

AVTAL

FRISTÅENDE SKOLOR,
FÖRSKOLOR OCH FRITIDSHEM

Allmänna anställningsvillkor och löneavtal m m för anställda inom fristående skolor, förskolor och fritidshem

Arbetsgivarföreningen KFO
Svenska Kommunalarbetsareförbundet
Fackförbundet SKTF
Läraryrket
Lärarnas Riksförbund
Sveriges Skolledarförbund

Gäller fr o m 1 juni 2010



Innehållsförteckning

Sida

| | |
|---|---|
| Förteckning över avtal och överenskommelser | 4 |
|---|---|

Allmänna anställningsvillkor

| | |
|---|----|
| § 1 Avtalets omfattning..... | 5 |
| § 2 Anställning..... | 5 |
| § 3 Allmänna förhållningsregler | 6 |
| § 4 Arbetstid | 7 |
| § 5 Lönebestämmelser | 9 |
| § 6 Övertids- och mertidsersättning..... | 11 |
| § 7 Tjänstledighet och föräldraledighet | 13 |
| § 8 Sjuklön | 15 |
| § 9 Semester | 18 |
| § 10 Ferielön | 20 |
| § 11 Anställnings upphörande | 21 |
| § 12 Pensioner och försäkringar | 26 |
| § 13 Tjänste- och personalbostad..... | 26 |
| § 14 Giltighetstid | 27 |

Bilaga

| | |
|---------------------------------|----|
| Ersättning vid jourtjänst | 28 |
|---------------------------------|----|

Kommunal

| | |
|-----------------------------|----|
| Förhandlingsprotokoll | 29 |
| Löneavtal..... | 31 |
| Inhyrningsfrågan | 34 |

Läraryrskommittén, Lärarnas Riksförbund

| | |
|----------------|----|
| Löneavtal..... | 36 |
|----------------|----|

SKTF

| | |
|---------------------------|----|
| Löneavtal..... | 40 |
| Förhandlingsordning | 42 |

Sveriges Skolledarförbund

| | |
|----------------|----|
| Löneavtal..... | 43 |
|----------------|----|

De skuggade texterna i avtalet avser anställda med ferieanställning.

Förteckning över avtal och överenskommelser

som gäller mellan Arbetsgivarföreningen KFO (KFO) och Svenska Kommunalarbetsareförbundet, Lärarnas Riksförbund, Lärarförbundet samt Fackförbundet SKTF inom avtalsområdet

ALLMÄNNA ANSTÄLLNINGSVILLKOR

Mellan KFO och parterna gäller avtal om allmänna anställningsvillkor från och med den 1 juni 2010. (Återfinns i detta avtalstryck.)

LÖNEREVISION

Parterna är överens om att lönevillkoren regleras enligt vid varje tidpunkt gällande löneavtal. (Återfinns i detta avtalstryck.)

FÖRHANDLINGSORDNING

Mellan KFO och parterna gäller avtal om förhandlingsordning. (Återfinns i särskilt avtalstryck.)

PENSIONS FÖRSÄKRING (KTP-PLANEN)

Överenskommelse om KTP-pensioner mellan KFO och PTK har antagits av parterna att gälla för detta avtalsområde. (Återfinns i särskilt avtalstryck.)

TRYGGHETS FÖRSÄKRING VID ARBETSSKADA (TFA)

Överenskommelse om trygghetsförsäkring vid arbetsskada mellan KFO och PTK har antagits av parterna att gälla för detta avtalsområde. (Återfinns i särskilt avtalstryck.)

TJÄNSTEGRUPPLIV FÖRSÄKRING (TGL)

Överenskommelse om tjänstegrupplivförsäkring mellan KFO och PTK har antagits av parterna att gälla för detta avtalsområde. (Återfinns i särskilt avtalstryck.)

TRYGGHETS AVTAL OCH TJÄNSTEMÄNNENS TRYGGHETS FOND (TRK)

Trygghetsavtal och Tjänstemännens trygghetsfond gällande mellan KFO och PTK har antagits av parterna att gälla för detta avtalsområde. (Återfinns i särskilt avtalstryck.)

Allmänna anställningsvillkor

§ 1 AVTALETS OMFATTNING

Mom 1 Allmänt

Avtalet gäller för arbetstagare anställda vid förskolor, fritidshem, grund- och gymnasieskolor som är medlemmar i Arbetsgivarföreningen KFO (KFO).

Dessutom gäller övriga avtal och bestämmelser enligt förteckning eller som tecknas under avtalsperioden mellan KFO och parterna.

Mom 2 Nya medlemmar i KFO

Ansluts företag till KFO under avtalets giltighet gäller detta avtal från den tidpunkt företaget erhållit medlemskap i KFO, såvida inte företaget är bundet av annat kollektivavtal. Avtalet gäller då från den tidpunkt som parterna är överens om.

Mom 3 Särskilda villkor för anställda i chefsställning

Arbetstagare i chefsställning och arbetsgivaren kan träffa enskilt avtal om särskilda anställningsvillkor.

Mom 4 Pensionär

För arbetstagare som kvarstår i tjänst eller har anställts efter det att arbetstagaren uppnått den ordinarie pensionsålder som gäller enligt KTP-planen, gäller avtalet med följande inskränkning:

– Uppsägningstiden framgår av § 11 mom 5:3.

Arbetsgivare och arbetstagare som avses i detta moment kan träffa överenskommelse om andra villkor än vad som framgår av avtalet.

Mom 5 Tjänsteresa

Om en arbetstagare företar tjänsteresa inom- eller utomlands på arbetsgivarens uppdrag ska anställningsvillkoren under tjänsteresan regleras antingen genom överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren eller genom särskilt resereglemente eller liknande. Villkoren bör fastställas innan tjänsteresan företas.

§ 2 ANSTÄLLNING

Mom 1 Anställningsavtal

Anställningsavtal ska skriftligen utfärdas av arbetsgivaren samt undertecknas av arbetsgivare och arbetstagare före anställningens ikraftträdande vid alla anställningsformer.

Arbetsgivaren ska i anslutning till att anställningsavtal träffas även skriftligen underätta arbetstagaren om gällande anställningsvillkor, dock senast inom en månad från anställningens ikraftträdande.

Om arbetstagaren övergår till annan befattning eller om överenskommelse träffas om längre eller kortare arbetstid än tidigare, ska nytt komplett anställningsavtal utfärdas. Detta ska ske senast i samband med förändringens ikraftträdande.

Om arbetet till sin natur är oregelbundet bör detta anges i anställningsavtalet.

I anslutning till att anställningsavtal träffas ska arbetsgivaren även informera arbetstagare med ferielön om gällande bestämmelser för lön och ledighet enligt detta avtal.

Anmärkning

I samband med anställningen bör arbetsgivaren informera om den tystnadsplikt och övriga skyldigheter enligt skollagen som gäller för arbetsgivarens verksamhet.

Mom 2 Anställningsform

Anställningen gäller tills vidare om inte avtal träffats om anställning på prov, allmän visstidsanställning, vikariat, säsongsarbete och när arbetstagaren fyllt 67 år.

Avtal om anställning med lön per arbetad timme får träffas om den sammanhängande anställningstiden uppgår till högst tre månader per anställningstillfälle, alternativt inte överstiger 16 timmar per helgfri vecka i genomsnitt på en fyra veckors period.

Den anställde och arbetsgivaren kan avtala om att tidsbegränsad anställning kan upphöra i förtid med en månads underrättelsetid.

Anmärkning 1

Information till den lokala arbetstagarorganisationen enligt LAS § 28 gäller inte tidsbegränsade anställningar enligt detta avtal, förutom vid provanställningar.

Företrädesrätt till återanställning enligt LAS 25 gäller inte anställningar som avses vara i högst 14 dagar. Arbetstagare som anställs för viss tid som lärare, förskollärare eller fritidspedagoger utan att uppfylla skollagens särskilda villkor har inte heller företrädesrätt till återanställning enligt LAS § 25.

(Tidsbegränsade anställningars upphörande – se § 11 mom 3)

Anmärkning 2

Avtal om tidsbegränsade anställningar som ingåtts före den 1 juli 2007 följer bestämmelser i tidigare lag och avtal.

Mom 3 Läkarintyg

Om arbetsgivaren så begär, är arbetstagaren i samband med anställning skyldig att uppvisa läkarintyg på tjänstbarhet. Arbetsgivaren kan anvisa läkare och ersätter då kostnaderna för intyget.

§ 3 ALLMÄNNA FÖRHÅLLNINGSGREGLER

Mom 1 Förtroende och tystnadsplikt

Förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare grundar sig på ömsesidig lojalitet och förtroende. Arbetstagaren ska ta till vara och främja arbetsgivarens intressen. Arbetstagare ska under sin anställning, samt efter anställningens upphörande, iaktta diskretion rörande verksamheten samt iaktta tystnadsplikt om uppgifter om enskilda personer som arbetstagaren till följd av sin anställning fått kännedom om.

Mom 2 Bisyssla

Arbetstagare får inte inneha anställning, åta sig uppdrag eller bedriva verksamhet, som kan inverka menligt på arbetstagarens arbete hos arbetsgivaren.

Om en arbetstagare avser att ta anställning, åta sig uppdrag eller bisyssla av mera omfattande slag, ska arbetstagaren därför först samråda med arbetsgivaren.

Arbetsgivaren kan meddela förbud mot annan anställning eller bisysslors utövande om de inverkar på arbetstagarens sätt att sköta arbetsuppgifterna eller utöva verksamhet som kan rubba förtroendet till arbetstagaren eller arbetsgivarens/verksamhetens anseende.

Deltidsanställd äger rätt att ta annan anställning upp till full tid.

Mom 3 Förtroendeuppdrag

Arbetstagaren har rätt att inneha statligt, kommunalt eller fackligt förtroendeuppdrag.

§ 4 ARBETSTID

Arbetstidslagen gäller med följande tillägg och förändringar.

Mom 1 Ordinarie arbetstid

För heltidsanställd arbetstagare är den ordinarie arbetstiden, i genomsnitt under en fyraveckorsperiod, 40 timmar per helgfri vecka. I arbetstiden ingår enskild och gemensam planeringstid.

Vid planeringen bör tid avsättas för kompetensutveckling/utbildning.

Gäller endast SKTF och Lärarförbundet samt Lärarnas Riksförbund:

Arbetsgivaren och den enskilde medarbetaren får träffa överenskommelse om annan reglering av arbetstiden än vad som följer av första stycket.

Anmärkning

Om arbetstagare har fullgjort arbetstid på annandag pingst och nationaldagen infaller på en lördag eller söndag ges en ledig arbetsdag under kalenderåret. Arbetstagarens önskemål om förläggning av ledighet tillgodoses om de är förenliga med verksamhetens krav.

Mom 2 Verksamhetsår/arbetsår/ferier

För lärare med ferieanställning gäller följande:

Verksamhetsår är den tidsperiod om tolv månader, som förflyter från verksamhetsårets början på hösten till motsvarande tidpunkt följande höst.

Arbetsår är den tidsperiod under verksamhetsåret som arbetstagaren är tjänstgöringsskyldig.

Ferier är den del av verksamhetsåret som läraren inte är tjänstgöringsskyldig.

Mom 2:1 Ordinarie arbetstid per helgfri vecka

För lärarkollektivet är den framräknade genomsnittliga årsarbetstiden, exklusive semestern, 1 767 timmar.

Den av arbetsgivaren reglerade arbetstiden för heltidsanställd lärare är 1 360 timmar per verksamhetsår exklusive lunchraster och förläggs till 194 dagar under och i anslutning till elevernas skolår.

Resterande del av arbetstiden är förtroendearbetstid.

Mom 2:2 Den reglerade arbetstidens fördelning och förläggning för lärarna

Mot bakgrund av att en fristående skola har en speciell karaktär, kan arbetsgivaren och lärarna vid den enskilda friskolan träffa överenskommelse om fördelning och förläggning av den reglerade arbetstiden.

Om inte överenskommelse träffas ankommer det på den part som vill föra ärendet vidare att begära lokal och central förhandling.

Den reglerade arbetstiden kan fördelas på pedagogiskt arbete med elever, undervisning, gemensam planering, föräldramöten, utvecklingssamtal, informationsträffar och samordning av pedagogiska frågor med förskolan m m.

Arbetsgivaren kan för enskild lärare, efter samråd med läraren, begränsa tiden för pedagogiskt arbete med eleverna, till förmån för andra arbetsuppgifter.

Deltidsanställd lärare fullgör den reglerade arbetstiden i proportion till anställningens omfattning.

Mom 2:3 Förtroendearbetstid

Förtroendearbetstid är sådan tid över vilken lärarna har förtroendet att själva disponera och är i första hand avsedd för för- och efterarbete, spontana elev- och föräldrakontakter samt tid för egen utveckling.

Mom 2:4 Kompetensutveckling m m

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

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

Mom 2:5 Överenskommelse om annan arbetstid

Arbetsgivaren och den enskilde läraren liksom arbetsgivaren och lokal arbetstagarorganisation vid den enskilda friskolan får sluta överenskommelse om annan reglering än vad som följer av § 4.

Om överenskommelse träffas om annan arbetstid bör översyn av de individuella förmånerna göras.

Mom 3 Arbetstidsschema

Daterat och undertecknat arbetstidsschema bör finnas tillgängligt på arbetsplatsen. Schemat ska ange tiderna för arbetets början och slut för varje arbetstagare eller grupp av arbetstagare med samma arbetstidsindelning. Av schemat bör även framgå rasternas längd och förläggning.

Nytt arbetstidsschema eller ändring i arbetstidsschema bör, om annat inte överenskommit med berörda anställda, anslås minst två veckor innan det träder i kraft.

Mom 4 Avvikelser från arbetstidslagen (ATL)**Mom 4:1****För Kommunal gäller följande:**

Oavsett vad som anges i ATL

– kan arbetstagares sammanhängande dygnsvila uppgå till minst 9 timmar vid förläggning av ordinarie arbetstid under förutsättning att dygnsvilan inte understiger

ett genomsnitt av 11 timmar under varje period av 24 timmar under begränsningsperioden.

– kan arbetstagares dygnsvila vid tillfällig avvikelse understiga den planerade dygnsvilan under förutsättning att den inte understiger ett genomsnitt av 11 timmar under varje period av 24 timmar under begränsningsperioden.

– kan arbetstagares sammanhängande veckovila vid tillfällig avvikelse uppgå till minst 24 timmar.

Parterna konstaterar att dygnsvilan så långt som möjligt bör förläggas i enlighet med ATL och att avvikelser bör noteras.

Protokollsanteckning

Det konstateras att i det fall en verksamhet avser att ha nattöppet ska parterna genom särskilt kollektivavtal reglera frågan.

Mom 4:2

Samtliga:

Arbetsgivare och lokal arbetstagarorganisation kan träffa lokalt avtal om avvikelser från arbetstidslagen enligt följande:

5 § andra stycket om längre begränsningsperiod än fyra veckor.

7 § andra stycket om att likställa kompensationsledighet med arbetad tid.

8 § om annat uttag av övertid och annan begränsningsperiod för övertid.

10 § första och andra stycket om mertid vid deltidsanställning.

13 § första stycket om nattvila.

14 § första stycket om veckovila.

15 § tredje stycket om förläggning av raster.

16 § om utbyte av rast mot måltidsuppehåll.

§ 5 LÖNEBESTÄMMELSER

Mom 1 Lönepolitik

Mom 1:1 Grundläggande principer för lönesättningen

Parterna är ense om att lönesättningen ska bygga på de grundläggande principer som framgår av bifogade löneavtal.

Mom 1:2 Lönerevision

Revidering av löner baseras på centrala överenskommelser mellan KFO och parterna och som redovisas i bifogat löneavtal.

Mom 1:3 Lönesättning av nyanställd

Lön fastställs efter överenskommelse mellan arbetsgivaren och den sökande till befattningen varvid hänsyn ska tas till ansvaret i befattningen, arbetsuppgifternas svårighetsgrad, utbildning, erfarenhet m fl kriterier.

Den överenskomna månadslönen kan i vissa fall (se § 6 mom 2) efter överenskommelse även inkludera ersättning för övertid och mertid.

Mom 1:4 Lägstlön

För Kommunal gäller följande:

Lön för arbetstagare som fyllt 19 år och har en sammanhängande anställningstid överstigande tre månader utgår enligt följande:

Fram till 31 maj 2010 uppgår lägslönen till 15 300 kr/mån.
 Från och med 1 juni 2010 uppgår lägslönen till 15 606 kr/mån.
 Från och med 1 juni 2011 uppgår lägslönen till 16 070 kr/mån.

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

För arbetstagare med fast kontant lön i yrke där arbetsgivaren kräver och arbetstagaren har yrkesförberedanden gymnasieutbildning samt ett års sammanhängande anställning i yrket efter genomgången utbildning, ska lön utgå enligt följande:

Fram till 31 maj 2010 uppgår lägslönen till 17 000 kr/mån.
 Från och med 1 juni 2010 uppgår lägslönen till 17 306 kr/mån.
 Från och med 1 juni 2011 uppgår lägslönen till 17 770 kr/mån.

Lägsta löner gäller för heltidsanställd. För deltidсанställd utgår lön i proportion till sysselsättningsgrad.

Mom 1:5 Arbete på obekväm arbetstid

Vid lönesättningen ska hänsyn tas till om den ordinarie arbetstiden är förlagd till så kallad obekväm arbetstid, t ex kvällar, helger och helgdagsaftnar.

Mom 2 Löneformer

Mom 2:1 Månadslön

Huvudregeln är att arbetstagare anställs enligt för befattningen, mellan arbetsgivaren och arbetstagaren, överenskommen månadslön.

Deltidsanställds månadslön utgår med så stor del av den till motsvarande heltidsanställd utgående lönen, som svarar mot arbetstidens längd i förhållande till den för motsvarande heltidsanställd gällande arbetstid. Motsvarande ska gälla vid partiell ledighet under hel kalendermånad.

Lön för del av månad: Lön avseende del av kalendermånad utges för kalenderdag med månadslönen $\times 12$ dividerat med 365 per kalenderdag som anställningen omfattar.

Mom 2:3 Lön per arbetad timme

Lön per arbetad timme, oavsett anställningsform, inklusive semesterlön kan utges om den sammanhängande anställningstiden inte uppgår till tre månader per anställningstillfälle eller om inte arbetstiden överstiger 16 timmar per helgfri vecka i genomsnitt på en fyraveckorsperiod.

Lön per arbetad timme är $1/152$ av för befattningen överenskommen månadslön inklusive semesterlön.

Mom 3 Ersättning för lägerskolverksamhet

Arbetstagare erhåller för varje tjänstgöringsdygn med övernattnings 320 kronor inklusive semesterlön.

För fullgjord aktiv tjänstgöring utöver ordinarie arbetstid utges tidskompensation med en timme per arbetad timme.

För tidskompensation som inte uttagits vid anställningens upphörande utges ersättning med timlön beräknad enligt mom 2:3.

Det förutsätts att arbetsgivaren klargör villkoren för lägerverksamheten innan den påbörjas.

Anmärkning

Vid lägerskolverksamhet gäller inte § 6 Övertids- och mertidsersättning.

Mom 4

Ersättning för jourtjänst vid nattöppna förskolor framgår av bilaga 3.

§ 6 ÖVERTIDS- OCH MERTIDSERSÄTTNING

Mom 1 Skyldighet att arbeta övertid

Då arbetsgivare så anser erforderligt är arbetstagare skyldig att arbeta övertid i den omfattning gällande lag och avtal medger.

Mom 2 Undantag från rätt till övertidsersättning

För arbetsledande personal och för arbetstagare som har frihet i arbetstidsförläggningen, kan arbetsgivare och arbetstagare träffa överenskommelse om att arbetstagaren inte har rätt till särskild övertidsersättning utan att ersättning härför ingår i lönen och/eller ersätts med fem semesterdagar.

Överenskommelsen ska vara skriftlig. Sådan överenskommelse kan omprövas om förutsättningarna väsentligt har förändrats.

Förlängd arbetstid på grund av vikariat, byte av arbetspass eller arbete på extra pass som inte är beordrad utgör inte övertid.

Tid vid lägerskolverksamhet (se § 5 mom 3) och förtroendearbetstid räknas inte in vid beräkning av övertid.

Mom 3 Rätten till övertidsersättning

Med övertidsarbete som medför rätt till övertidsersättning avses arbete som heltidsanställd arbetstagare utfört utöver den för arbetstagaren gällande ordinarie arbetstidens längd om:

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

Mertid/övertid vid deltidsanställning – se moment 5.

Mom 3:1 Beräkning av utfört övertidsarbete

Vid beräkning av längden av utfört övertidsarbete räknas påbörjad halvtimme.

Om övertidsarbetet har utförts såväl före som efter den ordinarie arbetstiden viss dag, skall de båda övertidsperioderna sammanräknas.

Mom 4 Beräkning av övertidsersättning

Övertidsarbete ersätts i pengar eller efter överenskommelse mellan arbetstagare och arbetsgivare i form av ledig tid.

Övertidsersättning

Övertidsersättning per arbetad timme inklusive semesterlön utges enligt följande:

- a) för övertidsarbete under 2 timmar närmast före och efter den för en heltidsanställning gällande dagliga ordinarie arbetstidens längd,

$$\frac{\text{månadslönen}}{94} \quad (\text{enkel övertid})$$

- b) för övertidsarbete på annan tid,

$$\frac{\text{månadslönen}}{72} \quad (\text{kvalificerad övertid})$$

Ovanstående gäller även heltidsanställd lärare med ferietjänst.

Med månadslön avses i detta moment arbetstagarens aktuella fasta heltidsmånadslön.

Kompensationsledighet

Kompensationsledighet för övertidsarbete som avses under

- a) utges med 1 1/2 timme per arbetad timme (enkel övertid),
b) med 2 timmar per arbetad timme (kvalificerad övertid).

Mom 5 Deltidsanställning - Ersättning för mertid och övertid

Mom 5:1 Mertid

Om deltidanställd arbetstagare har utfört beordrat arbete, utöver den för arbetstagarens deltidanställning gällande dagliga arbetstidens längd, upp till åtta timmar eller i schema fastställd längre arbetstid per dag (mertid), eller arbetat på en arbetsfri dag, måndag-fredag, utges ersättning per överskjutande timme med kontant ersättning eller efter överenskommelse som kompensationsledighet.

Förlängd arbetstid på grund av vikariat, byte av arbetspass eller arbete på extrapass, som inte är beordrad, utgör inte mertid.

Mom 5:2 Beräkning av mertid

Vid beräkning av längden av överskjutande arbetstid räknas påbörjad halvtimme. Om arbetet har utförts både före och efter den för deltidanställningen gällande arbetstiden ska de båda tidsperioderna sammanräknas.

Mom 5:3 Beräkning av mertidersättning

Ersättning för överskjutande timme inklusive semesterlön utges med

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

Med månadslönen avses här arbetstagarens aktuella fasta deltidslön och eventuellt fasta lönetillägg per månad.

Kompensationsledighet

Efter överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren kan kompensationsledighet utgå med en timme per arbetad timme.

Mom 5:4 Ersättning för övertidsarbete vid deltidanställning

För beordrad arbetstid som överstiger åtta timmar eller i schema fastställd längre arbetstid per dag, eller arbete på en arbetsfri lördag, söndag eller helgdag, utges övertidskompensation enligt mom 1-4.

Vid tillämpningen av divisorerna i mom 4 ska arbetstagarens deltidslön uppräknas till lön motsvarande full ordinarie arbetstid.

Mom 5:5 Ersättning för övertidsarbete vid deltidanställning

För arbetstid, som överstiger ordinarie arbetstidens längd under veckan för heltidsanställning, utges övertidsersättning enligt mom 1-4.

Vid tillämpningen av divisorerna i mom 4 ska arbetstagarens deltidslön uppräknas till lön motsvarande full ordinarie arbetstid.

Mom 6 Inarbetning av tid

Efter överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetstagare kan inarbetning av arbetstid ske. Kompensationsledighet erhålls då med en timme för varje arbetad hel timme.

§ 7 TJÄNSTLEDIGHET OCH FÖRÄLDRALEDIGHET**Mom 1 Tjänstledighet med lön**

Kort ledighet med lön kan beviljas av arbetsgivaren i regel endast för del av arbetsdag.

I särskilda fall, t ex vid hastigt påkommande sjukdomsfall inom arbetstagares familj eller nära anhörigs frånfälle, kan dock tjänstledighet med lön beviljas även för en eller flera dagar.

Med nära anhörig avses exempelvis make/maka, registrerad partner, sambo, barn, barnbarn, syskon, föräldrar, svärföräldrar, mor- och farföräldrar.

Anmärkning

Respektive arbetsgivare ska tillse att lika fall ska behandlas lika.

Mom 2 Tjänstledighet utan lön

Tjänstledighet beviljas om arbetsgivaren finner att så kan ske utan olägenhet för verksamheten. När tjänstledighet beviljas ska arbetsgivaren för arbetstagaren ange vilken tidsperiod denna omfattar.

Mom 2:1 Tjänstledighet del av dag

Avdraget utgör 1/172 per timme av aktuell månadslön och görs för varje hel halvtimme.

Mom 2:2 Tjänstledighet om högst 5 arbetsdagar

Under en period om högst fem arbetsdagar ska avdrag göras för varje arbetsdag som arbetstagaren är tjänstledig med 1/21 av månadslönen.

Mom 2:3 Tjänstledighet om 6 arbetsdagar eller flera i följd

Under en period om sex arbetsdagar eller längre ska avdrag göras för varje tjänstledighetsdag (även för den enskilde arbetstagaren arbetsfri vardag samt sön- eller helgdagar) med en dagslön.

$$\text{Dagslön} = \frac{\text{den fasta månadslönen} \times 12}{365}$$

Mom 2:4 Tjänstledighet hel kalendermånad

Om en tjänstledighetsperiod omfattar en eller flera hela kalendermånader ska arbetstagarens hela månadslön dras av för var och en av kalendermånaderna.

Mom 2:5 Tjänstledighet vid intermittent deltidarbete

Om arbetstagaren är deltidanställd och arbetar full ordinarie arbetstid endast under vissa av veckans arbetsdagar (intermittent deltidarbete) ska avdrag per tjänstledighetsdag göras enligt följande:

$$\frac{\text{månadslönen}}{\text{antalet arbetsdagar per vecka}} \times 4,2$$

Med "arbetsdagar per vecka" avses arbetade dagar per helgfri vecka i genomsnitt per fyraveckorsperiod.

Avdrag enligt ovan ska göras för varje dag under vilken arbetstagaren är tjänstledig och som annars skulle ha utgjort arbetsdag.

Om tjänstledigheten omfattar hela kalendermånaden ska hela månadslönen dras av.

Mom 3 Föräldralön

En arbetstagare som är tjänstledig i minst 30 dagar i följd, om inte annat överenskommes, i samband med barns födelse eller adoption erhåller föräldralön från arbetsgivaren

- i 60 dagar om den anställde har varit anställd i ett men inte två år i följd,
- i 120 dagar om den anställde har varit anställd i minst två år.

Föräldralönen är lika stor 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 föräldralönet skulle bli kortare än en respektive två månader, utges föräldralönen inte för längre tid än ledigheten omfattar.

Mom 3:1 Föräldralön utges inte

Föräldralönen utges inte om arbetstagaren undantas från föräldrapenning enligt lagen om allmän försäkring. Om denna förmån har nedsatts ska föräldralönen reduceras i motsvarande grad.

Mom 3:2 Löneavdrag vid ledighet med tillfällig föräldrapenning

Vid ledighet med tillfällig föräldrapenning görs avdrag för varje frånvarotimme med

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

Vid frånvaro hel kalendermånad görs avdrag med arbetstagarens hela månadslön.

Anmärkning till § 7

Med månadslön avses fast månadslön inklusive eventuella fasta lönetillägg per månad. Vid tillämpning av divisorn 172 för deltidsanställd arbetstagare ska deltidslönen först uppräknas till lön motsvarande full ordinarie arbetstid.

§ 8 SJUKLÖN**Mom 1 Allmänt**

Enligt sjuklönelagen har arbetstagaren 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 dag 15 enligt lagen om allmän försäkring. Dag då arbetstagaren varit frånvarande utan giltigt skäl medräknas inte.

Mom 2**Mom 2:1 Sjukanmälan**

När en arbetstagare blir sjuk och därför inte kan tjänstgöra ska arbetstagaren snarast möjligt anmäla sjukdomsfallet till arbetsgivaren.

Sjuklön ska som huvudregel inte utges för tid innan arbetsgivaren fått anmälan om sjukdomsfallet. Vidare ska arbetstagaren snarast meddela arbetsgivaren när arbetstagaren beräknar kunna återgå i arbete.

Samma gäller om arbetstagaren blir arbetsoförmögen på grund av olycksfall eller arbetsskada eller måste avhålla sig från arbete på grund av risk för överförande av smitta och rätt föreligger till ersättning enligt lagen om ersättning åt smittbärare.

Mom 2:2 Sjukförsäkringen och läkarintyg

Arbetstagaren ska lämna en skriftlig sjukförsäkringen 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 försäkringen 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 arbetsoförmågan med läkarintyg tidigare dag. Arbetsgivaren har rätt att anvisa läkare.

Arbetsgivaren har rätt att anvisa läkare för att utfärda sådant läkarintyg och betalar då kostnaden för intyget.

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

Mom 3 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 arbetstagaren

- för grupp 1: från och med 90:e kalenderdagen i sjukperioden.
- för grupp 2: från och med 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 arbetstagaren 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 tolv 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 KTP-planen upphör rätten till sjuklön.

Mom 4 Sjuklönens storlek

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

Anmärkning

För lärare med ferieanställning beräknas frånvaro hel dag som 8 timmar vid heltidsanställning.

Månadsavlönade:

Dag 1-14

För den första sjukfrånvarodagen (karensdag) i sjukperioden görs ett avdrag per timme med:

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

Fr o m den andra t o m den 14:e kalenderdagen i sjukperioden görs ett avdrag per timme med:

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

Dag 15-90

För arbetstagare med månadslön om högst 26 500* kronor görs avdrag per sjukdag med:

$$90 \% \times \frac{\text{månadslönen} \times 12}{365}$$

För arbetstagare med månadslön över 26 500* kronor görs avdrag per sjukdag med:

$$80 \% \times \frac{7,5 \times \text{prisbasbeloppet}}{365} + 10 \% \times \frac{\text{månadslön} \times 12}{365}$$

*) Den angivna lönegränsen utgör 7,5 × för varje år gällande prisbasbelopp / 12.

Prisbasbeloppet för 2010 är 42 400 kronor och lönegränsen för 2010 blir följaktligen 26 500 kronor. Ny beräkning ska ske varje år.

Anmärkning

Avdraget får inte överstiga en dagslön per sjukdag (avser endast dag 15-90).

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

Timavlönade:

För arbetstagare med lön per arbetad timme:

Dag 1 utges ingen lön för dag ett (karensdag)

Dag 2 – 14 utges 80 % av bortfallen lön

Dag 15 – 90 utges 10 % av bortfallen lön

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

Om en anställd under de senaste tolv månaderna haft tio karensdagar eller enligt beslut av försäkringskassan har rätt till 80 % i sjuklön redan från första dagen, görs avdrag första dagen som för dag 2.

Mom 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.

Mom 6 Inskränkningar i rätten till sjuklön

Om en arbetstagare på grund av arbetsskada uppbär livränta i stället för sjukpenning under tid då arbetstagaren 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.

Den som vid anställningens början fyllt 60 år kan komma överens om att rätten till sjuklön upphör efter 14:e dagen i sjuklöneperioden. Om sådan överenskommelse har träffats ska arbetsgivaren underrätta den lokala arbetstagarparten.

Om en arbetstagare vid anställningens början inte talat om att denne lider av en viss sjukdom, eller på grund av sjukdom inte på begäran av arbetsgivaren kunnat lämna ett friskintyg, har arbetstagaren inte rätt till sjuklön från 15:e dagen om frånvaron beror på denna sjukdom.

Har arbetstagaren helt eller delvis undantagits från sjukförsäkringsförmåner enligt lagen om allmän försäkring reduceras sjuklönen i motsvarande mån.

Har arbetstagaren skadats vid olycksfall under förvärvsarbete för någon annan arbetsgivare, i samband med egen rörelse eller om skadan är självförvållad, ska arbetsgivaren betala sjuklön från 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.

§ 9 SEMESTER

Mom 1 Allmänna bestämmelser

Semester utges enligt lag med de tillägg och ändringar som framgår av denna paragraf.

Undantag från semesterlagen har gjorts endast i de delar, där så uttryckligen framgår i nämnda moment.

Mom 2 Semesterår - intjänandeår

Semesteråret utgörs av kalenderåret som tillika är intjänandeår om inte annat överenskommes i lokalt kollektivavtal. För lärare med ferieanställning utgör verksamhetsåret semesterår tillika intjänandeår.

Mom 3 Semesternas längd

Mom 3:1 Antal semesterdagar för helt semesterår utges enligt följande.

| | |
|--|------------------|
| Till och med det år arbetstagaren fyller 39 år | 25 semesterdagar |
| Från och med det år arbetstagaren fyller 40 år | 31 semesterdagar |
| Från och med det år arbetstagaren fyller 50 år | 32 semesterdagar |

Mom 3:2 Semester för lärare med ferieanställning

För lärare utgör perioden omkring medio augusti år 1 till 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 haft enligt semesterlagen/avtalet tillkommande semesterledighet under sommarferien, och gjort framställning utan dröjsmål härom, erhåller semestertillägg med 0,8 % av månadslönen för varje semesterdag.

Lärare med ferieanställning äger inte rätt att spara semesterdagar.

Mom 3:3 Anställning mindre än 3 månader

Anställning som inte avser eller varar längre tid än tre månader berättigar inte till semesterledighet utan i stället till semesterersättning.

Vid anställning med lön per arbetad timme inkluderar utgående timlön semesterlön.

Mom 4 Semesterlön, -tillägg och -ersättning m m

Mom 4:1 Semesterlön

Semesterlönen utgörs av den under semestertiden aktuella månadslönen och semestertillägg som för varje betald semesterdag utgör 0,8 % av arbetstagarens vid semestertillfället aktuella månadslön.

Beträffande ändrad sysselsättningsgrad – se mom 4:4.

Mom 4:2 Semesterersättning

Semesterersättning utgör 5,4 procent av aktuell månadslön per uttagen betald semesterdag (beräknas som 4,6 procent av den aktuella månadslönen plus 0,8 procent enligt mom 4:1).

Vid anställning med lön per arbetad timme inkluderar utgående timlön semesterlön.

Mom 4:3 Obetald semesterdag

För varje uttagen obetald semesterdag görs avdrag med 4,6 procent från arbetstagarens aktuella månadslön.

Mom 4:4 Ändrad sysselsättningsgrad

Om arbetstagaren under intjänandeåret haft annan sysselsättningsgrad än vid semestertillfället ska den vid semestertillfället aktuella semesterlönen proportioneras i förhållande till arbetstagarens genomsnittliga sysselsättningsgrad under året.

Semesterlönen vid uttag av sparad semesterdag ska också anpassas till arbetstagarens sysselsättningsgrad under det intjänandeår som dagen sparades.

Med månadslön avses den fasta månadslönen.

Revidering av utbetald semesterlön ska ske vid årets slut eller om anställningen upphör under kalenderåret vid anställningens upphörande.

Exempel:

Sysselsättningsgrad: 100 % i 9 månader

75 % i 3 månader

$$\frac{1,0 \times 9 \text{ mån} + 0,75 \times 3 \text{ månader}}{12 \text{ månader}} = 0,94 \text{ av aktuell heltidsmånadslön vid semestertillfället}$$

Om sysselsättningsgraden ändrats under kalendermånaden ska den sysselsättningsgrad som gällt under det övervägande antalet kalenderdagar i månaden gälla.

Mom 4:5 Utbetalning av semestertillägg

Semestertillägget om 0,8 % utbetalas vid ordinarie löneutbetalningstillfälle under eller närmast efter semestern om inte annat överenskommits.

Mom 4:6 För mycket utbetald semesterlön

Arbetstagare som erhållit för mycket utbetald semesterlön eller erhållit semesterlön för flera semesterdagar än arbetstagaren intjänat under året skall återbetala för mycket utbetald semesterlön.

Mom 5 Sparande av semester**Mom 5:1 Villkor för att spara semesterdagar sparas**

Om en arbetstagare har rätt till fler än 20 betalda semesterdagar kan arbetstagaren av de överskjutande semesterdagarna spara en eller flera till ett senare semesterår. Detta får endast ske om arbetstagaren inte samma år tar ut tidigare sparad semester. Antalet sparade semesterdagar får inte vid något tillfälle sammanlagt överstiga 25 dagar.

Mom 5:2 Semesterlön/-ersättning för sparade semesterdagar

Semesterlön för sparad semesterdag beräknas enligt mom 4:1 och 4:4 och semesterersättning för sparad semesterdag enligt mom 4:2 och 4:4.

Semesterlönen för sparad semesterdag ska anpassas till arbetstagarens sysselsättningsgrad det semesterår som dagen sparades.

Lön per arbetad timme. Vid uttag av sparad semesterdag för anställning med lön per arbetad timme inklusive semesterlön utges ingen särskild semesterlön eftersom den ingår i den utbetalda timlönen.

Mom 6 Semesterledighet för intermittent deltidsarbetande

Om en arbetstagare är deltidsanställd och enligt gällande arbetstidsschema inte arbetar varje dag i varje vecka gäller att antalet bruttosemesterdagar (enligt mom 3:1) ska omräknas till nettosemesterdagar. Nettosemesterdagarna förläggs på de dagar som för arbetstagaren skulle ha utgjort arbetsdagar.

$$\frac{\text{Arbetsdagar per vecka} \times \text{antal bruttosemesterdagar}}{5} = \text{nettosemesterdagar}$$

Om det vid beräkningen uppstår brutet tal sker avrundning uppåt till närmaste heltal. Med "antalet arbetsdagar per vecka" avses det antal dagar som, enligt för arbetstagaren gällande arbetstidsschema, är arbetsdagar per helgfri vecka i genomsnitt per fyra veckor (eller annan period som omfattar hel förlägningscykel).

Ska arbetstagaren enligt arbetstidsschemat arbeta såväl hel dag som del av dag samma vecka ska den delvis arbetade dagen i detta sammanhang räknas som hel dag. Ändras arbetstagarens arbetstidsschema så att "antalet arbetsdagar per vecka" förändras ska antalet outtagna nettosemesterdagar omräknas att svara mot den nya arbetstiden.

Obs! Beräkning av semestertillägg, semesterersättning respektive löneavdrag (vid obetald semester) ska ske med utgångspunkt från antalet bruttosemesterdagar.

§ 10 FERIELÖN

För lärare med ferieanställning gäller följande:

Mom 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 § semesterlagen är semesterlönegrundande.

Mom 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.

Mom 3 Kortare frånvaro

Om läraren har varit frånvarande under året i högst 30 kalenderdagar av anledning som inte är semesterlönegrundande görs istället löneavdrag från ferielön (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 ferielöneutbetalnings-tillfällen.

Mom 4 Semestertillägg då ferielön utges

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

Mom 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 den del av ferieperioden, som även utgör semesterledighet, utges även sjuklön beräknad på ferielönen.

§ 11 ANSTÄLLNINGS UPPHÖRANDE**Mom 1 Uppsägning från arbetstagarens sida****Mom 1:1 Förfarandet vid egen uppsägning**

För att det inte ska uppstå tvist om huruvida arbetstagaren har sagt upp sig eller inte, bör arbetstagaren göra sin uppsägning skriftligen. Om uppsägningen likväl sker muntligen bör arbetstagaren snarast bekräfta den skriftligen alternativt bör arbetsgivaren skriftligen bekräfta uppsägningen till arbetstagaren.

Mom 1:2 Uppsägningstid från arbetstagarens sida

Uppsägningstiden från arbetstagarens sida är följande om inte annat följer av bestämmelserna i mom 3 Tidsbegränsad anställnings upphörande, mom 4 Provanställnings upphörande och mom 5 Övrigt om anställnings upphörande.

| | |
|-------------------------------------|-----------------------------|
| Anställningstid mindre än 6 månader | - 1 månads uppsägningstid |
| Anställningstid 6 månader till 6 år | - 2 månaders uppsägningstid |
| Anställningstid 6 år eller mer | - 3 månaders uppsägningstid |

Mom 2 Uppsägning eller avskedande från arbetsgivarens sida**Mom 2:1 Personliga skäl**

Arbetsgivaren ska, minst två veckor innan besked om uppsägning lämnas till arbetstagaren, skriftligen underrätta arbetstagaren om att denne kommer att få ett besked om uppsägning.

Vid avskedande ska underrättelsen ske minst en vecka före besked om avskedande.

Är arbetstagaren fackligt organiserad ska särskilt varsel samtidigt med underrättelsen lämnas till den anställdas fackliga organisation.

Varsel anses ha skett när arbetsgivaren överlämnat varselskrivelse, kopia av under rättelsen, till den lokala arbetstagarparten eller två arbetsdagar efter det att arbetsgivaren har skickat skrivelsen i rekommenderat brev under respektive arbetstagarförbunds adress.

Varsel som arbetsgivaren har givit under tid då företaget har semesterstängt, anses ha skett dagen efter den då semesterstängningen upphörde.

Mom 2:2 Uppsägning på grund av arbetsbrist

Om uppsägningen grundar sig på arbetsbrist ska förhandling ske med berörda fackliga organisationer enligt MBL § 11 (13) innan beslut om uppsägning fattas.

Efter slutförd lokal och eventuell central förhandling ska uppsägningsbesked lämnas till arbetstagarparten.

Turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist

Arbetsgivaren och de lokala fackliga organisationerna (i avsaknad av lokal part med den centrala organisationen) får i anslutning till aktualiserad personalinskränkning träffa lokal överenskommelse om avvikelser från bestämmelserna om turordning (LAS §§ 22 och 25-27) vid uppsägning respektive företrädesrätt till återanställning, enligt nedan.

Vid upprättandet av turordningslistan utgör befattningarna lärare ett turordningsområde, föreståndare, förskollärare och fritidspedagog ett turordningsområde och barnskötare, kökspersonal, lokalvårdare m fl ett turordningsområde för sig.

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

De lokala parterna ska därvid göra ett urval av de anställda som ska sägas upp så att företagets behov av kompetens särskilt beaktas liksom företagets 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 avvikelser från bestämmelserna i 25-27 §§ lagen om anställningsskydd överenskomma om turordning vid återanställning. Därvid ska de ovan nämnda kriterierna gälla.

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

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

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

Anmärkning

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

Tillämpningsregler vid besked om uppsägning eller avskedande av arbetstagare som har en tillsvidareanställning

Besked om uppsägning eller avskedande ska vara skriftlig och lämnas till arbetstagaren personligen. Om detta på grund av särskilda skäl inte är möjligt får beskedet om uppsägningen eller avskedandet i stället sändas i rekommenderat brev till arbetstagaren personligen. Uppsägning eller avskedande anses ha skett 10 dagar efter det att brevet lämnats till posten för befordran.

Vid semester anses uppsägningen eller avskedandet ha skett första dagen efter den, då semestern upphörde.

I uppsägnings- eller avskedandebeskedet ska arbetsgivaren ange:

- att om arbetstagaren vill göra gällande att uppsägningen eller avskedandet är ogiltigt, eller yrka skadestånd, ska arbetstagaren underrätta arbetsgivaren om detta senast två veckor efter det att uppsägningen eller avskedandet skedde,
- om arbetstagaren har företrädesrätt till återanställning eller inte,
- att om företrädesrätt föreligger måste arbetstagaren för att den ska gälla anmäla detta till arbetsgivaren.

På arbetstagarens begäran är arbetsgivaren skyldig att ange orsaken till uppsägningen eller avskedandet och uppgiften ska vara skriftlig om arbetstagaren begär det.

Mom 2:3 Uppsägningstid från arbetsgivarens sida

Uppsägningstiden från arbetsgivarens sida är följande om inte annat följer av bestämmelserna i mom 3 Tidsbegränsad anställnings upphörande, mom 4 Provanställnings upphörande och mom 5 Övrigt om anställnings upphörande.

| | |
|-------------------------------------|-----------------------------|
| Anställningstid mindre än 6 månader | - 1 månads uppsägningstid |
| Anställningstid 6 månader till 4 år | - 2 månaders uppsägningstid |
| Anställningstid 4 år till 6 år | - 4 månaders uppsägningstid |
| Anställningstid 6 år eller mer | - 6 månaders uppsägningstid |

Anmärkning

Vid uppsägning på grund av arbetsbrist för arbetstagare som fyllt 55 år med 10 sammanhängande anställningsår, gäller en förlängning av uppsägningstiden med 6 månader enligt trygghetsavtalet.

Mom 3 Tidsbegränsad anställnings upphörande

Mom 3:1 Tidsbegränsad anställning sammanlagt 12 månader eller mindre

Tidsbegränsad anställning som pågått sammanlagt 12 månader eller mindre, under den senaste treårsperioden, upphör utan uppsägning när den avtalade tiden löpt ut eller det avtalade arbetet slutförts eller vid vikariat när den ordinarie befattningshavaren återkommer.

Mom 3:2 Tidsbegränsad anställning sammanlagt mer än 12 månader under den senaste treårsperioden

Vid tidsbegränsad anställning (utom provanställning), som när anställningen upphör har pågått mer än sammanlagt tolv månader under den senaste treårsperioden, är arbetsgivaren skyldig att minst en månad före anställningens upphörande ge arbetstagare skriftligt besked om att arbetstagaren inte kommer att få fortsatt anställning, LAS §§ 15 och 16. (Besked – se nedan.)

Om arbetstagaren är fackligt organiserad ska arbetsgivaren samtidigt med beskedet lämna ett skriftligt varsel till den lokala fackliga organisationen som arbetstagaren tillhör, LAS § 30A.

Varsel anses ha skett, när arbetsgivaren överlämnat varselskrivelse till den lokala arbetstagarparten eller två arbetsdagar efter det att arbetsgivaren har skickat skrivelserna i rekommenderat brev under respektive arbetstagarförbunds adress.

Varsel som arbetsgivaren har givit under tid då företaget har semesterstängt, anses ha skett dagen efter den då semesterstängningen upphörde.

Vid anställning en månad eller kortare ska besked och varsel ges när anställningen börjar, LAS § 30.

Tillämpningsregler vid besked till arbetstagaren om att den tidsbegränsade anställningen upphör

Beskedet ska vara skriftligt och lämnas till arbetstagaren personligen. Om särskilda skäl föreligger, kan det sändas i rekommenderat brev till arbetstagaren och träder då ikraft tio dagar efter avsändandet alternativt om arbetstagaren har semester, första arbetsdagen efter semestern.

I ett skriftligt besked ska arbetsgivaren även ange:

- att om arbetstagaren vill göra gällande att anställningen ska gälla tills vidare, måste denne underrätta arbetsgivaren om detta senast en månad efter anställningstidens utgång (LAS § 40),
- om arbetstagaren har företrädesrätt till återanställning eller inte,
- att om företrädesrätt föreligger måste arbetstagaren, för att den ska gälla, anmäla till arbetsgivaren att arbetstagaren vill omfattas av företrädesrätten.

Mom 4 Upphörande av provanställning

Upphörande under pågående provanställningsperiod

Arbetsgivare som avser att ge arbetstagare besked om att en provanställning skall avbrytas i förtid skall skriftligen underrätta arbetstagaren om detta minst 14 dagar i förväg.

Arbetsgivaren skall lämna skriftligt besked om provanställningens upphörande senast vid provotidens utgång.

Arbetstagare äger rätt att i förtid frånträda provanställningen med 14 dagars uppsägningstid.

Anmärkning

Är arbetstagaren fackligt organiserad skall arbetsgivaren samtidigt med underrättelsen varsla (meddela) den fackliga organisation som arbetstagaren tillhör.

Upphörande vid provanställningsperiodens slut

Om arbetsgivaren eller arbetstagaren vill att provanställningen skall upphöra vid provanställningsperiodens slut utan att övergå i en tillsvidareanställning, skall skriftlig underrättelse till arbetsgivaren/arbetstagaren ske 14 dagar före periodens slut.

Arbetsgivaren skall skriftligen lämna besked om provanställningens upphörande senast vid provotidens utgång.

Är arbetstagaren fackligt organiserad skall arbetsgivaren samtidigt med underrättelsen varsla (meddela) den fackliga organisationen som arbetstagaren tillhör.

Tillämpningsregler vid besked till arbetstagaren om att provanställningen ska upphöra

Beskedet ska vara skriftligt och lämnas till arbetstagaren personligen. Om särskilda skäl föreligger, kan det sändas i rekommenderat brev till arbetstagaren och träder då ikraft tio dagar efter avsändandet alternativt om arbetstagaren har semester, första arbetsdagen efter semestern.

I ett skriftligt besked ska arbetsgivaren även ange:

- att om arbetstagaren vill göra gällande att anställningen ska gälla tills vidare, måste arbetstagaren underrätta arbetsgivaren om detta senast en månad efter anställningstidens utgång (LAS § 40),
- om arbetstagaren har företrädesrätt till återanställning eller inte,
- att om företrädesrätt föreligger måste arbetstagare, för att den ska gälla, anmäla till arbetsgivaren att arbetstagaren vill omfattas av företrädesrätten.

Mom 5 Övriga bestämmelser vid uppsägning

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan överenskomma om att annan uppsägningstid ska gälla än vad som anges i detta avtal eller i lagen om anställningsskydd (LAS) eller att tidsbegränsad anställning kan avbrytas i förtid.

Mom 5:1 Lön under uppsägningstid

Enligt LAS § 12 har arbetstagare rätt till bibehållen lön och andra anställningsförmåner under uppsägningstiden, även om arbetstagaren inte kan beredas arbete under denna tid.

Mom 5:2 Pensionärer

Om arbetstagaren kvarstår i tjänst eller har anställts vid företaget efter det att arbetstagaren har uppnått gällande ordinarie pensionsåldern enligt KTP-planen är uppsägningstiden en månad för både arbetsgivaren och arbetstagaren.

Mom 5:3 Uppnådd pensionsålder

Arbetstagare som inte önskar kvarstå i anställning efter 65 års ålder ska anmäla detta till arbetsgivaren senast tre månader före utgången av kalendermånaden innan arbetstagaren fyller 65 år.

Om inte annat följer av pensionsbestämmelser är arbetstagaren skyldig att utan uppsägning lämna sin anställning vid utgången av den kalendermånad under vilken arbetstagaren fyller 67 år.

Mom 5:4 Skadestånd då arbetstagaren inte iakttar uppsägningstid

Lämnar arbetstagaren sin anställning utan att iaktta uppsägningstiden eller del av denna, har arbetsgivaren rätt till skadestånd för den ekonomiska skada och olägenhet som därigenom vållas, dock lägst med ett belopp som motsvarar arbetstagarens lön under den del av uppsägningstiden som arbetstagaren inte har iakttagit.

Mom 5:5 Intyg

Tjänstgöringsintyg

När uppsägning har skett från arbetsgivaren eller arbetstagarens sida har arbetstagaren rätt att få ett tjänstgöringsintyg som innehåller

- den tid som arbetstagaren har varit anställd, och
 - de arbetsuppgifter arbetstagaren har haft att utföra, samt om arbetstagaren så begär, vitsord beträffande det sätt på vilket arbetstagaren har utfört sitt arbete.
- Arbetsgivaren ska lämna tjänstgöringsintyget inom en vecka från det att arbetstagaren har begärt att få intyget.

Arbetsgivarintyg

Arbetsgivaren åtager sig att utfärda arbetsgivarintyg senast två veckor efter det att arbetsgivaren av arbetstagaren erhållit erforderligt underlag och blankett avseende arbetsgivarintyg.

Intyg om uttagen semester

När anställningen upphör har arbetstagaren rätt att erhålla intyg som utvisar hur många semesterdagar arbetstagaren har tagit ut under innevarande semesterår. Arbetsgivaren ska lämna intyget till arbetstagaren senast inom en vecka från det att arbetstagaren har begärt att få intyget.

§ 12 PENSIONER OCH FÖRSÄKRINGAR

Arbetsgivaren är skyldig att genom KP/Folksam alternativt Collectum

- teckna pensionsförsäkring enligt KTP-planen
- teckna trygghetsförsäkring vid arbetsskada - TFA
- teckna tjänstegrupplivförsäkring - TGL
- ansluta sig till Tjänstemännens Trygghetsfond (Omställningsavtalet)

§ 13 TJÄNSTE- OCH PERSONALBOSTAD

Mom 1 Hyresförhållande och anställning

Hyresförhållanden som beror av anställning regleras enligt gällande lag i den mån inte annat följer av denna paragraf.

Mom 2 Tjänstebostad

Med tjänstebostad avses av arbetsgivare ägd eller disponerad bostadslägenhet, som arbetsgivaren anvisar arbetstagaren såsom nödvändig bostad för fullgörande av anställningens arbetsuppgifter och därför upplåter till arbetstagaren 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.

Mom 3 Personalbostad

Med personalbostad avses av arbetsgivaren ägd eller disponerad bostadslägenhet, som arbetsgivaren upplåter till arbetstagare i samband med anställning.

Mom 4

Utan arbetsgivarens medgivande får inte

- a) hyresrätt till tjänste- eller personalbostad överlåtas,
- b) hyresgäst upplåta tjänste- eller personalbostad i andra hand.

Mom 5 Uppsägning av hyresavtal

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 arbetstagarens anställning ska upphöra,
- b) då arbetstagaren inte erlagt hyra,
- c) då arbetstagaren vidtagit åtgärd i strid mot mom 4.

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

- om arbetstagaren, 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 arbetstagaren 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.

Mom 6 Uppsagt hyresavtal

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.

§ 14 GILTIGHETSTID

Detta avtal gäller från och med den 1 juni 2010 till och med den 31 juli 2012. Därefter löper avtalet med en ömsesidig uppsägningstid om sju dagar.

Stockholm den 19 augusti 2010
Arbetsgivarföreningen KFO
Sonja Lagergren

Läraryrket
Ulla Persson Lärarnas Riksförbund
Jörgen Brännmark

Stockholm den 21 oktober 2010
Arbetsgivarföreningen KFO
Sonja Lagergren

Fackförbundet SKTF
Mats Andersson

Stockholm den 1 november 2010
Arbetsgivarföreningen KFO
Sonja Lagergren

Svenska Kommunalarbetsförbundet
Anna Bexell

Förskolor och fritidshem

Ersättning vid jourtjänst

1. Allmänt

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 upptas i schema eller dylikt efter samråd med arbetstagarna på arbetsplatsen. Beräkning av jourtid kan även göras per kalendermånad. Vid arbete under jourtid får rast utbytas mot måltidsuppehåll.

Vid beräkningen av längden av arbetad jourtid räknas påbörjad halvtimme.

2. Kontant ersättning

Ersättning utgår med

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

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

$\frac{\text{månadslön}}{325}$ kronor per jourtimme inkl semesterlön/ersättning.

Med månadslön avses i detta moment arbetstagarens aktuella fasta kontanta månadslön. Vid tillämpning av divisorerna skall en deltidsanställd arbetstagares lön uppräknas till lön motsvarande full ordinarie arbetstid.

3. Jourersättning utges ej

Ersättning för jour utgår ej för tid då arbete utförts, ej 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.

4. Jourersättningen som ett fast tillägg/ingående i månadslönen

Jourersättningen kan efter individuell överenskommelse utbytas mot ett fast tillägg per månad eller annan period alternativt att man beaktat förekomsten av jour vid fastställande av den kontanta månadslönen.

5. Arbetad tid under jour

För arbetad tid under jour utgår kompensation enligt reglerna om övertid och mertid, (§ 6) om inte kompensation härför uttryckligen ingår i lönen alternativt om inte arbetsgivaren och arbetstagaren träffat särskild överenskommelse om ersättning för arbetad tid under jourtid.

Vid beräkning av längden av utfört arbete under ett jourpass medräknas endast arbetade hela halvtimmar. Flera korta arbetstillfällen under ett jourpass får sammanräknas.

FÖRHANDLINGSPROTOKOLL

Ärende: Överenskommelse om allmänna anställningsvillkor och löner för perioden 2010-06 -01– 2012-07-31 för arbetstagare anställda i förskolor, fritidshem och fristående skolor

Parter: Arbetsgivarföreningen KFO (KFO)
Svenska Kommunalarbetareförbundet (Kommunal)

Tid och plats: 28 oktober och 1 november 2010, KFOs lokaler, Stockholm

Närvarande för

KFO: Sonja Lagergren och Anita Fink Knudsen jämte delegerade

Kommunal: Anna Bexell, Lars Fischer jämte delegerade

§ 1 Allmänna villkor

Parterna är överens om att prolongera tidigare gällande avtal om allmänna anställningsvillkor med tillägg och ändringar som framgår av bilaga 1.

§ 2 Löner

KFO och Kommunal träffar överenskommelse om löner för perioden 2010-06-01 – 2012-07-31 enligt bilaga 2.

§ 3 Ändrad lagstiftning

Om lagen om allmän försäkring, annan sociallagstiftning, skollagen, arbetsrättslig lagstiftning, annan lag eller rättspraxis förändras under avtalsperioden och sådan ändring berör bestämmelser i avtalet om allmänna anställningsvillkor, skall bestämmelserna anpassas härefter.

§ 4 Inhyrningsfrågan

Parterna är överens om reglering av inhyrning enligt bilaga 3

§ 5 Arbetsgrupp

Parterna är överens om att inrätta en arbetsmiljönämnd för förskola/skola.

§ 6 Parterna enades om att detta protokoll ska bifogas avtalstrycket.

§ 7 Kvälls- och nattöppna verksamheter

Frågan vad gäller arbetstid och ersättningar för anställda inom kvälls- samt nattöppna verksamheter är angelägen att regleras. Parterna är därför ense om att ett särskilt avtal tas fram. Det sker i en arbetsgrupp som ska vara klar med sitt förslag senast den 31 december 2010. När arbetsgruppen gemensamt överenskommit om ändringar i avtalet ska dessa kunna tillämpas under avtalsperioden.

§ 8 Överenskommelsen avseende allmänna villkor och löner med mera är preliminär i avvaktan på Kommunals förbundsstyrelses beslut.

§ 9 **Fredsplikt**
Avtalen innebär att fredsplikt gäller för såväl de lokala som centrala parterna för de frågor som regleras i avtalen.

Vid protokollet
Sonja Lagergren

Justeras
Anna Bexell

Löneavtal 2010-06-01 – 2012-07-31

1. Grundläggande principer för lönesättningen

Parterna är ense om följande grundläggande principer för lönesättningen på det gemensamma området.

Lönesättning och löneutveckling för arbetstagaren sker mot bakgrund av de förhållanden som skapar verksamhetens ekonomiska förutsättningar, främst måluppfyllelse och arbetstagarens bidrag härtill.

Lönesättningen skall vara en del av en kvalitetshöjande process och stimulera till ökade insatser och ökad kvalitet.

Lönesättningen skall vara individuell och differentierad med hänsyn till verksamhetens krav och arbetsuppgifternas art och innehåll, individuell kompetens och utbildning, duglighet och uppnådda resultat, samt insatser för utvecklingen av andras kompetens som är av vikt för verksamheten.

Utgångspunkten för lönesättningen är de arbetsuppgifter och kompetenskrav som gäller för arbetstagaren liksom de mål av såväl individuell som övergripande art som har satts för verksamheten. Av betydelse är även arbetstagarens utveckling av personliga färdigheter och egenskaper, varvid särskilt kompetens, samarbetsförmåga, ekonomiskt och personellt ansvar, omdöme, målmedvetenhet, initiativförmåga, idériedom och innovationskraft betonas som betydelsefulla bedömningsgrunder.

Samma principer för lönesättningen skall gälla för kvinnor och män liksom för yngre och äldre arbetstagare.

Ovan angivna principer för lönesättningen bör utvecklas och kompletteras på arbetsplatsen.

2. Lönesamtal

Parterna är överens om att arbetsgivaren varje år skall genomföra individuella lönesamtal med varje arbetstagare. Utgångspunkten för lönesamtalet är de principer som framgår av punkt 1.

Lönesamtalets syfte är att tillsammans med arbetstagaren klarlägga vilka behov och förväntningar som skall vara uppfyllda för att resultera i löneökningar för den enskilde.

För att skapa förutsättningar för att lönen ska uppfattas som rättvis är det viktigt att göra de lönebildande kriterierna väl kända för arbetstagarna innan lönesamtalen genomförs.

3. Löneavtalets giltighet

3.1 Detta löneavtal omfattar barnskötare, fritidsledare, elevassistent, kökspersonal och lokalvårdare anställda i förskolor, fritidshem eller fristående skolor som var medlemmar i KFO den 31 maj 2010 respektive 31 maj 2011 och vars arbetstagare börjat sin anställning senast den 31 maj 2010, respektive 31 maj 2011.

3.2 Undantag av vissa kategorier

Löneavtalet omfattar ej arbetstagare som den 31 maj 2010, respektive 31 maj 2011

- ej fyllt 18 år,
- kvarstår i tjänst eller har anställts efter det att arbetstagaren har uppnått 65 års pensionsålder enligt KTP-planen,
- är tjänstledig för minst tre månader framåt i tiden av annat skäl än sjukdom eller föräldraledighet, om ej överenskommelse träffas om annat. När arbetstagaren återgår i tjänst skall lönen bestämmas efter samma normer som gällt för övriga arbetstagare hos arbetsgivaren enligt detta avtal.

Överenskommelse kan träffas om att lönehöjning skall utges till arbetstagare som enligt denna punkt är undantagen från löneavtalet. Därvid skall bestämmelserna i detta vara vägledande.

3.3 Arbetstagare som slutat sin anställning

Om en arbetstagare har slutat sin anställning den 1 juni 2010 respektive den 1 juni 2011 eller senare och inte fått lönehöjning enligt punkt 4, skall arbetstagaren anmäla sina krav på lönehöjning till arbetsgivaren senast den 30 november 2010 respektive 30 september 2011.

3.4 Anställningsavtal den 1 januari 2010 respektive den 1 januari för avtalsår därefter

Om arbetsgivare och arbetstagare den 1 januari 2010 eller senare, respektive den 1 januari eller senare respektive avtalsår därefter, har träffat avtal om anställning och de vidare uttryckligen har överenskommit att den avtalade lönen skall gälla oberoende av lönerevisionen respektive år, skall arbetstagaren inte omfattas av lönerevisionen aktuellt år.

3.5 Redan genomförd lönerevision

Om arbetsgivaren i avvaktan på detta löneavtal redan har utgett generella och/eller individuella lönehöjningar skall dessa avräknas mot vad arbetstagaren erhåller vid tillämpning av punkt 4 såvida ej uttrycklig lokal överenskommelse om annat har träffats.

4. Löneutrymme för individuella höjningar den 1 september 2010

Ett löneutrymme om lägst 490 kronor per heltidsanställd och månad fördelas individuellt på respektive arbetstagare. För deltidsanställd beräknas beloppet proportionellt.

5. Löneutrymme för individuella höjningar den 1 september 2011

Ett löneutrymme om lägst 480 kronor per heltidsanställd och månad fördelas individuellt på respektive arbetstagare. För deltidsanställd beräknas beloppet proportionellt.

6. Förhandlingsordning

6.1 Arbetsgivarens förslag på ny lön

Arbetsgivaren skall i lönesamtal senast den 30 november 2010 respektive den 31 maj 2011 lämna förslag på nya löner till de anställda.

6.2 Lokal förhandling

Kommunal kan begära lokal förhandling om fördelning av löneutrymmet senast den 15 december 2010 respektive senast den 30 juni 2011. Sådan förhandling skall omfatta samtliga arbetsgivarens arbetsplatser.

Arbetsgivaren kan begära förhandling från tidigare datum.

Kan överenskommelse inte träffas vid lokal förhandling ankommer det på Kommunal att begära central förhandling.

Parterna är ense om att detta löneavtal bygger på förutsättningen att arbetsgivaren skall genomföra lönesamtal med samtliga arbetstagare som omfattas av löneavtalet. Eventuell lokal förhandling skall därför ske först sedan lönesamtalen genomförts.

6.3 Central förhandling

Begäran om central förhandling skall ske skriftligen hos KFO senast en månad efter det att den lokala förhandlingen är avslutad.

7. Vissa pensionsfrågor

7.1 Pensionsmedförande lönehöjningar

Om lönehöjning utges till arbetstagare vars anställning upphört enligt punkt 3.3 och som är pensionsberättigad, skall höjningen inte vara pensionsmedförande. Om anställningen har upphört på grund av pensionsfall skall emellertid lönehöjningen vara pensionsmedförande.

7.2 Anmälan om pensionsmedförande lön

Arbetsgivaren skall såsom pensionsmedförande lön till KP/Folksam alternativt Collectum anmäla lönen efter lönehöjning enligt ovan från och med den 1 juni respektive år.

8. Retroaktiv omräkning

I det fall detta löneavtal tillämpas retroaktivt gäller följande.

Utbetalda övertidsersättningar samt gjorda tjänstledighetsavdrag och sjukavdrag skall omräknas retroaktivt och ske individuellt.

9. Vissa pensionsfrågor

9.1 Pensionsmedförande lönehöjningar

Om lönehöjning utges till arbetstagare vars anställning upphört enligt punkt 3.3 och som är pensionsberättigad, skall höjningen inte vara pensionsmedförande. Om anställningen har upphört på grund av pensionsfall skall emellertid lönehöjningen vara pensionsmedförande.

9.2 Anmälan om pensionsmedförande lön

Arbetsgivaren skall såsom pensionsmedförande lön till KP/Folksam alternativt Collectum anmäla lönen efter lönehöjning enligt ovan från och med 1 september respektive år.

Stockholm den 1 november 2010

Arbetsgivarföreningen KFO
Sonja Lagergren

Kommunal
Anna Bexell

Inhyrningsfrågan – Arbetsgivarföreningen KFO - Svenska Kommunalarbetareförbundet

Parterna har en gemensam uppfattning att bemanningsföretag kan vara ett komplement till ett företags ordinarie verksamhet. Parterna har därför träffat överenskommelse om regler vid anlitan av bemanningsföretag när det finns personer som har företrädesrätt till återanställning efter uppsägning på grund av arbetsbrist.

§ 1 Inhyrning i samband med företrädesrätt till återanställning

Denna reglering avser inhyrning i samband med företrädesrätt till återanställning beroende på tillsvidareanställdas uppsägning på grund av arbetsbrist.

När det finns före detta anställda som är uppsagda på grund av arbetsbrist och som har företrädesrätt till återanställning gäller följande räknat från den dag då uppsägningstiden löper ut för de arbetstagare som har längst uppsägningstid (LAS 11 § 1 st).

Arbetsgivare som avser att anlita bemanningsföretag för tid överstigande fem veckor herefter ska uppta förhandling med lokal facklig organisation i syfte att uppnå enighet. I förhandlingen anges skälen för att anlita bemanningsföretag. Förhandlingen ska även klargöra i fall arbetsgivarens krav kan tillgodoses genom återanställning av arbetstagare med återanställningsrätt under förutsättning att arbetstagare har tillräckliga kvalifikationer.

Om företaget fattat beslut om nedläggning av en driftsenhet eller flytt av hela eller delar av verksamheten gäller inte några begränsningar mot inhyrning av arbetskraften från bemanningsföretag under den tid beslutet om nedläggning eller flytt verkställs. Nedläggningsprocessen ska i normalfallet inte överskrida sex månader.

Kan de lokala parterna inte enas kan arbetsgivaren begära prövning hos nämnden för inhyrning enligt nedan.

Påkallas prövning kan arbetsgivaren anlita bemanningsföretag i avvaktan på nämndens prövning. Inhyrning kan pågå till dess en vecka förflutit från beslut i nämnden.

Anmärkning

Med bemanningsföretag avses bemanningsföretag enligt lagen (1993:440) om privat arbetsförmedling.

Varje driftsinskränkning räknas för sig.

§ 2 Nämnden för inhyrning

Parterna är ense om att inrätta en nämnd för inhyrning enligt följande.

Förfarandet i nämnden ska vara förenklat och snabbt.

Nämnden ska bestå av tre ledamöter, en från Svenska Kommunalarbetareförbundet, en från Arbetsgivarföreningen KFO och en opartisk ordförande från Medlingsinstitutet, som parterna utser gemensamt. Den opartiska ordföranden arvoderas av parterna med lika delar.

Nämnden ska meddela beslut skyndsamt och som regel inom senast inom tre veckor från påkallandet. Ett beslut kan ske även om endera parten inte efterkommit en begäran att inkomma med skriftligt svaromål. Nämnden får, men behöver inte, hålla muntlig förhandling innan beslut fattas. Muntlig bevisning ska som regel inte tas upp av nämnden vid en muntlig förhandling, men får ske om handläggningen trots bevisupptagningen kan ske skyndsamt.

Nämnden ska i beslut förklara om arbetsgivarens planerade eller vidtagna åtgärd kan anses strida eller strider mot 25 § lagen om anställningsskydd (LAS). Beslutet ska protokollföras.

Nämnden ska som huvudregel redovisa skälen skriftligt, men får också redovisa skälen muntligt till respektive part.

Om nämnden förklarat att arbetsgivarens åtgärd strider mot 25 § LAS kan arbetsgivaren välja att

1. Avbryta inhyrningen inom sju dagar från det att arbetsgivaren fått del av nämndens beslut och vid fortsatt arbetskraftsbehov återanställda enligt turordning, eller
2. Betala den ekonomiska kompensation som nämnden beslutat om till dem vars företrädesrätt kränkts. Kompensation ersätter den ideella skada som arbetstagaren lidit och utgår med 1 ½ prisbasbelopp.

Arbetsgivaren som följer nämndens utlåtande och förfarandet enligt ovan kan inte bli föremål för annan rättslig prövning för brott mot 25 § LAS.

Löneavtal 2010-06-01 – 2012-07-31, KFO-Lärarnas Samverkansråd

1. Avtalets omfattning

1.1 Löneavtalet gäller **Läraryrkesförbundet** och **Lärarnas Riksförbunds** medlemmar anställda inom avtalsområdet förskolor, fritidshem och fristående skolor som är anställda eller har anställts senast den 31 maj respektive år. Avtalet gäller för perioden 1 juni 2010 till och med 31 juli 2012. Löneöversyn sker den 1 september 2010 samt 1 september 2011 genom lokal lönebildning.

1.2 Undantag av vissa kategorier

Löneavtalet omfattar ej arbetstagare som den 30 september 2010 respektive 30 september 2011

- ej fyllt 18 år,
- är tjänstledig för minst tre månader framåt i tiden av annat skäl än sjukdom eller föräldraledighet, om ej överenskommelse träffas om annat. När arbetstagaren återgår i tjänst skall lönen bestämmas efter samma normer som gällt för övriga arbetstagare hos arbetsgivaren enligt detta avtal,
- är visstidsanställd med angivet slutdatum för anställningen och vars anställningstid vid lönerevisionstillfället understiger sex månader.

Överenskommelse kan träffas om att lönehöjning skall utges till arbetstagare som enligt denna punkt är undantagen från löneavtalet. Därvid skall bestämmelserna i detta vara vägledande.

1.3 Arbetstagare som slutat sin anställning

Om en arbetstagare har slutat sin anställning den 30 september 2010 respektive 30 september 2011 eller senare och ej har fått lönehöjning enligt punkt 4, skall arbetstagaren anmäla sina krav härpå till arbetsgivaren senast den 1 november respektive år.

1.4 Anställningsavtal den 1 april 2010 respektive 1 april 2011 eller senare

Om arbetsgivaren och en arbetstagare den 1 april 2010, respektive 1 april 2011 eller senare har träffat avtal om anställning och därvid även om viss lön och de vidare uttryckligen har överenskommit att den avtalade lönen skall gälla oberoende av lönerevisionen respektive år, skall arbetstagaren ej omfattas av lönerevisionen för detta år.

1.5 Redan genomförd lönerevision

Om arbetsgivaren i avvaktan på detta löneavtal redan har utgett generella och/eller individuella lönehöjningar skall dessa avräknas mot vad arbetstagaren erhåller vid tillämpning av punkt 4 såvida ej uttrycklig lokal överenskommelse om annat har träffats.

2. Tillämpningsregler - retroaktiv omräkning

Utbetalade övertidsersättningar samt gjorda tjänstledighetsavdrag och sjukavdrag skall omräknas retroaktivt och ske individuellt.

3. Gemensamma utgångspunkter

Det är parternas gemensamma uppfattning att det är läroplanen och övriga styrdokument som ska ligga till grund för arbetet med att förbättra skolan. Arbetet ska ske på skolorna med arbetstagare och skolledare som drivkrafter. Därigenom skapas bättre förutsättningar för skolans utveckling och för arbetstagarnas löneutveckling i skolan.

Måluppfyllelse är ett resultat av en skapande process som förutsätter tydliga mål för skolans verksamhet och för arbetstagaren. Skolans chefer har ett särskilt ansvar för att mål uppsätts och att uppföljning av resultat sker.

Motivet för varje utvecklingsinsats skall vara att stärka skolans måluppfyllelse. Arbetstagarens utbildning och kompetensutveckling är av stor betydelse för skolans utveckling och förnyelse. Genom att utveckla arbetstagarna för aktuella och framtida arbetsuppgifter och insatser blir dessa bättre skickade att bidra till att skolans mål uppnås. Parterna ser det som naturligt att ändrad arbetstagarorganisation som leder till förbättrade resultat och ökad måluppfyllelse, oavsett skolform, ska ge högre lön.

4. Grundläggande principer för lönebildningen i verksamheterna

4.1

Lönesättning och löneutveckling för arbetstagaren sker mot bakgrund av de förhållanden som skapar verksamhetens förutsättningar, främst måluppfyllelse och arbetstagarens bidrag härtill. Även marknadskrafterna påverkar lönesättningen.

Lönesättningen skall vara en del av en kvalitetshöjande process och stimulera till ökade insatser och ökad kvalitet.

Om inte annat avtalats lokalt ska lönesumman för berörda medlemmar per arbetstagarorganisation vid verksamheten öka med lägst 1,8 % den 1 september 2010 respektive lägst 2,0 % den 1 september 2011.

För rektorer, skolledning och annan personal i företagsledande ställning gäller ett icke definierat utrymme för var och ett av lönerevisionstillfällena.

4.2

Lönesättningen skall vara individuell och differentierad med hänsyn till verksamhetens krav och arbetsuppgifternas art och innehåll, utbildning, erfarenhet och kompetens, uppnådda resultat, samt insatser för utvecklingen av andras kompetens som är av vikt för verksamheten.

Utgångspunkten är härvid de arbetsuppgifter, kompetenskrav och mål av såväl individuell som övergripande art som har satts för verksamheten. Målen kan även avse utveckling av personliga färdigheter och egenskaper, varvid särskilt kompetens, lednings- och samarbetsförmåga, ekonomiskt och personellt ansvar, omdöme, målmedvetenhet, initiativförmåga, idériakedom och innovationskraft betonas som betydelsefulla bedömningsgrunder.

Bestämmande för den individuella lönesättningen är i första hand individuell mål- och resultatuppfyllelse.

Samma värderingar och tillämpning av ovanstående principer skall gälla för kvinnor och män.

5. Löneprocessen och de lokala löneförhandlingarna (praktiska genomförandet)

5.1

De gemensamma principerna för lönebildningen enligt detta avtal förutsätter att avtalets intentioner och tillämpning är känd. Med sin kännedom om verksamhetens förhållanden, skall arbetsgivaren och arbetstagarna på arbetsplatsen genom ömsesidigt hänsynstagande i samförstånd medverka i lönebildningen.

För att skapa förutsättningar för att lönen skall uppfattas som rättvis är det viktigt att det finns väl kända lönesättningskriterier vid bedömningen av den enskilde arbetstagen.

I de fall fackliga förtroendevalda finns på arbetsplatsen ska dessa beredas möjlighet att samverka i uppläggnings- och förhandlingsformerna för genomförandet av löneprocessen. Parterna ska härvid finna samarbets- och förhandlingsformer som stödjer ett aktivt lokalt lönearbete, där parterna kan bidra med sina kunskaper från verksamheten. Också i andra fall bör samverkan mellan arbetsgivaren och arbetstagarna ske.

5.2

En genomgång sker årligen av varje arbetstagares lön genom ett lönesamtal. Det är av stor vikt att en dialog förs mellan chef och berörd arbetstagarorganisation med utgångspunkt från de grundläggande principer som anges i punkt 4 samt att arbetstagarorganisationens utveckling behandlas i dialogen.

Inriktningen är att skapa en process där arbetstagarorganisationens resultat, kompetens och duglighet samt den individuella löneutvecklingen knyts samman. Därigenom ges arbetstagarorganisationen möjlighet att påverka den egna löneutvecklingen. Om arbetsgivaren föreslår ingen eller ringa löneutveckling ska åtgärdsplan upprättas.

5.3

Vid lönesamtalet överlämnar arbetsgivaren förslag till ny individuell lön till arbetstagarorganisationen baserat på de lönebildande kriterier och uppnådda resultat som diskuterats fram.

I lönesamtalet redovisas bl a en analys av lönestrukturen och beaktas arbetstagarorganisationens ökade erfarenheter i sina arbetsuppgifter, höjda krav i arbetet, större befogenheter och ansvar, befordran samt ökade och bättre krav i arbetet samt ökade och bättre arbetsinsatser. Lönestrukturen skall återspegla arbetstagarorganisationens kvalifikationer i form av relevant utbildning och kompetens.

5.4

Efter avslutad överläggning och/eller genomförda lönesamtal mellan arbetsgivare och arbetstagarorganisation, meddelar arbetsgivaren till respektive arbetstagarorganisation sitt förslag till ny lön på individnivå.

Lokal arbetstagarorganisation kan påkalla förhandling tidigast efter avslutade överläggningar och/eller genomförda lönesamtal och senast inom två veckor efter det att arbetstagarorganisationen erhållit arbetsgivarens förslag till ny lön för medarbetarna. Om lokal förhandling inte påkallas anses arbetsgivarens förslag fastställt.

Kan inte de lokala parterna enas, kan central förhandling påkallas av endera parten. Central förhandling skall påkallas senast två veckor efter det att den lokala förhandlingen avslutats.

6. Vissa pensionsfrågor

6.1 Pensionsmedförande lönehöjningar

Om lönehöjning utges till arbetstagare som slutat sin anställning och som är pensionsberättigad, skall höjningen ej vara pensionsmedförande. Om anställningen har upphört på grund av pensionsfall skall emellertid lönehöjningen vara pensionsmedförande.

6.2 Anmälan om pensionsmedförande lön

Arbetsgivaren skall såsom pensionsmedförande lön till KP/Collectum anmäla lönen efter lönehöjning från och med den 1 september 2010 respektive 1 september 2011 eller annat datum som parterna är överens om.

7. Fredsplikt

Detta avtal innebär att fredsplikt gäller för såväl de lokala som centrala parterna för de frågor som regleras i avtalet.

Stockholm den 19 augusti 2010

Vid protokollet

Justeras

Läraryrskommittén och Lärarnas Riksförbunds samverkansråd:

Sonja Lagergren
KFO

Ulla Persson
Läraryrskommittén

Jörgen Brännmark
Lärarnas Riksförbund

Löneavtal 1 juni 2010 och tills vidare för medarbetare i förskolor, fritidshem och fristående skolor

Löneavtalet gäller **SKTFs** medlemmar anställda inom avtalsområdet förskolor, fritidshem och fristående skolor som är anställda eller har anställts senast den 31 maj 2010 och därefter senast den 31 maj respektive år.

Avtalet gäller från 1 juni 2010 och tills vidare med en ömsesidig uppsägningstid om tre månader. Avtalet kan dock tidigast sägas upp 28 februari 2012.

1. Gemensamma utgångspunkter

Det är parternas gemensamma uppfattning att ökad lönsamhet, produktivitet och utvecklingskraft i företagen är avgörande förutsättningar för ökad konkurrenskraft och tillväxt. Därigenom skapas bättre förutsättningar för medarbetarnas löneutveckling i företagen

Produktivitetsutveckling är ett resultat av en skapande process som förutsätter tydliga mål för företagets verksamhet och för medarbetaren. Företagets chefer har ett särskilt ansvar för att mål uppsätts och att uppföljning av resultat sker.

Motivet för varje utvecklingsinsats skall vara att stärka företagets konkurrenskraft. Medarbetarens utbildning och kompetensutveckling är av stor betydelse för företagets produktivitet och förnyelse. Genom att utveckla medarbetaren för aktuella och framtida arbetsuppgifter och insatser får medarbetaren bättre förutsättningar att bidra till att verksamhetens mål uppnås.

2. Grundläggande principer för lönebildningen i företagen

2.1

Lönesättning och löneutveckling för medarbetaren sker mot bakgrund av de förhållanden som skapar företagets ekonomiska förutsättningar, främst produktivitetsutvecklingen och medarbetarens bidrag härtill.

Lönesättningen ska vara en del av en produktivitet- och intäktsskapande process och stimulera till ökade insatser och ökad kvalitet samt stimulera till att åta sig svårare och mer kvalificerade arbetsuppgifter.

Under en yrkeslivskarriär kan för en medarbetare olika förmåner värderas olika beroende på den aktuella livssituationen. Arbetsgivare och medarbetare kan därför i lönesamtalet avtala om annat än höjning av nominellt värde av lön, t ex ledighet del av dag eller ytterligare semesterdag. Sådan förmån gäller till nästa lönerevisionstillfälle, är inte nivåhöjande och ingår inte i det enskilda anställningsavtalet.

2.2

Lönesättningen skall vara individuell och differentierad med hänsyn till verksamhetens krav och arbetsuppgifternas art och innehåll, individuell kompetens, duglighet och uppnådda resultat, samt insatser för utvecklingen av andras kompetens som är av vikt för verksamheten.

Utgångspunkten vid lönesättningen är de arbetsuppgifter, kompetenskrav och mål av såväl individuell som övergripande art som har satts för verksamheten. Målen kan

även avse utveckling av medarbetarens personliga färdigheter och egenskaper, varvid särskilt kompetens, lednings- och samarbetsförmåga, ekonomiskt och personellt ansvar, omdöme, målmedvetenhet, initiativförmåga, idérikedom och innovationskraft betonas som betydelsefulla bedömningsgrunder.

Bestämmande för den individuella lönesättningen är i första hand individuell mål- och resultatuppfyllelse.

Samma värderingar och tillämpning av ovanstående principer skall gälla för kvinnor och män såväl som för yngre och äldre arbetskraft.

3. Löneprocessen och de lokala löneförhandlingarna (praktiska genomförandet)

3.1

För att skapa förutsättningar för att lönen skall uppfattas som rättvis är det viktigt att det finns en väl känd lönepolicy och väl kända lönebildande kriterier att utgå från när företaget bedömer den enskilde medarbetaren. Arbetsgivaren och medarbetare bör därför diskutera fram för verksamheten viktiga lönebildande kriterier och göra dessa väl kända för medarbetaren.

En tidplan bör upprättas för den lokala löneprocessen. Lönerrevisionstidpunkten är den 1 juni respektive år.

3.2

En bedömning ska ske årligen av varje medarbetares lön genom ett lönesamtal. Det är av stor vikt att en dialog förs mellan arbetsgivare och medarbetare med utgångspunkt från de grundläggande principer som anges i punkt 2 samt att medarbetares utveckling behandlas i dialogen. Medarbetare som är frånvarande på grund av sjukdom eller föräldraledighet ska ha en normal löneutveckling i förhållande till övriga medarbetare.

Inriktningen är att skapa en process där medarbetarens resultat, kompetens och duglighet samt den individuella löneutvecklingen knyts samman. Därigenom ges medarbetaren möjlighet att påverka den egna löneutvecklingen. Överenskomna åtgärder ska dokumenteras.

3.3

Vid lönesamtalet överlämnar arbetsgivaren förslag till ny individuell lön till medarbetaren. Intentionerna i löneavtalet är att medarbetaren och arbetsgivaren vinnlägger sig om att komma överens om ny lön. Om svårigheter föreligger att komma överens kan medarbetaren ta kontakt med sin fackliga organisation syftande till att begära lokal förhandling.

I fall där medarbetaren erhåller ringa eller ingen lönehöjning, bör särskilda överläggningar föras mellan medarbetaren och arbetsgivaren om medarbetarens förutsättningar för arbetsuppgifterna och rådande arbetsförutsättningar, behov av kompetenshöjande insatser eller andra ändamålsenliga åtgärder. Några individgarantier finns inte i avtalet.

Förhandlingsordning

Lokal förhandling

Lokal förhandling kan begäras av den fackliga organisationen senast tre veckor efter det att arbetsgivaren har gett medarbetaren förslag på ny lön. Lokal förhandling får inte avslutas i oenighet innan de centrala parterna medverkat.

Lönenämnden

Kan enighet om löneavtalets tillämpning inte nås i lokal förhandling kan endera av parterna, inom en månad efter det att lokal förhandling förklarats avslutad, hänskjuta tvisten till Lönenämnden.

Nämnden består av fyra ledamöter varvid KFO utser två ledamöter och respektive facklig organisation som omfattas av den centrala förhandlingen två ledamöter. KFO och respektive organisation som omfattas av tvisten utser vidare en sekreterare var.

Nämnden har att avge utlåtande i tvister, samt om parterna är överens därom, att fungera såsom skiljenämnd och avgöra tvisten. KFO och den fackliga organisation som omfattas av tvisten utser då gemensamt en opartisk ordförande.

Anställningsavtal om undantag från lönerevision

Om arbetsgivaren och en medarbetare har träffat avtal om anställning och därvid om viss lön och de vidare uttryckligen har överenskommit att den avtalade lönen skall gälla oberoende av årets lönerevision, skall medarbetaren ej omfattas av detta löneavtal.

Vissa pensionsfrågor

Pensionsmedförande lönehöjningar

Om lönehöjning utges till medarbetare som slutat sin anställning och som är pensionsberättigad, skall höjningen ej vara pensionsmedförande. Om anställningen har upphört på grund av pensionsfall skall emellertid lönehöjningen vara pensionsmedförande.

Anmälan om pensionsmedförande lön

Arbetsgivaren skall såsom pensionsmedförande lön till KP alternativt Collectum anmäla lönen efter lönehöjning från och med den 1 juni respektive år.

Fredsplikt

Detta avtal innebär att fredsplikt gäller för såväl de lokala som centrala parterna för de frågor som regleras i avtalet.

Stockholm den 21 oktober 2010

Arbetsgivarföreningen KFO
Sonja Lagergren

Fackförbundet SKTF
Mats Andersson

Löneavtal 2010-06-01 och tills vidare för medarbetare i förskolor, fritidshem och fristående skolor

Löneavtalet gäller **Sveriges Skolledarförbunds** medlemmar anställda inom avtalsområdet förskolor, fritidshem och fristående skolor som är anställda eller har anställts senast den 31 maj 2010 och därefter senast den 31 maj respektive år. Avtalet gäller från den 1 juni 2010 och tills vidare med en ömsesidig uppsägningstid om tre månader. Avtalet kan dock tidigast sägas upp 28 februari 2012.

1. Gemensamma utgångspunkter

Det är parternas gemensamma uppfattning att ökad lönsamhet, produktivitet och utvecklingskraft i företagen är avgörande förutsättningar för ökad konkurrenskraft och tillväxt. Därigenom skapas bättre förutsättningar för medarbetarnas löneutveckling i företagen

Produktivitetsutveckling är ett resultat av en skapande process som förutsätter tydliga mål för företagets verksamhet och för medarbetaren. Företagets chefer har ett särskilt ansvar för att mål sätts upp och att uppföljning av resultat sker.

Motivet för varje utvecklingsinsats skall vara att stärka företagets konkurrenskraft. Medarbetarens utbildning och kompetensutveckling är av stor betydelse för företagets produktivitet och förnyelse. Genom att utveckla medarbetaren för aktuella och framtida arbetsuppgifter och insatser blir denne bättre skickad att bidra till att verksamhetens mål uppnås.

2. Grundläggande principer för lönebildningen i företagen

2.1

Lönesättning och löneutveckling för medarbetaren sker mot bakgrund av de förhållanden som skapar företagets ekonomiska förutsättningar, främst produktivitetsutvecklingen och medarbetarens bidrag härtill.

Lönesättningen ska vara en del av en produktivitets- och intäktsskapande process och stimulera till ökade insatser och ökad kvalitet samt stimulera till att åta sig svårare och mer kvalificerade arbetsuppgifter.

2.2

Lönesättningen skall vara individuell och differentierad med hänsyn till verksamhetens krav och arbetsuppgifternas art och innehåll, individuell kompetens, duglighet och uppnådda resultat samt insatser för utvecklingen av andras kompetens som är av vikt för verksamheten.

Utgångspunkten är härvid de arbetsuppgifter, kompetenskrav och mål av såväl individuell som övergripande art som har satts för verksamheten. Målen kan även avse utveckling av personliga färdigheter och egenskaper, varvid särskilt kompetens, lednings- och samarbetsförmåga, ekonomiskt och personellt ansvar, omdöme, målmedvetenhet, initiativförmåga, idérikedom och innovationskraft betonas som betydelsefulla bedömningsgrunder.

Bestämmande för den individuella lönesättningen är i första hand individuell mål- och resultatuppfyllelse.

Samma värderingar och tillämpning av ovanstående principer skall gälla för kvinnor och män såväl som för yngre och äldre arbetstagare.

3. Löneprocessen och de lokala löneförhandlingarna (praktiska genomförandet)

3.1

För att skapa förutsättningar för att lönen skall uppfattas som rättvis är det viktigt att det finns en väl känd lönepolicy och väl kända lönebildande kriterier att utgå från när företaget bedömer den enskilde medarbetaren. Arbetsgivaren och medarbetare bör därför diskutera fram för verksamheten viktiga lönebildande kriterier och göra dessa väl kända för arbetstagarna.

En tidplan bör upprättas för den lokala löneprocessen. Lönerrevisionstidpunkten är den 1 juni respektive år om inget annat avtalats mellan den enskilde medarbetaren och arbetsgivaren.

3.2

En bedömning ska ske årligen av varje medarbetares lön genom ett lönesamtal. Det är av stor vikt att en dialog förs mellan arbetsgivare och medarbetare med utgångspunkt från de grundläggande principer som anges i punkt 2 samt att medarbetares utveckling behandlas i dialogen. Anställda som är frånvarande på grund av sjukdom eller föräldraledighet ska ha en normal löneutveckling i förhållande till övriga anställda.

Inriktningen är att skapa en process där medarbetarens resultat, kompetens och duglighet samt den individuella löneutvecklingen knyts samman. Därigenom ges medarbetaren möjlighet att påverka den egna löneutvecklingen. Överenskomna åtgärder ska dokumenteras.

3.3

Vid lönesamtalet överlämnar arbetsgivaren förslag till ny individuell lön till medarbetaren. Intentionerna i löneavtalet är att medarbetaren och arbetsgivaren vinnlägger sig om att komma överens om ny lön. Om svårigheter föreligger att komma överens kan medarbetaren ta kontakt med sin fackliga organisation syftande till att begära lokal förhandling.

I fall där medarbetaren erhåller ringa eller ingen lönehöjning, bör särskilda överläggningar föras mellan medarbetaren och arbetsgivaren om medarbetarens förutsättningar för arbetsuppgifterna och rådande arbetsförutsättningar, behov av kompetenshöjande insatser eller andra ändamålsenliga åtgärder. Några individgarantier finns inte i avtalet.

Förhandlingsordning

Lokal förhandling

Lokal förhandling kan begäras av den fackliga organisationen senast tre veckor efter det att arbetsgivaren har gett medarbetaren förslag på ny lön. Lokal förhandling får inte avslutas i oenighet innan de centrala parterna medverkat.

Lönenämnden

Kan enighet om löneavtalets tillämpning inte nås i lokal förhandling kan endera av parterna, inom en månad efter det att lokal förhandling förklarats avslutad, hänskjuta tvisten till Lönenämnden.

Nämnden består av fyra ledamöter varvid KFO utser två ledamöter och Sveriges Skolledarförbund två ledamöter. KFO och Sveriges Skolledarförbund utser vidare en sekreterare var.

Nämnden har att avge utlåtande i tvister samt, om parterna är överens därom, att fungera såsom skiljenämnd och avgöra tvisten. KFO och den fackliga organisation som omfattas av tvisten utser då gemensamt en opartisk ordförande.

Anställningsavtal om undantag från lönerevision

Om arbetsgivaren och en medarbetare har träffat avtal om anställning och därvid om viss lön och de vidare uttryckligen har överenskommit att den avtalade lönen skall gälla oberoende av årets lönerevision, skall medarbetaren ej omfattas av detta löneavtal.

Vissa pensionsfrågor

Pensionsmedförande lönehöjningar

Om lönehöjning utges till medarbetare som slutat sin anställning och som är pensionsberättigad, skall höjningen ej vara pensionsmedförande. Om anställningen har upphört på grund av pensionsfall skall emellertid lönehöjningen vara pensionsmedförande.

Anmälan om pensionsmedförande lön

Arbetsgivaren skall såsom pensionsmedförande lön till KP-Folksam alternativt Collectum eller annat pensionsbolag anmäla lönen efter lönehöjning.

Fredsplikt

Detta avtal innebär att fredsplikt gäller för såväl de lokala som centrala parterna för de frågor som regleras i avtalet.

Stockholm den 22 september 2010

Arbetsgivarföreningen KFO
Sonja Lagergren

Sveriges Skolledarförbund
Britt Sundström



Arbetsgivarföreningen KFO
www.kfo.se

