

Anställningsavtal – en checklista

Följande punkter bör finnas med i ett anställningsavtal

Parter

Vem är arbetsgivare och vem är arbetstagare. Ange fullständiga namn, organisations- och personnummer.

Tillträdesdag

När börjar anställningen?

Placering

Var ska den anställda arbeta (placeringsort)?

Att placeringsorten är tydligt redovisad påverkar din rätt till reseersättning och traktamente vid tjänsteresa m.m.

Den anställdes befattning

Yrkesbenämning eller tjänstetitel. En kort specificering av befogenheter samt ansvarsområde, t ex personalansvar, verksamhetsansvar och budgetansvar.

Se därför till att du är grundanställd på din befattning i första hand, och åtminstone som skolledare eller chef, liksom att detta är inskrivet i ditt anställningsavtal.

Som chef är det särskilt viktigt att ange vilket mandat och befogenheter du har. Arbetsgivaren har långtgående rätt att leda och fördela arbetsuppgifter inom ramen för anställningsavtalet.

Anställningsform

Anställningsavtalet gäller tills vidare om inget annat har avtalats.

Andra exempel på anställning kan t.ex. vara ett chefsförordnande med en tidsbegränsad anställning inom ramen för en tillsvidareanställning. Erbjuds du denna typ av anställning se till att det skrivs in hur förordnadet ska regleras vid avslut av förordnadet. Här är det ofta viktigt med en stegvis avtrappning. Tänk på att både förordnadet, samt grundtjänsten bör lönerevideras årligen. Är du tveksam? Kontakta oss.

Läs mer om anställningsformer enligt LAS i Bilaga 1.

Lön

Vilken är den anställdes fasta kontanta månadslön? När sker lönerevision? I vilket års nivå gäller lönen?

För bättre underlag för löneanspråk, gå in på Saco Lönesök och/eller boka lönerådgivning

Övertidsersättning

Många arbetsgivare vill förhandla bort rätten till övertidsersättning i chefsbefattningen. Ta då kontakt med oss så hjälper vi dig med vad du bör tänka på. Det är viktigt att du får skälig kompensation om du inte får övertidsersättning.

Om du avtalar bort rätten till övertidsersättning bör den ses över årligen i samband med lönerrevisionen. Kompensationen kan bestå av högre lön och/eller längre semester. Tänk på att du ändå bör ha rätt att ta ut tid mot tid och arbetstidslagens regler om dygns- och veckovila gäller.

Restidsersättning

Om du avtalar bort rätten till restidsersättning bör den ses över årligen i samband med lönerrevisionen. Kompensationen kan bestå av högre lön och/eller längre semester alternativt att resa på arbetstid.

Tjänsteresor

När det gäller ersättningar för tjänsteresor, så ska de uppgå till minst Skatteverkets ersättningsnivåer.

Semester

Du har rätt till minst 25 semesterdagar per semesterår. Du kan ha rätt till fler semesterdagar enligt ditt kollektivavtal. Om man förhandlat bort rätten till övertidsersättning bör du få fler semesterdagar.

Semesterlagen föreskriver 25 dagars semester för den som är anställd före den 31 augusti. Semester kan vara betald och obetald. Har du en kort anställning (mindre än tre månader) eller en timanställning kanske du får semesterersättning med 12 procent. Det är viktigt för dig att du får semesterersättning **exklusive** lönen.

Om du får en anställning med semester, ska du ta reda på när semesteråret löper. Det är avgörande för om du får betald eller obetald semester första året du är anställd. Tillämpar företag förskottssemester får du betald semester första året, men du kan när du slutar anställningen blir återbetalningsskyldig om du inte arbetat mer än fem år eller är uppsagd på grund av arbetsbrist. Det finns möjlighet att förhandla till dig förskottssemester utan avräkning. Utgår inte övertidsersättning ska minst 30 dagars semester erhållas.

Kollektivavtal

I kollektivavtalet regleras sjuklön, föräldralön vid föräldraledighet, tjänstledighet, uppsägningstider, restidsersättning, arbetstider, pension mm. Saknar du kollektivavtal bör anställningsavtalet reglera allt det som annars regleras i kollektivavtal.

Uppsägningstid

Hur lång uppsägningstiden är framgår av kollektivavtalet.

Om kollektivavtal saknas, gäller LAS (Lagen om anställningsskydd). Hur lång uppsägningstid som gäller för din arbetsgivare kan du och din arbetsgivare förhandla om vid anställningstillfället.

Som skolledare har du en utsatt chefsposition och du bör därför se till att du har en lång uppsägningstid från arbetsgivarens sida.

Vi rekommenderar minst sex månader utöver LAS. På högre chefsbefattningar kan en lång uppsägningstid kombineras med avgångsvederlag.

Pension

Det framgår av kollektivavtalet vilken tjänstepension du omfattas av. Saknas kollektivavtal är det mycket viktigt att du får med dig detta i anställningsavtalet.

Den genomsnittliga kostnaden för tjänstemän i ITP2-planen (privat tjänstepension) är omkring 13 procent, men storleken på premien varierar beroende på ålder och tidigare intjänande. Är du tveksam? Kontakta oss

För dig som är kommunalt anställd finns KAP-KL och AKAP-KL, läs mer på sidan [Pension vid nytt jobb](#)

Försäkringar

Finns kollektivavtal på din arbetsplats omfattas du av sjukförsäkring (AGS), kompletterande arbetsskadeförsäkring (TFA), livförsäkring (TGL) samt avgiftsbefrielseförsäkring vid sjukersättning.

Saknas kollektivavtal är det mycket viktigt att du förhandlar in detta i anställningsavtalet. Det har blivit allt vanligare med sjukvårdsförsäkring som arbetsgivaren betalar.

Läs mer om förbundets gruppsjukvårdsförsäkring [här](#).

Kompetensutveckling

Kompetensutveckling och fortbildning är avgörande för både löneutveckling och anställningstrygghet i en anställning. Du och arbetsgivaren ska gemensamt komma överens om att du har rätt till fortlöpande kompetensutveckling inom ditt verksamhetsområde.

Övriga förmåner

Tänk på att du kan förhandla till exempel: bilförmån, dator, telefon, nätverk, busskort, representation, extra avsättning till tjänstepensionen etc.

Sekretess och konkurrens

Det är inte ovanligt att arbetsgivare inom privat sektor vill att du ska gå med på att acceptera vittgående sekretess- och konkurrensklausuler. Undvik i möjligaste mån att skriva under denna typ av klausuler. Detta regleras i lag om företagshemligheter. Kontakta oss om du behöver råd.

Twist om anställningsavtalet

Om din arbetsgivare är bunden av kollektivavtal finns en förhandlingsordning i kollektivavtalet som reglerar hur tvister mellan arbetstagare och arbetsgivare ska lösas. Där föreskrivs att det sker genom lokal förhandling, central förhandling och först om det inte varit möjligt att nå en lösning där genom en process i domstol samt vilka tidsfrister som man måste iaktta. Även om din arbetsgivare inte har kollektivavtal kan en tvist förhandlas innan någon rättslig process inleds.

Vår rekommendation är att tvister ska lösas i svensk domstol. Många arbetsgivare vill dock att tvister slutligt ska lösas genom skiljeförfarande istället för i domstol, bland annat för att undvika offentlighet. Eftersom den typen av tvistelösning är påtagligt dyrare än vad en process i domstol kostar är det i så fall rimligt att arbetsgivaren står för kostnaderna för skiljeförfarandet.

Aktieägande chefer vid friskolor

Tänk på att om du äger 40 % av aktierna i en friskola och är anställd, så omfattas du inte av LAS.

Övrigt

Se till att anställningsavtalet undertecknas av behörig part från arbetsgivaren. Det ska finnas namnförtydligande samt befattning på den som skriver under anställningsavtalet.

Bilaga 1 Anställningsformer enligt LAS

Tillsvidare anställning

Enligt lagen om anställningsskydd (LAS) gäller anställningen tills vidare om inte annat avtalats. Din anställning kan bara avbrytas om du själv säger upp dig eller om du blir uppsagd eller avskedad av arbetagivaren. Formerna för detta regleras i huvudsak i lag och kollektivavtal.

Visstids- och deltidsanställda ska i princip ha samma villkor och rättigheter som tillsvidareanställda, om inte annat är sakligt motiverat. Diskriminering är förbjuden i lag. Detta gäller exempelvis rätten till semester, tjänstepension och övriga förmåner på arbetsplatsen som matkuponger, träningsbidrag, företagshälsovård, bonus- och vinstdelningssystem etcetera.

Tidsbegränsad anställning

En arbetsgivare får teckna avtal om tidsbegränsad anställning endast vid allmän visstidsanställning, vid vikariat och säsongarbete och vid provanställning inför en tillsvidareanställning. Det kan finnas fler varianter i kollektivavtalet anpassade för just din bransch. De olika anställningsformerna kallas också allmän visstidsanställning, provanställning och vikariat.

Allmän visstidsanställning

Det innebär att en arbetsgivare kan täcka ett tillfälligt behov av arbetskraft. Arbetsgivaren har ingen skyldighet att redovisa skälen för att anställa en arbetstagare med en allmän visstidsanställning, vilket innebär att arbetsgivaren kan fylla ett permanent arbetskraftsbehov med en visstidsanställning under maximalt två år. Om du varit allmänt visstidsanställd under en period om två år eller mer hos en och samma arbetsgivare, övergår din anställning automatiskt i en tillsvidareanställning.

Provanställning

Enligt lag får en provanställning inte vara längre än sex månader. Om arbetsgivaren vill avbryta din provanställning eller avsluta den utan att den övergår i tillsvidareanställning ska han eller hon underrätta dig om det minst två veckor i förväg och senast när din provanställning går ut. Om arbetsgivaren inte gör det kommer din provanställning automatiskt att övergå i en tillsvidareanställning. Innan du tackar ja till en provanställning så bör du alltså veta att din privatekonomi klarar av att du kan få sluta med kort varsel.

Vikariat

Vikariat består så länge den ordinarie tjänsteinnehavaren är ledig, sjukskriven eller i vissa fall medan rekrytering pågår till en vakant tjänst. Om du varit anställd hos en arbetsgivare som vikarie i sammanlagt mer än två år under de senaste fem åren kan din anställning övergå till en tillsvidareanställning.