

PROTOKOLL

Bransch	Fristående förskola, fritidsverksamhet, grundskola, uppdragsutbildning och gymnasieskola
Ärende	Allmänna villkor och löner från och med den 1 mars 2018 till och tillsvidare
Parter	Almega Tjänsteföretagen Vision
Tid	22 augusti, 4 och 18 december 2017, 26 februari 2018 och per capsulam
Plats	Almeegas lokaler i Stockholm
Närvarande för	Almega Tjänsteföretagen Maria Eriksson, Almega Tjänsteföretagen Martin Brorell, Almega Tjänsteföretagen Vision Kjell Svahn Ameli Andersson
Därjämte närvarande för Almega Tjänsteföretagen	Birgitta Arosenius Torbjörn Bindekrans Elisabeth Kvanman Rita Salamon Pär Sigvardsson Greta Sundin

-
- § 1 I det mellan parterna gällande tillsvidareavtalet avseende fristående förskola, fritidsverksamhet, grundskola, uppdragsutbildning och gymnasieskola enas parterna om följande ändringar och tillägg att gälla från och med 1 mars 2018 om inget annat sägs.
- § 2 Parterna har enats om ett nytt löneavtal, bilaga 1.
- § 3 Parterna träffade nytt avtal om allmänna villkor, bilaga 2.

I och med detta avtal separeras avtalstexten specifikt mellan parterna i ett självständigt avtal.

- § 4 Nya nivåer för kollektivavtalets olika krontalsersättningar framgår av bilaga 3.
- § 5 Parterna ska träffas under året för att diskutera förutsättningarna för lokala samverkansavtal.

Justeras:



Maria Eriksson
Almega Tjänsteföretagen



Ameli Andersson
Vision



Martin Brorell
Almega Tjänsteföretagen

Kollektivavtal om lönebildning i fristående skolor och förskolor samt för uppdragsutbildning mellan Almega Tjänsteföretagen och Vision

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

1. Lönebildningens betydelse

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

2. Grundläggande principer för lönesättningen och löneprocessen i företagen

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

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

Det är av stor betydelse att bedömningen av det som påverkar lönen för medarbetaren sker på så tydliga grunder som möjligt. Mål-, utvecklings- och resultatsamtal är medel för att erhålla en grund för bedömning av utvecklingsinsatser och lönesättning för medarbetaren. Lönesättningsprinciperna ska inte vara diskriminerade. Osakliga löneskillnader ska elimineras. Föräldralediga omfattas av den årliga lönerevisionen. Samma värdering och tillämpning beträffande lönesättning ska gälla såväl kvinnor som män.

Varje medarbetare bidrar till företagets utveckling genom sin arbetsinsats och sina uppnådda resultat i förhållande till satta mål. Detta medför att alla anställda bör få en löneutveckling. Om en medarbetare inte skulle erhålla löneutveckling ska särskilda överväganden göras mellan berörda parter om orsakerna härtill och överenskommelse träffas om vilka åtgärder som bör vidtas i syfte att åstadkomma en förändring.

Samverkan på arbetsplatsen ska ske avseende att finna samarbets- och förhandlingsformer som stödjer ett aktivt lokalt lönearbete, där alla kan bidra med sina kunskaper från verksamheten.

2.1 Lönepolicy med kriterier för individuell lönesättning

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

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

Vid framtagande av kriterier för lönesättningen kan nedanstående beaktas:

- arbetsuppgifternas innehåll, svårighetsgrad och ansvaret som följer därav
- medarbetarens prestation och sätt att uppfylla kraven som ställs
- medarbetarens idériakedom och pedagogiska färdigheter
- förmåga att leda, ta initiativ och samarbeta
- utbildning, kunskap och erfarenheter samt
- ekonomiskt ansvar, verksamhetsansvar och personalansvar

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

2.2 Den lokala lönebildningsprocessen

Lönebildningsprocessen avseende medarbetarna sker på företagsnivå. Nedanstående steg ska på ett översiktligt sätt genomföras i direkt samverkan med de anställda.

Löneprocessen bör bedrivas i följande steg:

Steg 1:

Arbetsgivaren och de anställda träffas i god tid före lönerevisionstidpunkten för att gå igenom tillämpningen av avtalet vid företaget. Därvid genomförs följande:

- en gemensam genomgång av avtalets innehåll och intentioner
- arbetsgivaren ger en övergripande bild av de ekonomiska och marknadsmässiga förutsättningarna och lönestrukturen
- en gemensam genomgång av företagets lönepolicy och lönekriterier
- upprättar en tidsplan för lönerevisionen

Steg 2:

De individuella samtalen om resultat och lön mellan lönesättande chef och medarbetare förs enligt avsnitt 2.3 i detta avtal.

2.3 Mål-, resultat-, och lönesamtal

För att individuell och differentierad lönesättning ska fungera förutsätts att arbetsgivaren och medarbetaren varje år genomför mål-, utvecklings/ resultat- och lönesamtal.

Mål/utvecklingssamtalet är den dialog som förs mellan arbetsgivaren och medarbetaren där det klargörs vilka mål medarbetaren ska arbeta för under kommande verksamhetsår och vilka utvecklingsinsatser som behövs för att målen ska kunna uppfyllas.

Resultatsamtalet är den dialog som förs mellan arbetsgivaren och medarbetaren där individens resultat sätts i relation till uppställda mål och en återkoppling görs till de kriterier för individuell lönesättning som återfinns i företagets lönepolicy.

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

Anmärkning

Det är inte antalet samtal som är avgörande utan innehållet i dem. De centrala parterna är medvetna om att det är på det enskilda företaget man bäst finner formerna för samverkan såväl som innehållet i samtalet/samtalen. Arbetsgivaren och medarbetaren ska verka för att samsyn nås.

3. Förhandlingsordning

3.1 Förhandlingsordning

En information om detta avtals innebörd ska lämnas till alla medarbetare.

Lönerevision äger rum den 1 mars respektive år om inte arbetsgivaren och medarbetaren enas om annat lönerevisionsdatum.

Arbetsgivaren lämnar i samband med lönesamtalet förslag om ny lön till medarbetaren.

Vid oenighet ska arbetsgivaren på medarbetarens begäran avvakta slutligt beslut avseende medarbetarens lön. Medarbetarens fackliga företrädare kan inom 3 veckor från lönesamtalet begära lokal förhandling. Kan enighet ej uppnås i den lokala förhandlingen ska de centrala parterna konsulteras innan förhandlingen avslutas. Den nya lönen fastställs efter avslutad förhandling, varefter den nya lönen meddelas och motiveras.

1 Omfattning

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

1.2 Undantag av vissa kategorier

Detta löneavtal omfattar inte anställd som dag före lönerevision respektive år

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

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

Om anställd, som dag före lönerevision respektive år, var anställd som vikarie eller på prov och som enligt första stycket inte omfattas av löneavtalet, under avtalsperioden erhåller tillsvidareanställning vid företaget, ska bestämmelserna i detta avtal vara vägledande vid fastställandet av dennes lön.

Medarbetare, som dag före lönerevision respektive år, är tjänstledig för minst tre månader framåt i tiden, av annat skäl än sjukdom eller föräldraledighet, är undantagen från detta löneavtal om inte överenskommelse träffas om annat. När denne återgår i tjänst ska lönen bestämmas efter samma kriterier som gäller för övriga anställda vid företaget enligt detta avtal.

1.3. Medarbetare som slutat sin anställning

Om en medarbetare har slutat sin anställning vid lönerevisionsdatum eller senare respektive år och inte har fått lönehöjning enligt tillämpning av detta avtal ska denne till företaget anmäla sitt krav senast inom en månad efter det att de anställda vid företaget har underrättats om att lönerevisionen är genomförd. Om medarbetaren försummar detta, medger löneavtalet inte längre någon rätt till lönehöjning.

1.4. Avtal om undantag från nästkommande lönerevision

Om företaget och en medarbetare sex månader eller senare respektive år har träffat avtal om anställning och vidare uttryckligen har kommit överens om att den avtalade lönen ska gälla oberoende av nästkommande lönerevision, ska medarbetaren inte omfattas av detta löneavtal. Lokala parter kan överenskomma om annan tidsperiod än sex månader.

1.5. Redan genomförd lönerevision

Om företaget i avvaktan på detta löneavtal redan har utgett lönehöjningar ska dessa avräknas mot vad medarbetaren erhåller vid tillämpning av detta avtal, såvida inte lokal överenskommelse om annat har träffats.

2 Tillämpningsregler

2.1. Retroaktiv omräkning

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

Individuell omräkning av sjukavdrag med mera ska ske enligt följande:

- sjukavdrag till och med 14:e kalenderdagen ska omräknas retroaktivt.
- retroaktiv omräkning ska ej ske för sjukavdrag från och med 15:e kalenderdagen annat än i den mån löneökningen beaktats vid fastställande av sjukpenningen.

Tjänstledighetsavdrag ska omräknas retroaktivt. Omräkningen ska ske individuellt.

Övertidsersättningar ska omräknas retroaktivt. Omräkningen ska ske individuellt.

2.2. Arbetstidsförändring

Om arbetstidens längd för anställda vid företaget, eller vissa av dessa, förändras vid revisionsdatum eller senare respektive år ska lönerna för de berörda ändras i proportion till arbetstidsförändringen.

3 Vissa pensionsfrågor

3.1. Pensionsmedförande lönehöjningar (gäller ITP)

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

3.2 Anmälan om pensionsmedförande lön

Företagen ska anmäla löneökningar till Collectum/PRI.

Kollektivavtal om allmänna villkor

Överenskommelse har träffats om ändringar rörande allmänna anställningsvillkor enligt nedan. Ändringar återges kursivt.

1:3 Undantag från avtalet

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

Kap 3 Anställningsformer

Moment 3:2 ändras om redaktionellt i sin helhet enligt nedan:

3:2 Andra tidsbegränsade anställningar

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan komma överens om en tidsbegränsad anställning enligt nedan:

1 Vikariat

Anställningen avser vikariat under annans frånvaro. **Vikariat övergår automatiskt till en tillsvidareanställning efter 24 månader under de senaste fem åren. Vikariat övergår inte till en tillsvidareanställning för arbetstagare som anställts som vikarie och saknar behörighet enligt skollagen.**

Anmärkning

Uppkommer behov av vikarie bör i första hand undersökas om vikariefrågan kan lösas genom utökning av arbetstiden för deltidsanställd arbetstagare. Sådan utökning av arbetstiden ska inte betraktas som mertid enligt arbetstidslagen.

2 Visstid under rekrytering

Anställningen avser visstid under rekryteringsprocessen i avvaktan på att befattningen tillsätts.

3 Allmän visstidsanställning

Anställningen avser allmän visstidsanställning ~~om högst 24 månader under en femårsperiod.~~ **Om medarbetaren under en femårsperiod varit anställd hos arbetsgivaren i allmän visstidsanställning i sammanlagt mer än 24 månader övergår anställningen i en tillsvidareanställning. En allmän visstidsanställning övergår inte till en tillsvidareanställning för arbetstagare där skollagens särskilda villkor för anställning som lärare, förskollärare eller fritidspedagog inte är uppfyllda.**

4 Visstid vid mindre deltid

Anställningen avser arbete där årsarbetstiden uppgår till **max** 40 procent av årsarbetstiden för en heltidsanställning.

5 Visstid vid uppnådd pensionsålder

Anställningen avser arbetstagare som har uppnått ordinarie pensionsålder enligt ITP-planen.

6 Elevresursanställning

Anställning i de fall särskilt bidrag för elev med särskilda behov utges till förskolan/skolan eller för arbetstagare som har direkt samband med en specifik elev med särskilda behov. Sådan anställning ger inte företrädesrätt enligt 25 § LAS.

7 Visstid för obehörig lärare

Anställningen avser arbetstagare som anställs för viss tid där skollagens särskilda villkor för anställning som lärare, förskollärare eller fritidspedagog inte är uppfyllda. Sådan anställning ger inte företrädesrätt enligt 25 § LAS.

8 Visstid efter lokal överenskommelse

Lokal överenskommelse kan träffas om andra anställningar för viss tid än som ovan angivits.

I anslutning till ovanstående tidsbegränsade anställningsformer gäller ytterligare en tidsbegränsad anställningsform för lärare som är anställd att arbeta med uppdragsutbildningsverksamhet:

9 Projektanställning

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan komma överens om tidsbegränsad anställning för att tillfredsställa utbildningsbranschens särskilda behov av utbildnings- eller projektrelaterade uppdrag. Projekt-/delprojektstiden får då omfatta högst 12 månader. Efter lokal överenskommelse kan tiden sträckas ut ytterligare.

Den tidigare anställningsformen (**anställning under introduktionsperioden**) i p 8 utgår i sin helhet då den inte längre kan användas.

3:3 ändras till

3:3 Förtida upphörande av tidsbegränsade anställningar

Visstidsanställningen kan upphöra före den tid som avsetts vid anställningstillfället. Anställningen upphör en månad, eller den period parterna kommer överens om, efter det att någondera parten lämnat skriftlig underrättelse. Från arbetsgivarens sida får en sådan underrättelse dock inte lämnas efter det att sex månader förflutit från anställningens tillträdande. **Om arbetsgivaren vill att visstidsanställning ska upphöra efter sex månaders anställning krävs saklig grund enligt 7 § LAS.** För att kunna avsluta sådan anställning på ovan nämnda sätt genom underrättelse ska detta framgå av det enskilda anställningsbeviset.

Varsel lämnas till facklig organisation som arbetstagaren tillhör 14 dagar innan anställningen upphör.

Anmärkning

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

Kap 4 Arbetstid

4:1 ändras till

4:1 Ordinarie arbetstid

Ordinarie arbetstid utgör vid heltidsanställning – om inte annat följer av nedanstående – 40 timmar i genomsnitt per helgfri vecka under en beräkningsperiod om **tolv månader**.

Individuellt och lokalt kan överenskommas om annan begränsningsperiod.

Anmärkning

Vid förläggning av arbetstid ska hänsyn tas till specifika önskemål som individen framfört.

Kap 5 Semester

5:8 3 st "... och som erhåller timlön..." tas bort.

Kap 7 Sjukdom

Befintliga kap 7 blir nu kap 6, då befintliga kap 6 om ferielön utgår ur avtalet.

Ett nytt moment införs:

6:7 Beviljad sjukersättning

Medarbetare som beviljats sjukersättning ska informera arbetsgivaren om sådant beslut.

Därutöver är parterna ense om följande **redaktionella ändringar** i avtalstexten:

- Genomgående ändra lag om allmän försäkring till socialförsäkringsbalken.
- Genomgående ta bort IDEA.
- 3:2: Strukturera och namnge anställningsformer.
- 4:6: Bestämmelse om nationaldag flyttas till permissionsreglerna.
- 8:1:2: Lägga till "i följd" i samtliga steg.
- Löneavtalet omfattning 1.2 ta bort "viss säsong eller visst arbete"
- 10 exempel: stryk "Anställd från och med den 1 oktober 20xx." och ändra till 16 juli respektive 17 juli.

Det parterna träffade överenskommelse om 25 juni 2014 om tillämpning av s.k. upphållstjänst/längre arbetstid del av år, skrivs nu in i en separat **bilaga nr 8**:

Upphållstjänst – Längre arbetstid del av år

Denna tillämpningsöverenskommelse syftar till att reglera detaljerna i de fall en arbetstagare har längre arbetstid del av år med arbetsfria perioder enligt Friskoleavtalet kap 4:2.

1 Längre arbetstid – del av år

1.1 Fastställande av arbetsperiod och arbetsfri period samt utbetalning av lön

Arbetsår är den tolv månadersperiod (medio aug – medio aug) som arbetsgivaren fastställer årligen. Datumet kan variera från år till år med arbetsåret skall alltid omfatta 365 dagar (ex 13 augusti 2018 – 12 augusti 2019).

Årsarbetstiden för arbetstagare med längre arbetstid del av år är 2080 timmar för heltidsanställd inklusive semester och inklusive helgdagar måndag-fredag. Arbetsgivaren fastställer respektive arbetsårs faktiska arbetstid utefter arbetstagarens sysselsättningsgrad. Arbetsperioder och arbetsfria perioder fastställs skriftligt efter samråd med arbetstagaren.

Såväl antal arbetsveckor som genomsnittlig veckoarbetstid per helgfri vecka beräknat på en 12-månadersperiod ska fastställas.

Arbetstagare med längre arbetstid del av år har sin månadslön (% av heltidslön i motsvarande befattning) 12 månader per år om arbetstagaren inte är frånvarande enligt nedan.

1.2 Intjänande av betald ledig tid (lön) till arbetsfri period

Lön under arbetsfri period intjänas genom arbete på arbetsperioder. Intjänandet beräknas per arbetad vecka under arbetsperiod. Semesterlönegrundande frånvaro enligt 17, 17a, 17b§ Semesterlagen samt betald semesterledighet jämställs med arbetad tid i detta hänseende.

1.2.1 Intjänandeformel

40 timmar per vecka x 52 veckor = 2080 timmar som utgör bruttoårsarbetstid för heltidsanställd.

2080 timmar - (semesterdagar x 8 timmar) = nettoårsarbetstid för heltidsanställd.

Antal arbetstimmar per vecka x antal arbetstimmar för den anställde = nettoårsarbetstid för den anställde.

Nettoårsarbetstid för den anställde
_____ = Sysselsättningsgrad

Nettoårsarbetstid för en heltidsanställd

(100%-sysselsättningsgraden) = % av 40 timmar per vecka som ger intjänad tid per vecka.

Den intjänade tiden fördelas över den arbetsfria perioden.

1.2.2 Inte intjänad lön för arbetsfri period

I den mån en arbetstagare inte tjänat in fullt underlag till lön till arbetsfri period har arbetstagaren rätt att återgå i tjänst med lön om inte annat överenskommes individuellt.

1.3 Mertid och övertid

För arbetstagare med arbetstidsförläggning 40 timmar per helgfri vecka under arbetsperioder kan arbetsgivaren beordra övertid. Övertidsersättning utges enligt Friskoleavtalet kap 4:7:3.

För arbetstagare med arbetstidsförläggning mindre än 40 timmar per helgfri vecka under arbetsperioder kan arbetsgivaren och arbetstagaren överenskomma om mertid upp till 40 timmar. Mertidsersättning utges enligt Friskoleavtalet kap 4:7:4. För tid utöver 40 timmar utges dock övertidsersättning enligt Friskoleavtalets 4:7:3.

1.4 Frånvaro

Frånvaro under arbetsperioder grundar rätt till lön under arbetsfria perioder i samma utsträckning som 17, 17a, 17b §§ Semesterlagen är semesterlönegrundande.

1.4.1 Sjukdom mm under arbetsfria perioder

Vid ledighet under arbetsfri period med sjukpenning, föräldrapenning eller rehabiliteringspenning behåller arbetstagaren intjänad lön.

Infaller sjuklöneperiod enligt lag om sjuklön utges inte sjuklön men arbetstagaren behåller sin intjänade lön. Sjuklöneperioden enligt lag om sjuklön påbörjas första dagen i kommande arbetsperiod.

Om arbetstagaren insjuknar under arbetsfri period kvarstår dock arbetsgivarens rehabiliteringsskyldighet enligt Socialförsäkringsbalken.

1.4.2 Återgång i tjänst under lov vid föräldraledighet

Arbetstagare som är föräldraledig eller ledig för studier och avbryter ledigheten för att återgå i arbete senare än 7 kalenderdagar före arbetsfri period och som avser att fortsätta ledigheten efter den arbetsfria perioden har inte rätt till lön under denna period.

1.5 Anställnings upphörande

När anställning upphör utges intjänad lön för arbetsfri period i samband med slutlön.

1.6 Byte av arbetstidsförläggning

Om arbetsgivaren beslutar om ändrad arbetstidsförläggning för arbetstagare med längre arbetstid del av år ska arbetsgivaren och den anställde diskutera hur övergången ska ske. Intjänad lön för arbetsfri period ska utges i form av pengar i samband med övergången alternativt, efter överenskommelse med den anställde, som ledig tid.

2 Semester för arbetstagare med längre arbetstid del av år

För arbetstagare med längre arbetstid del av år är semesterår som tillika är intjänandeår medio aug-medio aug, om inte annat överenskommes lokalt eller skolan/förskolan av händ följt annat semesterår/intjänandeår.

I avtalet uppräknade krontalsersättningar räknas upp till nedan angivna nivåer:

§ 4:3 Arbetstidsschema

Lönetillägg i femte stycket:

1 mars 2018: 16,00 kronor
 1 september 2018: 16,40 kronor
 1 september 2019: 16,70 kronor

§ 4:6 Ersättning under ordinarie arbetstid vid tjänstgöring på sk. OB-tid

Förläggningstidpunkt	Ersättning/ timme 2018-03-01	Ersättning/ timme 2018-09-01	Ersättning/ timme 2019-09-01
Måndag till torsdag kl 19 till kl 22	22,00	22,40	22,90
Måndag till torsdag kl 22 till kl 24 samt tisdag till fredag kl 00 till kl 06	44,00	44,90	46,00
Måndag kl 00 till kl 07	54,50	55,60	56,80
Fredag kl 19 till kl 24 samt från kl 00 till kl 24 lördag, söndag, helgdag eller dag som både föregås och efterföljs av söndag eller helgdag	54,50	55,60	56,80
Från kl 16 till kl 24 vardag närmast före trettondagen, 1 maj, alla helgons dag eller Kristi himmelfärdsdag. Samt från kl 00 till kl 07 vardag närmast efter trettondagen, 1 maj eller Kristi himmelfärdsdag	54,50	55,60	56,80
Från kl 18 skärtorsdag, dag före pingstafton, midsommarafton, julafton eller nyårsafton till kl 07 vardag närmast efter helg.	108,90	111,10	113,70

AA
 MB
 MB