörliga lönedelar förutsätts att överenskommelse träffas hur dessa ska anmälas. Överenskommelse träffas med utgångspunkt från tidigare sysselsättningsgrad med beaktande av faktisk förtjänst, ny sysselsättningsgrad och eventuellt förändrat lönesystem.

Kollektivavtal om lönebildning i fristående skolor och förskolor samt för uppdragsutbildning mellan Almega Utbildning och Sveriges lärare

Detta avtal gäller för medlemmar i Sveriges Lärare som är anställda i företag anslutna till Almega Utbildning. De som omfattas av avtalet regleras i bilaga 1.

1. Lönebildningens betydelse

Lönebildningen är en positiv kraft i företagets verksamhet och bidrar till att skapa förutsättningar så att individer utvecklas och stimuleras till goda insatser. Härigenom bidrar lönebildningen till hög kvalitet, effektivitet och lönsamhet. Detta möjliggör en positiv löneutveckling och trygghet i anställningen.

2. Grundläggande principer för lönesättningen och löneprocessen i företagen

Löneavtalet är ett processlöneavtal med lokal lönebildning utan individgaranti där löneökningsutrymmet fastställs lokalt utifrån varje företags särskilda förutsättningar. Mål och resultat såväl som marknadskrafterna, arbetsinnehåll och strävan efter en viss lönestruktur i företaget påverkar lönerna. Möjligheter till yrkesutveckling och därmed löneutveckling har stor betydelse för såväl verksamhetens- som medarbetarens utveckling. Lönepåverkande faktorer är även samhällsekonomin och de resurser som kommunerna satsar på den typ av verksamhet som avtalet omfattar.

Lönen ska vara individuell och differentierad. Härvid ska beaktas en ökad lönespridnings betydelse för goda resultat. Varje medarbetare ska veta på vilken grund lönen sätts och vilka krav som gäller för att erhålla en god löneutveckling. Ökad kunskap och erfarenheter gör att medarbetaren kan utvecklas och utföra arbetsuppgifter som är mer kvalificerade och mer ansvarskrävande. Sambandet mellan erfarenhet och löneutveckling behöver särskilt beaktas. Arbetsgivaren och medarbetaren har ett gemensamt ansvar för kompetensutveckling.

Det är av stor betydelse att bedömningen av det som påverkar lönen för medarbetaren sker på så tydliga grunder som möjligt. Mål-, utvecklings- och resultatsamtal är medel för att erhålla en grund för bedömning av utvecklingsinsatser och lönesättning för medarbetaren. Lönesättningsprinciperna ska inte vara diskriminerade. Osakliga löneskillnader ska

elimineras. Föräldralediga omfattas av den årliga lönerevisionen. Samma värdering och tillämpning beträffande lönesättning ska gälla såväl kvinnor som män.

Varje medarbetare bidrar till företagets utveckling genom sin arbetsinsats och sina uppnådda resultat i förhållande till satta mål. Detta medför att alla anställda bör få en löneutveckling. Om en medarbetare inte skulle erhålla löneutveckling ska särskilda överväganden göras mellan berörda parter om orsakerna härtill och överenskommelse träffas om vilka åtgärder som bör vidtas i syfte att åstadkomma en förändring.
Samverkan på arbetsplatsen ska ske avseende att finna samarbets- och förhandlingsformer som stödjer ett aktivt lokalt lönearbete, där alla kan bidra med sina kunskaper från verksamheten.

2.1 Lönepolicy med kriterier för individuell lönesättning

För att nå målet med en bra lönebildning krävs att företaget har en lönepolicy som redovisar företagets värderingar samt är tydlig och väl känd.

Det är i det enskilda företaget, hos företagsledningen, medarbetare och fackliga företrädare, som kunskaper finns om företagets förutsättningar beträffande lönebildningen. Därför är det av stor vikt att företagets lönepolicy med kriterier för individuell lönesättning utarbetas i varje enskilt företag. Häri ingår att varje medarbetare ges kunskap om på vilka grunder lönen sätts och hur medarbetaren kan påverka sin löneutveckling. Härigenom uppnås en lönesättning som kan accepteras av både arbetsgivaren och den enskilde medarbetaren.
Vid framtagande av kriterier för lönesättningen kan nedanstående beaktas:

- arbetsuppgifternas innehåll, svårighetsgrad och ansvaret som följer därav
- medarbetarens prestation och sätt att uppfylla kraven som ställs
- medarbetarens idérikedom, pedagogiska färdigheter och förmåga att bedriva god undervisning
- förmåga att leda, ta initiativ och samarbeta
- utbildning, kunskap och erfarenheter samt
- ekonomiskt ansvar, verksamhetsansvar och personalansvar
- godkänd meritering enligt professionsprogrammet

Bra lönekriterier ska vara tydliga, kopplade till verksamhetens behov, kända av medarbetare och chefer samt tillämpas för alla av detta avtal berörda medarbetare. Det kan även behövas personliga mål.

2.2 Mål-, resultat-, och lönesamtal

För att individuell och differentierad lönesättning ska fungera förutsätts att arbetsgivaren och medarbetaren varje år genomför mål-, utvecklings/ resultat- och lönesamtal.
Mål/utvecklingssamtalet är den dialog som förs mellan arbetsgivaren och medarbetaren där det klargörs vilka mål medarbetaren ska arbeta för under kommande verksamhetsår och vilka utvecklingsinsatser som behövs för att målen ska kunna uppfyllas.

Resultatsamtalet är den dialog som förs mellan arbetsgivaren och medarbetaren där individens resultat sätts i relation till uppställda mål och en återkoppling görs till de kriterier för individuell lönesättning som återfinns i företagets lönepolicy. Dialog om reviderad lön är en viktig förutsättning för detta samtal. Det är viktigt att både medarbetare och chef är förberedd inför samtalet.

Information om reviderad lön och motivering därav ges av arbetsgivaren i enlighet med den förhandlingsordning som gäller på företaget.

Anmärkning
Det är inte antalet samtal som är avgörande utan innehållet i dem. Parterna är medvetna om att man lokalt finner de bästa formerna för samverkan såväl som innehållet i samtalet/samtalen.

3. Löneutveckling

Det ligger i avtalets anda att överenskommelsen om löner träffas lokalt och att de lokala parterna vinnlägger sig att komma överens.
Lönerna fastställs genom lokal lönebildning.
Om de lokala parterna trots intentionerna i detta avtal inte kommer överens bör centrala parter konsulteras enligt punkt 4 i syfte att den lokala löneprocessen ska återupptas. I övrigt gäller förhandlingsordningen (se punkt 5).

4. Central konsultation

Om någondera parten anser att den lokala processen inte fungerar tillfredsställande kan begäran om central konsultation göras hos central part i syfte att klargöra avtalets innehåll samt intentioner. Efter lönekonsultationen är avsikten att lokala parter ska kunna genomföra lönerevision i enlighet med det centrala avtalets intentioner.

5. Förhandlingsordning

Lönerevision sker den 1 september respektive år. De lokala parterna kan inför respektive år komma överens om annat lönerevisionsdatum.

Nedanstående förhandlingsordning gäller om inte arbetsgivaren och lokal facklig organisation kommer överens om annat. Med lokal facklig organisation menas på arbetsplatsen utsedda fackliga förtroendemän med mandat att hantera lokala löneförhandlingar.

Anmärkning
Saknas det på arbetsplatsen förtroendevalda med mandat att löneförhandla är Sveriges Lärares riksförening eller förhandlingsombud i riksorganisationen lokal part. I övrigt utgör riksorganisationen lokal part vad gäller punkterna 4, 5, och 6 i förhandlingsordningen i företag när det saknas förhandlingsombud. Punkterna 1, 2, 3 och 7 i förhandlings-ordningen hanteras i dialog mellan arbetsgivare/chef och medarbetare på företagen med följande undantag i punkt 2:

- *inför lönerevisionen säkerställer Sveriges Lärare de medlemmar som omfattas av lönerevisionen och meddelar arbetsgivaren vem som ska vara mottagare av avstämningen av de nya lönerna samt*
- *i de fall företaget har för avsikt att understiga nivån från den svenska arbetsmarknaden i övrigt, där industrimärket är normerande tas kontakt med Sveriges Lärares riksorganisation.*

1. Information om detta avtals innebörd lämnas till medlemmarna i Sveriges Lärare.

2. De lokala parterna ska gå igenom löneavtalets punkt 2, såsom grundläggande förutsättningar, gemensam omvärldsanalys, marknadskrafterna, arbetsinnehåll och lönestrukturen – såväl aktuell som önskad - på företaget samt eventuella satsningar/prioriteringar. Parterna går igenom föregående års utvärdering (om sådan gjorts) i syfte att utveckla årets process. En tidsplan för lönerevisionen bör upprättas.

   De lokala parterna bör även gå igenom lönepolicyn med kriterier för att säkerställa att den är uppdaterad och känd.

   Inför lönerevisionen säkerställer Sveriges Lärare de medlemmar som omfattas av lönerevisionen och meddelar till arbetsgivaren vem som har förhandlingsmandatet och ska vara mottagare av avstämningen av de nya lönerna.

Är parterna överens om löneökningsutrymmet rekommenderas att parterna dokumenterar detta på lämpligt sätt. Om parterna inte är överens om de lokala förutsättningarna och löneutrymmet bör processen ajourneras och central konsultation enligt punkt 4 begäras innan arbetsgivaren går vidare med lönesamtalen. Saknas lokal part tas kontakt med Sveriges Lärares riksorganisation i de fall företaget har för avsikt att understiga nivån från den svenska arbetsmarknaden i övrigt, där industrimärket är normerande.

3. Vid lönesamtalet lämnar arbetsgivaren förslag till ny lön till medarbetaren samt motiverar den nya lönen.

   Anmärkning
   Detta bygger på att dialogen enligt 2.2 har skett.

4. Arbetsgivaren ska till förbundet lämna underlag för avstämning av de nya lönerna rörande Sveriges Lärares medlemmar. (Se punkt 2.) Om parterna är överens avslutas lönerevisionen formellt och de nya lönerna utbetalas. Det rekommenderas att parterna dokumenterar detta på lämpligt sätt.

5. Om parterna inte är överens kan den lokala fackliga organisationen påkalla lokal förhandling ska detta ske inom 14 dagar efter det att arbetsgivaren lämnade underlaget för avstämning till förbundet.

6. Om den lokala förhandlingen inte leder till en överenskommelse, kan den hänskjutas till central förhandling mellan arbetsgivarförbundet och Sveriges Lärare.

   Begäran om sådan central förhandling ska ske skriftligen och påkallas hos arbetsgivarförbundet respektive Sveriges Lärare senast två veckor efter avslutad lokal förhandling. Därefter ska arbetsgivarförbundet och Sveriges Lärare utan dröjsmål bestämma lämplig dag för central förhandling.

   Vid den centrala förhandlingen diskuteras förutsättningarna för lönerevisionen på rubricerat företag. Kommer de centrala parterna inte överens om annat fastställer de nivån genom att utgå från den svenska arbetsmarknaden i övrigt, där industrimärket är normerande. Ramen för lönehöjningarna fastställs utifrån företaget/den juridiska personen, såvida parterna ej träffat överenskommelse om annat.

Parterna är överens om att det tredje stycket i detta moment inte kan åberopas på företag där det endast finns 5 medlemmar eller färre som företräds av Sveriges Lärare. Syftet är att den sammantagna nivån inte ska ses som en individgaranti. Löneavtalet ska dock vara vägledande och gällande i övriga delar.

7. Lokala parter ska utvärdera innevarande års löneprocess, inklusive utfall och lönespridning, i syfte att utveckla och förbättra kommande löneprocess. Det bör ske i samband med att lönerevisionen avslutas. Utvärderingen bör dokumenteras.

Anmärkning
Har central konsultation enligt punkt 4 begärts av endera parten efter att underlag för avstämning lämnats till förbundet eller att den lokala förhandlingen inte lett till någon överenskommelse, pausas löneprocessen och parterna behöver inte påkalla förhandling inom 14 dagar för att undvika preskription. Syftet med konsultationen är att lokala parter efter genomförd konsultation kan återuppta och slutföra den lokala löneprocessen. Om de lokala parterna inte blir överens efter genomförd konsultation, tillämpas tidsfristerna i punkt 5 och 6 i förhandlingsordningen.

6. Central utvärdering av löneavtalet

Centrala parter utvärderar årligen, eller när parterna överenskommer, löneavtalet i termer av hur löneprocesserna har fungerat och hur löneavtalet använts under året och avtalsperioden.

7. Begreppet företag

Om företaget har flera arbetsplatser kan företaget välja att beräkna ramen för det totala löneökningsutrymmet på flera arbetsplatser sammanslaget eller hela företaget. Om det sedan tidigare har funnits annan praxis vid lönerevisionen kan den fortsatt gälla.

1 Omfattning

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

1.2 Undantag av vissa kategorier

Detta löneavtal omfattar inte anställd 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 varat fortlöpande under 6 månader eller
- innehar anställning som utgör bisyssla

Överenskommelse kan träffas om att anställd, som enligt ovan är undantagen från löneavtalet, ändå ska omfattas detsamma.
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 fastställande av dennes lön.

Medarbetare 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 respektive år eller senare och inte har fått löneutveckling enligt tillämpning av 3 (Löneutveckling) 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 löneutveckling.

1.4 Avtal om undantag från nästkommande lönerevision

Om företaget och en 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 medarbetaren inte omfattas av detta löneavtal. Lokala parter kan överenskomma om annan tidsperiod än sex månader.

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 punkt 3 (Löneutveckling), såvida inte lokal överenskommelse om annat har träffats.

2 Tillämpningsregler

2.1 Retroaktiv omräkning

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

2.2 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.

3 Vissa pensionsfrågor

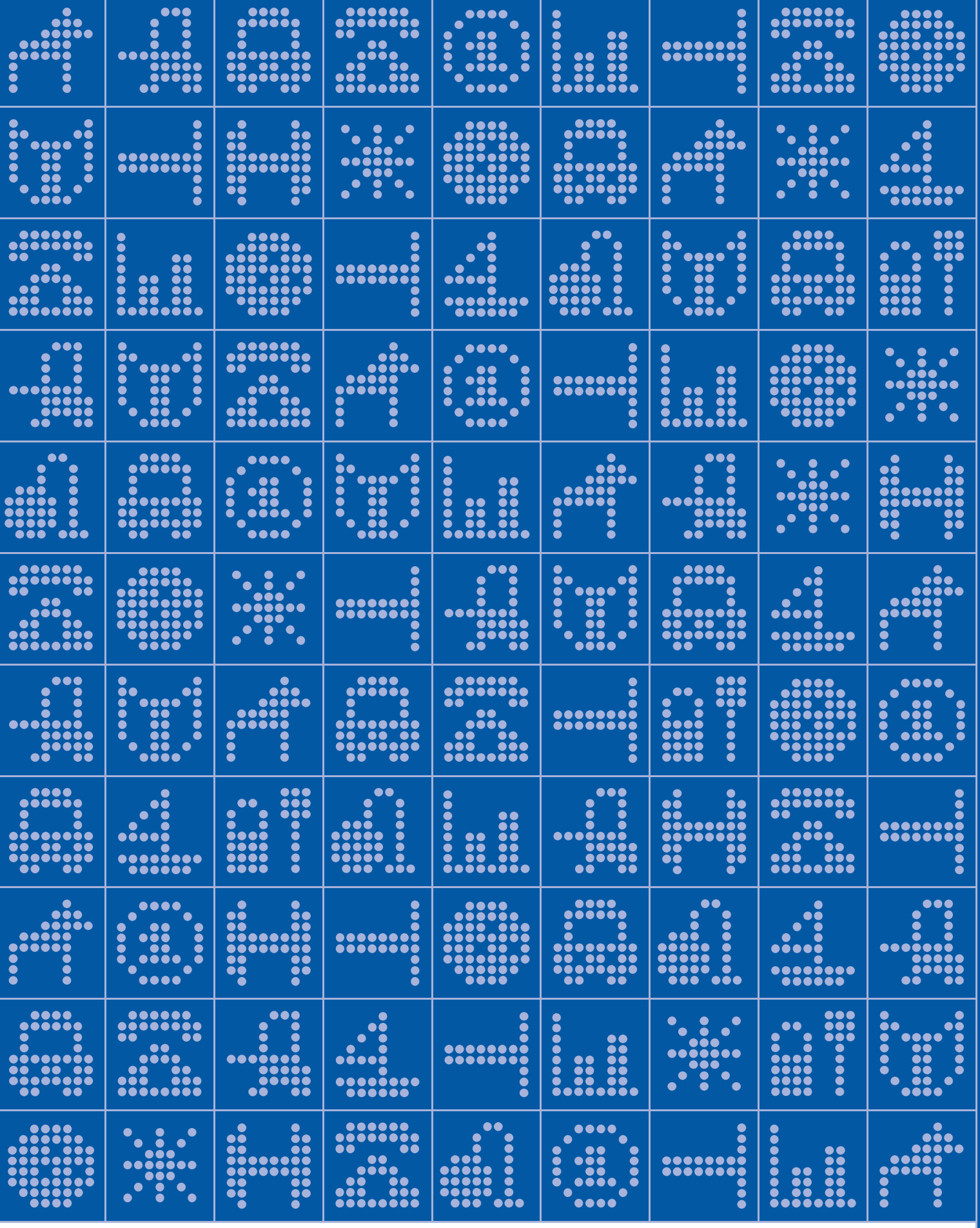
3.1 Pensionsmedförande löneutvecklingar (gäller ITP)

Om löneutveckling utges till medarbetare som anges i punkt 1.3 och som är pensionsberättigad, ska höjningen inte vara pensionsmedförande. Om anställningen har upphört på grund av pensionering ska löneutvecklingen vara pensionsmedförande.

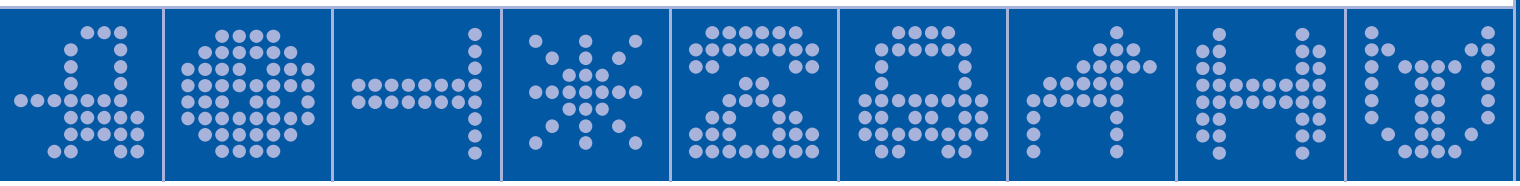
3.2 Anmälan om pensionsmedförande lön

Företagen ska anmäla löneutvecklingar till Collectum/PRI.

Art.nr 6506 2509



Avtalet finns för nedladdning på www.arbetsgivarguiden.se

Best nr: 6506 2509

Frågor om innehåll:
Tel: 08-762 69 00