

KOLLEKTIVAVTAL

mellan å ena sidan

Vittra AB

med dotterbolagen

**Rösjörp Utbildning AB och
Törnskogen Utbildning AB**

och å andra sidan

Svenska Kommunalarbetsareförbundet

**Lärarnas Samverkansråd
(Läraryrket och Lärarnas Riksförbundet)**

Innehållsförteckning

Kollektivavtal	3
§ 1 Avtalets innehåll.....	3
§ 2 Fredsplikt	3
§ 3 Avtalets giltighetstid.....	3
Avtal om allmänna anställningsvillkor	4
§ 1 Avtalets omfattning.....	4
§ 2 Anställning.....	4
§ 3 Allmänna förhållningsregler.....	5
§ 4 Semester	5
§ 5 Sjuklön.....	8
§ 6 Föräldralön	12
§ 7 Arbetstid.....	13
§ 8 Övertids- och mertidskompensation.....	13
§ 9 Permission, tjänstledighet.....	15
§ 10 Uppsägning.....	16
§ 11 Lönebestämmelser m.m.	20
§ 12 Pensioner och försäkringar	21
Bilaga 1.....	22
Förhandlingsordning.....	23
§ 1 Allmänna förutsättningar	23
§ 2 Förhandlingsordning.....	23
§ 3 Ändrad lagstiftning.....	24

Kollektivavtal

mellan å ena sidan Vittra AB, Rösjötorp Utbildning AB, Törnskogen Utbildning AB och å andra sidan Svenska Kommunalarbetareförbundet och Lärarnas Samverkansråd (Läraryrket) och Lärarnas Riksförbund)

§ 1 Avtalets innehåll

Detta kollektivavtal gäller för Vittra AB, Rösjötorp Utbildning AB och Törnskogen Utbildning AB och omfattar:

- a) Avtal om allmänna anställningsvillkor
- b) Förhandlingsordning
- c) Löneavtal för Lärarnas Samverkansråd samt löneavtal med Svenska Kommunalarbetareförbundet gällande perioden 1 juni 2007—31 mars 2010.

§ 2 Fredsplikt

Förhandlingar under avtalsperioden enligt denna överenskommelse ska föras under fredsplikt.

§ 3 Avtalets giltighetstid

Detta avtal gäller fr.o.m. den 29 februari 2008 t.o.m. den 31 mars 2010. Om avtalet inte har sagts upp av endera parten senast tre månader före giltighetstidens utgång, prolongeras det för ytterligare ett år åt gången.

Vittra AB

Svenska Kommunalarbetareförbundet

Cecilia Vikström

Hans Forsberg

För Lärarnas Samverkansråd
Läraryrket

Lärarnas Riksförbund

Ulla Persson

Åsa Bjugård

Avtal om allmänna anställningsvillkor

§ 1 Avtalets omfattning

Avtalet gäller arbetstagare anställda vid Vittra AB, Rösjötorp Utbildning AB och Törnskogen Utbildning AB.

§ 2 Anställning

Mom 1 Anställningsavtal

Anställningsavtal ska utfärdas av arbetsgivaren, samt undertecknas av båda parter.

Arbetstagare kan anställas med semester eller med ferier.

Den genomsnittliga arbetstiden per vecka ska ej understiga 20 timmar om inte särskilda skäl föreligger.

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

Om arbetstagaren övergår till annan befattning eller om överenskommelse träffas om tjänst med högre eller lägre sysselsättningsgrad än tidigare, ska nytt komplett anställningsavtal upprättas.

Mom 2 Anställning tills vidare

Huvudregeln är att en anställning gäller tills vidare i form av hel- eller deltidsanställning med månadslön, om arbetsgivaren och arbetstagaren inte har överenskommit om annat enligt mom 3 nedan.

I planering av verksamheternas organisation ska eftersträvas att i första hand heltidstjänster inrättas.

Mom 3 Tidsbegränsade anställningar

Vad gäller tidsbegränsad anställning gäller lagen (1982:80) om anställningsskydd (LAS) med följande tillägg och avvikelser.

Arbetsgivaren kan anställa en obehörig lärare för viss tid.

Mom 4 Läkarityg

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

§ 3 Allmänna förhållningsregler

Mom 1 Förtroende och tystnadsplikt

Förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare grundar sig på ömsesidig lojalitet och ömsesidigt förtroende. Arbetstagare ska under sin anställning, likväl som efter anställningens upphörande, iakttaga diskretion rörande verksamhetens angelägenheter samt iakttaga tystnadsplikt enligt svensk lag beträffande uppgifter, om enskilda personer som den anställde till följd av sin anställning erhållit kännedom om och vars yppande kan vålla skada för enskild person eller närstående.

Mom 2 Bisyssla

Arbetstagaren får inte åta sig uppdrag eller bedriva verksamhet, som kan inverka menligt på arbetet. Om en arbetstagare avser att åta sig uppdrag eller bisyssla av mera omfattande slag, ska arbetstagaren därför först samråda med arbetsgivaren.

Mom 3 Förtroendeuppdrag

En arbetstagare har rätt att inneha statligt, kommunalt och fackligt förtroendeuppdrag.

§ 4 Semester

Mom 1 Allmänna bestämmelser

Semester utges enligt lag med de tillägg som följer:

Mom 2 Semesterår tillika intjänandeår

Semesteråret, utgörs av kalenderåret som tillika är intjänandeår.

För arbetstagare med ferier utgörs semesteråret av verksamhetsåret som tillika är intjänandeår.

Mom 3 Semesterns längd och förläggning

Mom 3:1 Antal semesterdagar

Antal semesterdagar per kalenderår utges enligt lag.

Mom 3:1a

För arbetstagare med ferier ska semestern inräknas i den tjänstgöringsfria tiden. Semestern anses förlagd till tid räknat fr.o.m. första dagen av sommarferien.

Mom 3:2 Anställning mindre än 3 månader

Tidsbegränsad anställning som inte avser eller varar längre tid än 3 månader berättigar inte till semesterledighet utan i stället till semesterersättning. Vid anställning per timme inkluderar utgående timlön semesterersättning.

Mom 4 Semesterlön, -tillägg och -ersättning mm

Mom 4:1 Semesterlön

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

Mom 4:2 Semesterersättning

Semesterersättning utgör 5,4 % av aktuell månadslön per outtagen betald semesterdag (beräknas som 4,6 % av den aktuella månadslönen per outtagen betald semesterdag plus 0,8 % beräknat enligt mom 4:1). Om ersättning för ferielön utges är dock semesterersättningen 0,8 %. Semesterersättning för sparad semesterdag beräknas som om den sparade dagen tagits ut det semesterår anställningen upphörde.

Mom 4:3 Avdrag vid obetald semester

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

Mom 4:4 Ändrad sysselsättningsgrad

I avtalet tillämpas regeln (se mom 2) om att intjänandeåret också utgör semesterår varför någon justering av semesterlönen inte ska ske med hänsyn till ändrad sysselsättningsgrad, dvs. det är alltid den vid semestertillfället aktuella månadslönen som avses vid beräkning av semesterlön/ -tillägg/ -ersättning.

Med månadslön avses fast kontant lön och eventuella fasta lönetillägg per månad.

Mom 4:5 Utbetalning av semesterlön

Vid utbetalning av semesterlön gäller att semestertillägget om 0,8 % utbetalas vid ordinarie löneutbetalningstillfälle under eller närmast efter semestern.

Mom 4:6 Kontant ersättning i stället för semester

Efter särskild överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren kan arbetstagaren för betalda semesterdagar erhålla semesterersättning i stället för semesterledighet.

(Semesterersättningen är 5,4 % av månadslönen per semesterdag.)

Mom 4:7 För mycket uttagen semesterlön

Arbetstagare som erhållit semesterlön/-tillägg för flera semesterdagar än arbetstagaren intjänat under året ska återbetala för mycket utbetald semesterlön/-tillägg.

Mom 5 Sparande av semester

Mom 5:1 Rätt att spara semester

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.

Arbetstagare med ferier har inte rätt att spara semesterdagar.

Mom 5:2 Semesterlön/ -ersättning för sparade dagar

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

Mom 6 Intyg om uttagen semester

Intyg om uttagen semester vid anställningens upphörande - se § 10 mom 3:5.

Mom 7 Semester för intermittent deltidarbete

Om en arbetstagare är deltidanställd och det gällande arbetstidsschemat innebär att arbetstagaren inte arbetar varje dag i varje vecka (intermittent deltidarbete) gäller, att antalet bruttosemesterdagar (enligt mom 3:1) ska omräknas till nettosemesterdagar. Antalet nettosemesterdagar förläggs på de dagar som för arbetstagaren skulle ha utgjort arbetsdagar:

arbetsdagar per vecka x antal bruttosemesterdagar / 5 = nettosemesterdagar.

Om det vid beräkningen uppstår brutet tal sker avrundning uppåt till närmaste heltal.

Med arbetsdagar per vecka avses genomsnittligt antal arbetsdagar per vecka.

Om arbetstagaren enligt arbetstidsschemat ska arbeta såväl hel dag som del av dag samma vecka ska den delvis arbetade dagen i detta sammanhang räknas som hel dag.

Om arbetstagarens arbetstidsschema ändras så att antalet arbetsdagar per vecka förändras ska antalet outtagna nettosemesterdagar omräknas att svara mot den nya arbetstiden.

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

§ 5 Sjuklön

Mom 1 Allmänt

Mom 1:1 Rätten till sjuklön och sjukanmälan

Arbetstagaren har rätt till sjuklön enligt vad som följer av denna paragraf. Är den avtalade anställningstiden kortare än 1 månad inträder dock rätten till sjuklön endast om arbetstagaren tillträtt anställningen och därefter varit anställd 14 kalenderdagar i följd. I övrigt gäller lagen om sjuklön.

Mom 1:2 Sjukanmälan till arbetsgivaren

När en arbetstagare blir sjuk och därför ej kan tjänstgöra ska arbetstagaren snarast möjligt underrätta arbetsgivaren om detta. Arbetstagare har inte rätt till sjuklön för tiden innan sjukanmälan till arbetsgivaren gjorts. Vidare ska arbetstagaren så snart ske kan 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 Försäkran och läkarintyg

Mom 2:1 Skriftlig försäkran

Arbetstagaren ska lämna arbetsgivaren en skriftlig försäkran om att arbetstagaren har varit sjuk, uppgifter om i vilken omfattning arbetsförmågan varit nedsatt på grund av sjukdomen och under vilka dagar arbetstagaren skulle ha arbetat (9 § SjLL). Arbetstagaren har inte rätt till sjuklön innan denna försäkran lämnats.

Mom 2:2 Läkarintyg

Från och med den 8:e kalenderdagen ska arbetstagaren alltid styrka sjukdom med läkarintyg.

Om arbetsgivaren eller försäkringskassan så begär ska arbetstagaren styrka nedsättningen av arbetsförmågan med läkarintyg från tidigare dag. Intyget ska utvisa att arbetsförmåga föreligger samt sjukperiodens längd för att arbetstagaren ska ha rätt till sjuklön. Arbetsgivaren har rätt att anvisa läkare, och ersätter då kostnaden för intyget.

Rätt till sjuklön föreligger inte om arbetstagaren lämnar oriktig eller vilseledande uppgift om förhållande av betydelse för rätten till sjuklön.

Mom 3 Sjuklönetidens längd

Mom 3:1 En sjukperiod

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

För arbetstagare som varit anställd hos arbetsgivaren

- minst 1 år i följd, t.o.m. 90:e kalenderdagen i sjukperioden,
- mindre än 1 år, t.o.m. 45:e kalenderdagen i sjukperioden.

I sjukperioden ingår samtliga kalenderdagar.

Mom 3:2 Mer än en sjukperiod

Om arbetstagaren under de senaste 12 månaderna, räknat från den aktuella sjukperiodens början, har fått sjuklön från arbetsgivaren, så att antalet sjuklönedagar, inklusive sjuklönedagar i den aktuella sjukperioden, uppgår till

- minst 105 kalenderdagar för arbetstagare som varit anställd minst 1 år i följd alternativt
- minst 45 kalenderdagar för arbetstagare som varit anställd mindre än 1 år,

upphör sjuklönerätten för det aktuella sjukdomsfallet efter den 14:e kalenderdagen i den aktuella sjukperioden.

Mom 3:3 Sjukpension

Om sjukpension enligt ITP-planen börjar utges till arbetstagaren upphör rätten till sjuklön.

Mom 4 Avdrag från lönen och sjuklönens storlek

Mom 4:1 Sjukdom t o m 14:e kalenderdagen

För varje arbetsdag en arbetstagare är frånvarande på grund av sjukdom görs sjukavdrag per arbetsdag med:

månadslönen x 12/52 x antalet arbetsdagar per vecka.

Fr.o.m. den 2:a arbetsdagen t.o.m. den 14:e kalenderdagen arbetstagaren är frånvarande på grund av sjukdom utges sjuklön med:

80 % x månadslönen x 12/52 x antalet arbetsdagar per vecka

Om arbetstagaren skulle ha utfört arbete på schemalagd förskjuten arbetstid utges dessutom sjuklön med 80 % av den ersättning som arbetstagaren gått miste om.

Om en ny sjukperiod börjar inom 5 kalenderdagar efter det en tidigare sjukperiod avslutats betraktas denna som en fortsättning på föregående period.

För arbetstagare, som enligt försäkringskassan av medicinska skäl redan från första ersättningsdagen är berättigad till sjuklön med 80 %, görs sjukavdrag per arbetsdag och sjuklön utges med:

80 % x månadslönen x 12/52 x antalet arbetsdagar per vecka.

Med månadslön avses fast kontant månadslön och eventuella fasta lönetillägg per månad.

Mom 4:2 Sjukdom fr.o.m. 15:e kalenderdagen

För arbetstagare med månadslön om högst 7,5 basbelopp/12:

För varje kalenderdag en arbetstagare är frånvarande på grund av sjukdom görs sjukavdrag per kalenderdag med:

månadslönen x 12/365.

För varje kalenderdag en arbetstagare är frånvarande på grund av sjukdom och har rätt till sjuklön utges sjuklön med:

10 % x månadslönen x 12/365

För arbetstagare med månadslön över 7,5 prisbasbelopp/12:

För varje kalenderdag en arbetstagare är frånvarande på grund av sjukdom görs sjukavdrag per kalenderdag med:

månadslönen x 12/365.

För varje kalenderdag en arbetstagare är frånvarande på grund av sjukdom och har rätt till sjuklön utges sjuklön med:

10 % x månadslönen x 12/365 + 77,6 % x (månadslönen x 12 - 7,5 x prisbasbeloppet) / 365.

Med månadslön avses fast kontant månadslön och eventuella fasta lönetillägg per månad.

Med arbetsdagar per vecka avses genomsnittligt antal arbetsdagar per vecka.

Mom 4:3 Smittbärare

Om arbetstagaren måste avhålla sig från arbete på grund av risk för överförande av smitta och rätt föreligger till smittbärrpenning enligt lagen om ersättning åt smittbärare gäller följande:

Mom 4:4 Frånvaro t.o.m. 14:e kalenderdagen

För varje arbetsdag en arbetstagare är frånvarande görs avdrag per arbetsdag med:

månadslönen x 12/52 x antalet arbetsdagar per vecka.

Mom 4:5 Frånvaro fr.o.m. 15:e kalenderdagen

För varje kalenderdag en arbetstagare är frånvarande görs avdrag per kalenderdag med:

månadslönen x 12 / 365.

För varje kalenderdag en arbetstagare är frånvarande och har rätt till smittbärrpenning utges sjuklön med:

10 % x månadslönen x 12 / 365

Mom 5 Vissa samordningsregler**Mom 5:1 Samordning mellan sjuklön och livränta**

Om en arbetstagare på grund av arbetsskada uppbär livränta i stället för sjukpenning och detta sker under tid då arbetstagaren har rätt till sjuklön, ska sjuklönen från arbetsgivaren ej beräknas enligt mom 4 utan i stället utgöra skillnaden mellan 90 % av månadslönen och livräntan.

Rätt till sjuklön på lönedelar upp till 7,5 prisbasbelopp föreligger inte för tid då sjukpenning enligt lagen om arbetsskadeförsäkring utges eller för tid då rehabiliteringspenning utges.

Mom 5:2 Samordning av sjuklön och annan försäkring

Om arbetstagaren får ersättning från annan försäkring än avtalade och arbetsgivaren har betalt premien för denna försäkring ska sjuklönen minskas med ersättningen.

Mom 5:3 Samordning av sjuklön och ersättning från staten

Om arbetstagaren får annan ersättning från staten än från den allmänna försäkringen, arbetsskadeförsäkringen eller lagen om statligt personskadeskydd, ska sjuklönen minskas med ersättningen.

Mom 6 Inskränkningar i rätten till sjuklön

Mom 6:1 Ej rätt till sjuklön fr.o.m. 15:e kalenderdagen

Om arbetstagaren vid anställningen har fyllt 60 år kan arbetsgivaren och arbetstagaren överenskomma att rätt till sjuklön inte föreligger från och med den 15:e kalenderdagen i sjukperioden.

Mom 6:2 Skyldighet att uppge sjukdom vid anställning

Om en arbetstagar vid anställningen har förtigit att arbetstagaren lider av viss sjukdom, föreligger inte rätt till sjuklön från och med 15:e kalenderdagen i sjukperioden vid arbetsoförmåga som beror på sjukdomen i fråga.

Mom 6:3 Ej rätt till sjuklön om inte friskintyg kunnat företes

Om arbetsgivaren vid anställningen har begärt friskintyg av arbetstagaren men denna på grund av sjukdom inte har kunnat lämna sådant, har arbetstagaren inte rätt till sjuklön från och med 15:e kalenderdagen i sjukperioden vid arbetsoförmåga som beror på sjukdomen i fråga.

Mom 6:4 Reducerad sjuklön

Om arbetstagarens sjukförmåner har nedsatts enligt lagen om allmän försäkring ska arbetsgivaren reducera sjuklönen i motsvarande mån.

Mom 6:5 Ej rätt till sjuklön i skadeståndsfall

Om arbetstagaren har skadats vid olycksfall som vållats av tredje man och ersättning inte utges enligt trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA), ska arbetsgivaren utge sjuklön endast om - respektive i den utsträckning - arbetstagaren inte kan få skadestånd för förlorad arbetsförtjänst från den för skadan ansvarige.

Mom 6:6 Ej rätt till sjuklön vid olycksfall utanför ordinarie arbete

Om arbetstagaren har skadats vid olycksfall under förvärvsarbete för annan arbetsgivare eller i samband med egen rörelse ska arbetsgivaren utge sjuklön från den 15:e kalenderdagen i sjukperioden endast om arbetsgivaren särskilt har åtagit sig detta.

Mom 6:7 Ej rätt till sjuklön fr.o.m. 15:e kalenderdagen i sjukperiod

Arbetsgivaren är inte skyldig att utge sjuklön från och med den 15:e kalenderdagen i sjukperioden

- om arbetstagaren har undantagits från sjukförsäkringsförmåner enligt lagen om allmän försäkring, eller
- om arbetstagarens arbetsförmåga är självförvårdad, eller
- om arbetstagaren har skadats till följd av krigsåtgärder, om inte överenskommelse om annat träffas.

Mom 6:8 Ej rätt till sjuklön om rätt till sjukpension

Om sjukpension enligt ITP-planen börjar utges till arbetstagaren upphör rätten till sjuklön.

Mom 7 Övriga bestämmelser

Vid tillämpningen av bestämmelserna i denna paragraf ska förmåner som utges enligt lagen om statligt personskadeskydd jämföras med motsvarande förmåner enligt lagen om allmän försäkring och lagen om arbetsskadeförsäkring.

§ 6 Föräldralön

Arbetstagare som är tjänstledig på grund av havandeskap eller i samband med födelse av eget barn, adoption av barn eller mottagande av barn i avsikt att adoptera det och som har rätt till föräldrapenning har rätt till föräldralön från arbetsgivaren om arbetstagaren varit anställd hos arbetsgivaren under minst 1 år i följd

Föräldralön utges med:

- $10\% \times \text{månadslönen} \times 12 / 365$ under 60 kalenderdagar om den anstälde varit anställd i 1 men inte 2 år i följd
- $10\% \times \text{månadslönen} \times 12 / 365$ under 90 kalenderdagar om den anstälde varit anställd i 2 år i följd eller mer.

Om tjänstledigheten skulle bli kortare än 1 respektive 2 månader utges föräldralön inte för längre tid än ledigheten omfattar. Föräldralönen utges när den anstälde påbörjar sin föräldraledighet.

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

§ 7 Arbetstid

Mom 1 Ordinarie arbetstid

För arbetstagare med semesteranställning är den ordinarie arbetstiden i genomsnitt 40 timmar per helgfri vecka.

För anställning som lärare är den genomsnittliga arbetstiden per år 1760 timmar exklusive semester. För anställning som lärare i förskoleklass, grundskola och gymnasieskola är den av arbetsgivaren reglerade arbetstiden för heltidsanställd arbetstagare 1 360 timmar per verksamhetsår. Verksamhetsåret är begränsningsperiod. För sådan arbetstagare förläggs den reglerade arbetstiden till 194 dagar under och i anslutning till elevernas läsår/motsvarande. Resterande del av arbetstiden är förtroendetid.

Beträffande arbetstidsfrågor i övrigt, se vidare bilaga 1.

Mom 2 Arbetstidschema

Arbetstidschema bör finnas på lämpligt ställe på arbetsplatsen. Schemat bör ange tiderna för arbetets början och slut och för varje arbetstagare eller grupp av arbetstagare med samma arbetstidsindelning. Av schemat bör även framgå rasternas längd och förläggning.

Nytt arbetstidschema eller ändring i arbetstidschema bör, om inte annat överenskommit med berörda arbetstagare, meddelas minst 2 veckor innan det träder i kraft.

Mom 3 Undantag från ATL

För anställning som lärare gäller inte arbetstidslagen.

Mom 4 Nationaldagen

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

§ 8 Övertids- och mertidskompensation

Mom 1 Skyldighet att arbeta övertid

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

Mom 2 Rätt till övertidskompensation

Kompensation för övertidsarbete enligt ovan utges ej i de fall överenskommelse om undantag från rätt därtill uttryckligen träffats mellan arbetsgivaren och arbetstagaren.

Sådan överenskommelse skall för att äga fortsatt giltighet förnyas årligen skriftligt.

För Svenska Kommunalarbetsförbundet gäller kalenderår som begränsningsperiod.

Mom 3 Förutsättningar för särskild övertidskompensation

Mom 3:1 Beordrad övertid

Med övertidsarbete som medför rätt till övertidskompensation avses arbete som arbetstagare med månadslön utfört utöver den för heltidsanställning gällande ordinarie dagliga arbetstidens längd, dvs 8 timmar eller i schema faställd längre arbetstid, om:

- övertidsarbetet har beordrats på förhand, eller
- där beordrandet på förhand ej kunnat ske - övertidsarbetet har godkänts i efterhand av arbetsgivaren.

Beträffande deltidarbete - se mom 5.

Mom 3:2 Utfört övertidsarbete

Vid beräkning av längden av utfört övertidsarbete medräknas påbörjade halvtimmar.

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

Mom 3:3 Övertidskompensation utges inte

Som övertid räknas inte tid som åtgår för att utföra nödvändiga och förekommande förberedelse- och avslutningsarbeten.

Mom 4 Övertidskompensation

Mom 4:1 Kontant ersättning eller ledig tid

Ersättning för övertidsarbete utges i pengar eller efter överenskommelse mellan arbetstagaren och arbetsgivaren i form av ledig tid, kompensationsledighet.

Mom 4:2 Kontant ersättning

Övertidsersättning per arbetad timme inklusive semesterlön/-ersättning utges enligt följande:

- a) för övertidsarbete under 2 timmar närmast före och efter den för en heltidsanställning gällande ordinarie arbetstidens längd: månadslönen / 94
- b) för övertidsarbete på annan tid: månadslönen / 72.

Mom 4:3 Kompensationsledighet

Kompensationsledighet för övertidsarbete, som avses under a), utges med 1,5 timme för varje övertidstimme, och för övertidsarbete som avses under b), med 2 timmar för varje övertidstimme.

Mom 5 Kompensation för mertid vid deltidanställning

Mom 5:1 Mertid

Om deltidanställd arbetstagare har utfört beordrat arbete (se mom 3:1), utöver den för hans deltidanställning gällande ordinarie dagliga arbetstidens längd (mertid), eller arbetat på en arbetsfri

vardag, utges kompensation per överskjutande timme med kontant ersättning eller, efter överenskommelse med arbetsgivaren, som kompensationsledighet.

Mom 5:2 Kontant ersättning

Kontant ersättning per överskjutande timme inklusive semesterlön/-ersättning utges med: månadslönen / 3,5 x veckoarbetstiden.

Med månadslön avses arbetstagarens aktuella fasta deltidslön per månad.

Med veckoarbetstid avses genomsnittligt antal arbetstimmar per vecka.

Mom 5:3 Kompensationsledighet

Efter överenskommelse mellan arbetstagaren och arbetsgivaren kan mertid ersättas med kompensationsledighet och utges då med 1 timme per arbetad mertidstimme.

Mom 5:4 Beräkning av mertid

Vid beräkning av längden på överskjutande arbetstid medräknas påbörjade halvtimmar.

Om arbetet har utförts såväl före som efter den för deltidсанställningen gällande arbetstiden, viss dag, ska de båda tidsperioderna sammanräknas.

Mom 6 Kompensation för overtidsarbete vid deltidсанställning

För arbetstid som överstiger 8 timmar eller i schema faställd längre arbetstid per dag - utges overtidskompensation enligt mom 1-4.

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

§ 9 Permission, tjänstledighet

Mom 1 Ledighet

Permission eller tjänstledighet beviljas om arbetsgivaren finner att så kan ske utan olägenhet för verksamheten.

Mom 2 Permission

Permission (kort ledighet med lön) beviljas i regel endast för del av arbetsdag.

Anmärkning

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

Mom 3 Tjänstledighet

Mom 3:1 Del av dag

Vid tjänstledighet del av enstaka dag görs löneavdrag med:

1/172 per timme av aktuell månadslön. Avdrag görs för varje full halvtimme.

Vid tillämpning av divisorn 172 för deltidsanställd arbetstagare ska deltidslönen först uppräknas till lön motsvarande full ordinarie arbetstid.

Mom 3:2 Hel dag eller längre

Vid tjänstledighet hel dag eller längre görs löneavdrag med:

månadslönen x 12 / 52 x antalet arbetsdagar per vecka.

Med månadslön avses fast kontant månadslön och eventuella fasta lönetillägg per månad

Med arbetsdagar per vecka avses genomsnittligt antal arbetsdagar per vecka.

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

Mom 3:3 Kalendermånad

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

§ 10 Uppsägning

Mom 1 Uppsägning

Mom 1:1 Förfarande

För att det inte ska uppstå tvist om huruvida uppsägning har skett eller ej, bör arbetstagaren göra sin uppsägning skriftligen.

Mom 1:2 Uppsägningstid

Beträffande uppsägningstid gäller LAS § 11 med den avvikelser att vid anställning längre än 12 månader gäller en minsta ömsesidig uppsägningstid av 3 månader.

Mom 2 Uppsägning eller avsked från arbetsgivarens sida

Mom 2:1 Förfarande

Uppsägning eller avsked från arbetsgivarens sida ska vara sakligt grundad (LAS § 7 respektive § 18).

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

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

I uppsägnings- eller avskedsbeskedet ska arbetsgivaren ange:

- att om arbetstagaren vill göra gällande att uppsägningen eller avskedet är ogiltigt, ska arbetstagaren underrätta arbetsgivaren om detta senast 2 veckor efter det att uppsägningen eller avskedandet skedde,
- om arbetstagaren har företrädesrätt till återanställning eller ej,
- 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 avskedet och uppgiften ska vara skriftlig om arbetstagaren begär det.

Uppsägning pga. arbetsbrist

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

Turordning

Arbetsgivaren och de lokala fackliga organisationerna får i anslutning till aktualiserad personalinskränkning träffa lokal överenskommelse om avvikelse från bestämmelserna om turordning (LAS §§ 22 och 25-27) vid uppsägning respektive företrädesrätt till återanställning.

Riktmärket för sådan överenskommelse ska vara att verksamheten, med minsta möjliga olägenhet för berörda arbetstagare, kan bibehålla en personal som gör att verksamhetens effektivitet inte eftersätts.

Varje facklig organisations medlemmar utgör ett eget turordningsområde.

För Svenska Kommunalarbetarförbundet gäller avtalsområdet som turordningsområde.

Efter slutförda lokala och eventuella centrala förhandlingar ska uppsägningsbesked lämnas till arbetstagaren.

Uppsägning eller avsked pga. personliga skäl

Om uppsägningen eller avskedet grundar sig på omständigheter som hänför sig till arbetstagaren personligen ska arbetsgivaren underrätta arbetstagaren om uppsägningen minst 2 veckor i förväg. Vid avsked, en vecka före avskedet.

Är arbetstagaren fackligt organiserad ska särskilt varsel samtidigt lämnas till den lokala fackliga organisationen (varsel mom 2:2).

Orsaken till underrättelsen om uppsägning eller avsked får inte enbart grunda sig på omständighet som arbetsgivaren känt till mer än 2 månader (LAS §§ 7, 8, 9 och 10).

Mom 2:2 Varsel

Varsel anses ha skett, när arbetsgivaren överlämnat varselskrivelse till den lokala arbetstagarparten eller 2 arbetsdagar efter det att arbetsgivaren har avsänt skrivelsen i rekommenderat brev under arbetstagarorganisationens adress.

Varsel som arbetsgivaren har gett under tid, då verksamheten har semesterstängt, anses ha skett dagen efter den så semesterstängningen upphörde.

Mom 2:3 Lön under uppsägningstid

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

Mom 3 Övriga bestämmelser vid uppsägning

Mom 3:1 Annan uppsägningstid

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 ska avbrytas i förtid.

Mom 3:2 Skadestånd då arbetstagaren inte iakttar uppsägningstid

Om arbetstagaren lämnar 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 3:3 Tjänstgöringsintyg

När uppsägning har skett från arbetsgivaren eller arbetstagarens sida har arbetstagaren rätt att erhålla tjänstgöringsintyg, vilket utvisar:

- 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 arbetet har utförts.

Mom 3:4 Intyg om uttagen semester

När arbetstagarens anställning upphör har arbetstagaren rätt att erhålla intyg som utvisar hur många semesterdagar som tagit ut under innevarande semesterår.

Mom 4 Tidsbegränsad-/provanställnings upphörande

Mom 4:1 Allmänt

Tidsbegränsade anställningar upphör utan uppsägning, när den avtalade tiden löpt ut eller det avtalade arbetet (projektet) slutförts, men arbetsgivaren är skyldig att:

Mom 4:2 Besked om tidsbegränsad anställnings upphörande

Vid tidsbegränsad anställning (utom provanställning), om arbetstagaren när anställningen upphör har varit anställd hos arbetsgivaren mer än sammanlagt 12 månader under den senaste treårsperioden, är arbetsgivaren skyldig att minst 1 månad före anställningens upphörande ge arbetstagaren - skriftligt besked - om att arbetstagaren inte kommer att få fortsatt anställning (LAS §§ 15 och 16) - se Anmärkning.

Varsel till facklig organisation

Om arbetstagaren är fackligt organiserad ska arbetsgivaren samtidigt med beskedet lämna ett skriftligt varsel till den lokala fackliga organisation som arbetstagaren tillhör. LAS § 30 a (varsel mom 2:2).

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

Mom 4:3 Besked om provanställnings upphörande

Vill inte arbetsgivaren eller arbetstagaren att anställningen ska fortsätta, när provanställningen är slut, ska skriftligt besked om detta lämnas till motparten senast vid provanställningens slut (sista anställningsdagen), LAS § 6, eller, om provanställningen ska avbrytas i förtid, senast 30 kalenderdagar innan anställningen ska upphöra.

Om provanställningen ska avbrytas i förtid är uppsägningstiden 1 månad för både arbetsgivaren och arbetstagaren - se Anmärkning.

Underrättelse om att besked kommer att lämnas

Minst 2 veckor före beskedet om att provanställningen upphör är arbetsgivaren skyldig att skriftligen underrätta arbetstagaren om att arbetstagaren kommer att erhålla besked om att provanställningen kommer att upphöra (LAS § 31).

Varsel till facklig organisation

Om arbetstagaren är fackligt organiserad ska arbetsgivaren samtidigt med underrättelsen lämna ett skriftligt varsel till den lokala fackliga organisation som arbetstagaren tillhör (varsel mom 2:2).

Anmärkning

Besked ska vara skriftligt och lämnas till arbetstagaren personligen eller om särskilda skäl föreligger kan det sändas i rekommenderat brev till arbetstagaren.

Om anställningen (viss tid och säsong) endast avser 1 månad eller mindre ska beskedet lämnas när anställningen börjar.

I ett skriftligt besked ska arbetsgivaren även ange:

- om arbetstagaren vill göra gällande att anställningen ska gälla tills vidare, måste arbetstagaren underrätta arbetsgivaren om detta senast 1 månad efter anställningstidens utgång,
- om arbetstagaren har företrädesrätt till återanställning eller ej,
- om företrädesrätt föreligger måste arbetstagare för att den ska gälla anmäla detta till arbetsgivaren.

§ 11 Lönebestämmelser m.m.

Mom 1 Inledande bestämmelser - Löneavtal

Revidering av löner regleras i särskilt LÖNEAVTAL.

Mom 2 Beräkning av lön i vissa fall

Mom 2:1 Heltid/månadslön

För arbetstagare anställd på heltid med månadslön utges lön för kalendermånad.

Mom 2:2 Deltid/månadslön

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

Mom 2:3 Lön för del av månad

Lön avseende del av kalendermånad beräknas beträffande månadsavlönad arbetstagare för kalenderdag och utges med belopp, motsvarande månadslönen $\times 12/365$ per kalenderdag som anställningen omfattar.

Mom 2:4 Timanställd - lön per arbetad timme

För arbetstagare vars sammanhängande anställningstid inte uppgår till två månader per anställningstillfälle, alternativt inte överstiger 20 timmar per helgfri vecka i genomsnitt på en fyraveckorsperiod utges lön per arbetad timme inklusive semesterersättning med belopp motsvarande $1/153$ av överenskommen månadslön eller lön enligt andra grunder.

Mom 3 Lön för nyanställd

Lön för nyanställd arbetstagare fastställs efter överenskommelse mellan den sökande till befattningen och arbetsgivaren varvid hänsyn bland annat kan tas till den sökandes utbildning, tidigare erfarenhet samt innehållet i befattningen m fl kriterier.

Mom 4 Ferialön

Mom 4:1 Definitioner

För arbetstagare med ferier gäller följande:

Verksamhetsåret är den period om tolv månader, som infaller från verksamhetsårets början på hösten till motsvarande tidpunkt nästkommande år.

Arbetsår är den period under verksamhetsåret som arbetstagaren är tjänstgöringsskyldig.

Ferier är den period av sommaren respektive julen då arbetstagaren inte är tjänstgöringsskyldig.

Ferialön är den lön som arbetstagaren har rätt till under ferier.

Mom 4:2 Beräkning av ferielön vid anställning helt verksamhetsår

Under sommar- och julferier utbetalas ferielön. Denna utgörs av månadslönen om arbetstagaren endast har varit frånvarande av anledning som enligt semesterlagens § 17 är semesterlönegrundande.

Vid frånvaro som inte är semesterlönegrundande ska avdrag ske enligt mom 4:4.

Mom 4:3 Anställning del av verksamhetsår

Vid anställning del av verksamhetsår intjänas ferielön - i % av månadslönen - enligt följande:

för arbete hel kalendermånad 26,3 % av en månadslön

för arbete hel dag 1,25 % av en månadslön

Anmärkning

Under ett verksamhetsår får inte månadslön, ferielön plus semestertillägg överstiga tolv månadslöner plus semestertillägg.

Mom 4:4 Ferielöneavdrag

Vid frånvaro som inte är semesterlönegrundande görs avdrag på månadslönen enligt följande:

frånvaro hel kalendermånad 26,3 % av en månadslön

frånvaro hel dag 1,25 % av en månadslön

Löneavdrag överstigande en halv månadslön kan fördelas på flera löneutbetalningstillfällen.

Om arbetstagaren varit frånvarande hela arbetsåret av annan anledning än sådan som enligt § 17 semesterlagen är semesterlönegrundande frånvaro utges ingen ferielön.

§ 12 Pensioner och försäkringar

Arbetsgivaren är skyldig att

- anta pensionsförsäkring enligt ITP-planen
- teckna trygghetsförsäkring vid arbetskada
- teckna TGL-försäkring
- teckna omställningsförsäkring

Arbetstid

För att förverkliga ambitionerna i de nya läroplanerna samt ge möjligheter till professionell utveckling för medarbetarna arbetar skolorna ämnes- och åldersintegrerat samt med individuella utvecklingsplaner för alla elever. Den individuella utvecklingsplanen innehåller tre delar; Personlig utveckling, Kunskap och att Lära sig lära. Den individuella utvecklingsplanen är ett hjälpmedel i dialogen mellan elev, föräldrar och medarbetare om mål för eleven och hur eleven utvecklas.

Lärarna och eleverna arbetar i en dynamisk målinriktad process för att eleven skall "äga" sin kunskaps- och lärsituation. Det innebär att arbetet tillsammans med eleven innehåller såväl traditionell kunskapsförmedling från lärarens sida som "forskning" och studier tillsammans med eleven för att öka elevens förmåga att lära sig lära och själv styra sina studier. Det pedagogiska arbetet växlar över tid och förändras i takt med erfarenheter och utvecklingen.

Medarbetarna i skolorna är ett team som är organiserade i arbetslag. Arbetslag som skiftar utifrån situation, uppgift och intresse. Varje lärare har ansvar för ett bestämt antal elevers individuella utvecklingsplan.

Arbetsättet innebär att planerings-, förberedelse-, efter- och utvärderingsarbetet för arbetet med eleverna sker såväl individuellt, i lag som i hela teamet. Vid utläggning av arbetstiden skall hänsyn tas till omfattningen och förläggningen av detta arbete på samma sätt som tid för kompetensutveckling och föräldrasamarbete så att alla uppgifter kan utföras inom ramen för den ordinarie arbetstiden.

Vad som sägs ovan gäller även i tillämpliga delar verksamheten vid förskolorna där det också avsätts tid för utvärderings- och förberedelsearbete.

Förhandlingsordning

Parterna har i syfte att främja en fredlig lösning av tvistefrågor träffat följande överenskommelse.

§ 1 Allmänna förutsättningar

Det förutsätts, att arbetsgivare och arbetstagare genom ömsesidigt hänsynstagande söker i samförstånd ordna sina gemensamma angelägenheter och såvitt möjligt förebygga uppkomsten av tvist.

§ 2 Förhandlingsordning

Påkallas från endera parten förhandling ska följande ordning gälla:

a) Lokal förhandling

Förhandling mellan Vittra AB och arbetstagarnas lokala fackliga organisation (lokal förhandling). Med lokal organisation avses Lärarförbundets lokalavdelning respektive Lärarnas Riksförbunds kommunförening eller Svenska Kommunalarbetareförbundets lokalavdelning eller arbetstagare som förbundet utsett.

Lokal förhandling ska påbörjas snarast möjligt.

b) Central förhandling

Kan uppkommen tvist inte lösas vid lokal förhandling ankommer det på part som vill fullfölja ärendet att påkalla central förhandling.

Framställning om sådan förhandling ska göras hos motparten senast två månader från den dag den lokala förhandlingen avslutats. Påkallas inte förhandling inom föreskriven tid förlorar han rätten till förhandling.

Central förhandling ska påbörjas snarast möjligt.

Förhandling kan efter överenskommelse upptas direkt till central förhandling utan föregående lokal förhandling.

c) Preskription av anspråk

Om förhållande, vartill rättsanspråk enligt kollektivt eller enskilt avtal hänför sig, varit känt på arbetsgivarsidan respektive arbetstagarorganisationens lokala organisation eller av Svenska Kommunalarbetareförbundet/ Lärarförbundet/Lärarnas Riksförbund i fyra månader utan att förhandling begärts enligt bestämmelserna i denna paragraf, har parten därefter förlorat rätten att påkalla förhandling rörande anspråket.

Oberoende av sådan kännedom om förhållandet är rätten att påkalla förhandling förlorad, om förhållandet ligger mer än två år tillbaka i tiden.

Protokollsanteckningar

1. Som avslutningsdag för förhandling ska anses den dag, då berörd part alternativt parter i förhandlingsprotokoll förklarat förhandlingen avslutad, eller på annat sätt givit motparten skriftligt besked om att han anser förhandlingen avslutad.
2. För att underlätta behandlingen av lokala frågor är det lämpligt, att vardera parten utser en företrädare med uppgift att svara för kontakten med motparten; meddelande om företrädares namn bör lämnas motparten utan dröjsmål. Det får ankomma på de lokala parterna att avgöra huruvida ytterligare anordningar behöver vidtagas för handläggningen av de lokala frågorna.
3. Om det förhållande, vartill rättsanspråk hänför sig regleras i lag om anställningsskydd ska i stället för de i § 3 ovan angivna tidsfristerna gälla i nämnda lag angivna tidsfristerna.
4. Vid eventuell tvist avseende påstått brott mot både kollektivavtal och arbetsrättslig lagstiftning kan skadestånd endast utgå enligt eventuellt brott mot lag.

§ 3 Ändrad lagstiftning

Genomförs ändringar i lagstiftningen, exempelvis i lagen om allmän försäkring, semesterlagen eller i lagen om anställningsskydd som påverkar anställningsvillkoren bör förhandlingar upptas i syfte att anpassa avtalet rörande allmänna anställningsvillkor.