

PROTOKOLL

ORIGINAL

Bransch	Fristående förskola, fritidsverksamhet, grundskola, uppdragsutbildning och gymnasieskola
Ärende	Allmänna villkor och löner 1 maj 2007 – 31 december 2009
Parter	Almega Tjänsteföretagen Läraryrket och Lärarnas Riksförbund genom Lärarnas Samverkansråd
Tid	15 februari, 6 mars, 15 mars, 4 april, 19 april, 4 maj och 31 maj 2007
Plats	ALMEGAs lokaler i Stockholm
Närvarande för	Almega Tjänsteföretagen Monica Lysholm, ordförande och vid protokollet Jenny Moberg Jan-Åke Ahlström Birgitta Arosenius Lisbeth Boalt Bo Kristoffersson Lars-Göran Nyström Eva Ottne Laila Rosenqvist Anne-Sophie Rönnerberg Thomas Sehlan Lärarnas Samverkansråd Ulla Persson, Läraryrket (15 februari) Fredrik Mandelin, Läraryrket Hans Björkman, Lärarnas Riksförbund
Justerare	Monica Lysholm, Jenny Moberg, Fredrik Mandelin och Hans Björkman

§ 1

Förhandlingarna hade upptagits i syfte att överenskomma om nytt kollektivavtal för allmänna villkor samt ett lönebildningsavtal för tiden 1 maj 2007 till och med 31 december 2009.

MLM
JAB

- § 2 **Avtal om lönebildning**
Parterna är överens om att under avtalsperioden utföra partgemensamt arbete om lokal lönebildning enligt **bilaga 1**.
- § 3 Parterna träffade nytt avtal om lönebildning **bilaga 2**.
- § 4 Parterna träffade nytt kollektivavtal om allmänna villkor enligt **bilaga 3**.
- § 5 Är 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.
- § 6 Parterna noterar att möjligheten finns att gemensamt delta i en arbetsgrupp initierat av Prevent med inriktning på arbetsmiljöfrågor i fristående skolor och förskolor. Syftet är att partsgemensamt framarbete ett antal praktiska checklistor som kan användas i verksamheten.
- § 7 Om en förändring sker i Lagen (1982:80) om anställningsskydd avseende visstidsanställningar är parterna överens om att göra en översyn av avtalet för allmänna villkor kapitel 3 Anställningsformer under avtalsperioden.
- § 8 En partsgemensam arbetsgrupp tillsätts till syfte att utforma ett samverkansavtal för medlemmar inom detta område. Parternas målsättning med att skapa ett samverkansavtal är att öka och ge möjlighet att på företagsnivå samverka i frågor som rör inflytande information, arbetsmiljö, jämställdhet och kompetensutveckling. Samverkansavtalet åsyftar till att skapa en plattform där arbetsgivarens mål och visioner för verksamheten kan möta de anställdas kunskaper om hur löpande verksamheten utvecklas.
- § 9 Parterna är överens om att tillsätta en arbetsgrupp till syfte att se över kap 4 ARBETSTID Friskoleavtalet **bilaga 4**.




Vid protokollet

Monica Lysholm

Justeras:

Almega Tjänsteföretagen

För Lärarnas Samverkansråd


Monica Lysholm

Läraryrket

Fredrik Mandelin

Lärarnas Riksförbund

Hans Björkman


Jenny Moberg

Bilaga 1**Lokal lönebildning**

Partsgemensamt arbete om lokal lönebildning för de som omfattas av avtalet fristående skolor och förskolor. I kollektivavtalet är parterna överens om att:

Lönen ska sättas utifrån varje företags särskilda förutsättningar. Mål och resultat såväl som marknadskrafterna, arbetsinnehåll och de lokala parternas strävan efter en viss lönestruktur i företaget påverkar lönerna. Lönepåverkande faktorer är även samhällsekonomi och de resurser som kommunerna satsar på den typ av verksamhet som avtalet omfattar.

De centrala parterna har även konstaterat att lönebildning är en positiv kraft i företagets verksamhet och bidrar till att skapa förutsättningar så att individer utvecklas och stimuleras till goda insatser. Vidare betonas att lönen ska vara individuell och differentierad. För att lönebildningen ska fungera på ett tillfredsställande sätt förutsätts ett aktivt arbete och att arbetsgivaren och medarbetaren varje år genomför mål-, utvecklings/resultat- och lönesamtal.

För att betona vikten av arbetet med lokal lönebildning avser parterna att under avtalsperioden gemensamt tydliggöra avtalets innebörd, intention och möjligheter. Parterna är eniga om att gemensam utbildning och information bäddar för en samsyn och bättre tillämpning av avtalet lokalt.

Mot bakgrund av vad som ovan sagts åtar sig parterna att tillsammans och var för sig under avtalsperioden genomföra ett arbete i form av riktade utbildningsinsatser samt att kontinuerligt utvärdera löneavtalets efterlevande.

Parterna ger, till sina respektive lönebildningsansvariga, i uppgift att ta fram material som ger stöd för partsgemensam utbildning. Vidare ska förslag på orter, antal tillfällen, datum och ansvarig för genomförandet gemensamt beslutas.

Utvärderingen av löneavtalets efterlevnad ska ske dels genom ett partsgemensamt statistikavtal, dels genom ett antal fastställda avstämningsmöten.

- Varför och vad är lokal lönebildning?
 - Lönebildningsprocessen
 - Kollektivavtalet
- Vad krävs för att det ska bli bra?
 - Chefens roll
 - Verktyg
- Lönepolicy

- Medarbetarsamtal
 - Sätta mål
 - Följa upp

- Lönesamtal
 - Hur koppla lön till uppnådda mål och prestationer?

Beroende på vilken omfattning på utbildningen/seminarierna bör någon form av praktiska övningar också komma ifråga.

MM
Högskolan
Högskolan

Bilaga 2**Nytt avtal om lönebildning**

Överenskommelse har träffats om ändringar rörande villkoren enligt nedan

2. Grundläggande principer för lönesättningen och löneprocessen i företagen

Tillägg i stycke tre

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.

3. Löneutveckling

Tillägg

Det ligger i avtalets anda att överenskommelsen om löner träffas lokalt och att de lokala parterna vinnlägger sig att komma överens.

De centrala parterna är eniga om att ej fastställa ökningen av lönesumman i siffror under respektive avtalsår. Om de lokala parterna trots intentionerna i detta avtal inte kommer överens, gällande löneutveckling, ska det garanterade utfallet för de av Lärarförbundet och Lärarnas Riksförbunds medlemmar, vid företaget motsvara totalt 10,2 % för lönerevisionstillfällena 1 januari 2007, 1 januari 2008 samt 1 januari 2009.

MJM
om ju
AB

Kollektivavtal om lönebildning i fristående skolor och förskolor samt för uppdragsutbildning mellan Almega Tjänsteföretagen och Lärarförbundet och Lärarnas Riksförbund

Detta avtal gäller för medlemmar i Lärarförbundet och Lärarnas Riksförbund som är anställda i företag anslutna till Almega Tjänsteföretagen. 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

Lönen ska sättas utifrån varje företags särskilda förutsättningar. Mål och resultat såväl som marknadskrafterna, arbetsinnehåll och strävan efter en viss lönestruktur i företaget påverkar lönerna. 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. 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.

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 idériakedom och pedagogiska färdigheter
- förmåga att leda, ta initiativ och samarbeta
- utbildning, kunskap och erfarenheter samt
- ekonomiskt ansvar, verksamhetsansvar och personalansvar

Kriterierna ska tillämpas lika för alla av detta avtal berörda medarbetare.

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.

Lönesamtalet är det tillfälle vid vilket arbetsgivaren meddelar och motiverar den nya lönen.

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.

4. Förhandlingsordning

4.1 Förhandlingsordning

Lönerevision äger fr o m 2007 rum den 1 januari respektive år om inte de lokala parterna enas 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 alternativt för Lärarförbundet: lokalavdelning och för Lärarnas Riksförbund: kommunförening.¹ En information om detta avtals innebörd lämnas till samtliga medarbetare. Arbetsgivaren och medarbetarnas representanter på arbetsplatsen anordnar en sådan information.

1. Arbetsgivaren anmäler inför lönerevision till av Lärarförbundet och Lärarnas Riksförbund utsedda företrädare vilka som är anställda och omfattas av lönerevision enligt bilaga 1.
2. Lärarförbundet och Lärarnas Riksförbund ska till företaget senast inom 14 dagar från att de mottagit uppgift enligt (1) lämna skriftlig uppgift på berörda medlemmar och av dem utsedda lokala representanter.
3. Arbetsgivaren ska till respektive fackförbund lämna förslag till nya löner rörande i Lärarförbundet och Lärarnas Riksförbund organiserade anställda.
4. Önskar de lokala fackliga organisationerna påkalla lokal förhandling ska detta ske inom 14 dagar efter det att arbetsgivaren lämnade sitt förslag.
5. Om enighet inte uppnås kan endera part begära central förhandling inom 14 dagar från att den lokala förhandlingen avslutades, dock senast den 1 juni respektive år.
6. Efter avslutad lokal alternativt central förhandling, alternativt om lokal förhandling inte påkallats enligt p 4, ska arbetsgivaren ha lönesamtal med medarbetaren där den nya lönen meddelas och motiveras.

¹ Lärarförbundet och Lärarnas Riksförbund åtar sig att verka för konstruktiva lösningar avseende de av Almega Tjänsteföretagens medlemsföretag som bedriver verksamhet i flera olika kommuner inom samma juridiska person.

MM
 AB

Bilaga 2:1**1 OMFATTNING (Läraryrket och Lärarnas Riksförbund)**

1.1 Detta löneavtal omfattar medarbetare som börjat sin anställning vid företaget senast den 31 december 2006, den 31 december 2007 respektive den 31 december 2008

1.2 Undantag av vissa kategorier

Detta löneavtal omfattar inte anställd som den 31 december 2006, den 31 december 2007 respektive den 31 december 2008

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

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

Om anställd, som den 31 december 2006, den 31 december 2007 respektive den 31 december 2008 var anställd som vikarie eller på prov och som enligt första stycket inte omfattas av löneavtalet, under avtalsperioden erhåller tillsvidareanställning vid företaget, ska bestämmelserna i detta avtal vara vägledande vid fastställandet av dennes lön.

Medarbetare som 31 december 2006, den 31 december 2007 respektive den 31 december 2008 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 den 1 januari 2006, den 1 januari 2007 respektive den 1 januari 2008 eller senare och inte har fått löneutveckling enligt punkt 1 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 Anställningsavtal den 1 augusti 2006, den 1 augusti 2007 respektive den 1 augusti 2008 eller senare

Om företaget och en medarbetare den 1 augusti 2006, den 1 augusti 2007 respektive den 1 augusti 2008 eller senare respektive år har träffat avtal om anställning och därvid även om viss lön och de vidare uttryckligen har kommit överens om att den avtalade lönen ska gälla oberoende av nästkommande års lönerrevision ska medarbetaren inte omfattas av detta löneavtal.

1.5 Redan genomförd lönerrevision

Om företaget i avvaktan på detta löneavtal redan har utgett löneutvecklingar ska dessa avräknas mot vad medarbetaren erhåller vid tillämpning av punkt 1, 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.

Sjukavdrag omräknas retroaktivt. Omräkningen sker individuellt.

Tjänstledighetsavdrag m m omräknas retroaktivt. Omräkningen sker med den genomsnittliga löneutvecklingen för anställda vid företaget, såvida inte lokal överenskommelse träffas om att omräkningen ska ske individuellt för varje anställd.

2.2 Arbetstidsförändring

Om arbetstidens längd för anställda vid företaget, eller vissa av dessa, förändras den 1 januari 2007, 1 januari 2008 respektive 1 januari 2009 eller senare 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.

Handwritten signature
HB

Bilaga 3**Kollektivavtal om allmänna villkor**

Överenskommelse har träffats om ändringar rörande allmänna anställningsvillkor enligt nedan:

Kapitel 4**4:7:2 Beräkning av övertid**

Nytt tillägg enligt kursiv text

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

OB- och övertidsersättning kan inte utges för samma tid.

Kapitel 8**8:1 Föräldraledighetstillägg**

Nytt tillägg enligt kursiv text

- i 30 dagar om den anställda har varit anställd i ett men inte två år i följd
- i 60 dagar om den anställda har varit anställd i minst två år
- i 90 dagar om den anställda har varit anställd i minst tre år

Föräldraledighetstillägget är lika stort som sjuklönen från 15:e dagen. Den utbetalas med hälften i samband med ledighetens början och med hälften sedan anställningen fortsatt i tre månader efter tjänstledigheten. Beloppet inkluderar semesterlön.

Om föräldraledigheten skulle bli kortare än en, två respektive *tre* månader, utges föräldraledighetstillägget inte för längre tid än ledigheten omfattar.

Föräldraledighetstillägget utges inte om arbetstagaren undantas från föräldrapenning enligt lagen om allmän försäkring. Om denna förmån har nedsatts ska föräldraledighetstillägget reduceras i motsvarande mån.

Nedanstående text är endast redaktionella ändringar

Kapitel 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 från och med dag 15 enligt lagen om allmän försäkring. För dag 15-90/45 tillkommer i normalfallet kompletterande ersättning från arbetsgivaren enligt detta avtal. Efter dag 90/45 i sjukdomsperioden utges ingen sjuklön.

7:1 Sjuklönetidens längd

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

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

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

Grupp 2 = övriga arbetstagare

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

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

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

7:2 Anmälan

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

7:3 Sjukförsäkrans och läkarintyg

Arbetstagare ska lämna sjukförsäkrans som anger tid och omfattning av frånvaron till arbetsgivaren. Arbetsgivaren eller försäkringskassan kan begära att arbetstagaren lämnar läkarintyg som visar graden av arbetsoförmåga och sjukdomstidens längd. Från åttonde sjukdagen ska läkarintyg alltid lämnas. Arbetsgivaren behöver inte betala sjuklön om försäkrans och intyg inte lämnats eller om uppgifterna är oriktiga och av betydelse för rätten till sjuklön.

Om arbetsgivaren så begär ska den anställda 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 Sjuklörens storlek

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

För lärare med ferielön se definitioner 2:1

Första sjukdagen	En timlön/timme
andra – fjortonde sjukdagen	0,2 x timlön/timme
femtonde sjukdagen:	
för lönedelar under 10 prisbasbelopp	0,9 x dagslönen per kalenderdag
för lönedelar över 10 prisbasbelopp	0,1 x dagslönen per kalenderdag

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

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

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

7:5 Ändring av lön eller veckoarbetstid

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

MHM
7/10 AB

7:6 Inskränkningar i rätten till sjuklön

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

MNY
AB
jm

Bilaga 4**Arbetsgrupp om arbetstider**

Almega Tjänsteföretagen och Lärarförbundet och Lärarnas Riksförbund är överens om att tillsätta en arbetsgrupp till syfte att se över kap 4 ARBETSTID Friskoleavtalet. Parterna vill som första steg göra en probleminventering kring följande frågor:

Vilka förändrings/utvecklingsbehov finns i verksamheterna?

- I skolverksamheten generellt
- På mindre arbetsplatser
- På större arbetsplatser
- I olika skolformer

Vilka önskemål om förändringar finns?

- Hos lokala arbetsgivare
- Hos enskilda lärare
- Hos Tjänsteföretagen som arbetsgivarorganisation
- Hos de enskilda företagen
- Hos de fackliga organisationerna

Vilka krav kan ställas på ett fungerande system för arbetstidshantering?

- Flexibilitet
- Effektivitet
- Inflytandemöjligheter
- Transparens
- Arbetsmiljö/hållbart arbetsliv
- Facklig insyn och påverkan

Vilka krav ställs på systemet utifrån perspektivet på lärararbetet som ett högt kvalificerat intellektuellt arbete?

- Behov av ständig kompetensutveckling
- Behov av tid för reflektion, planering och utförande
- Verksamhetens behov av kvalitetsutveckling
- Behov av professionell självständighet i vardagsarbetet

Kan arbetstidreglerna i kollektivavtalet utvecklas och förbättras på ett sätt som leder till mervärde både för arbetsgivaren och de anställda?

Med utgångspunkt i ovanstående kan arbetsgruppen själv närmare precisera området för sitt arbete.

Arbetsgruppen tillsätts med x företrädare för de centrala parterna samt av dem utsedda representanter. Arbetet i gruppen skall påbörjas under hösten 2007 och pågå till våren 2008. Under denna tid skall kontinuerlig partsgemensam utvärdering och rapportering ske till parternas uppdragsgivare/huvudmän. Tidpunkt och antal tillfällen fastställs av parterna gemensamt. Slutlig rapport från arbetsgruppen arbete skall avges senast under xx 2008.

Arbetsgruppens arbete skall resultera i förslag till alternativa arbetstidsmodeller och som under försöksperioden 2008/ 2009 tillämpas på ett antal skolor. Utvärdering av alternativa arbetstidsmodeller skall ske av parterna var för sig och partsgemensamt under hösten 2009.

Syftet är att resultatet skall kunna utgöra underlag vid nästkommande kollektivavtalsförhandlingarna.

