

Bilaga 1.

## Kollektivavtal

### Avtal om lön och allmänna anställningsvillkor

#### §1 Avtalets omfattning

Avtal mellan Vindora Utbildning AB och Lärarförbundets och Lärarnas Riksförbunds Samverkansråd (Samverkansrådet) samt Sveriges Skolledarförbund gällande för samtliga anställda inom Praktiska Sverige AB, Hagströmska Gymnasiet AB och Movant AB utbildningsverksamhet. I den anställdes anställningsavtal ska anges att tjänsten omfattas av detta avtal.

#### §2 Anställning

Avtalet skiljer mellan två olika huvudtyper av anställningar, tillsvidareanställning och tidsbegränsad anställning. Grundregeln är att varje anställning gäller tillsvidare om inte annat avtalats med arbetstagaren.

##### 2:1 Provanställning

Provanställning kan vara i högst sex månader.

Anställning på prov upphör en månad efter det att någondera parten lämnat skriftlig underrättelse. Har sådan underrättelse inte lämnats inom sex månader övergår anställningen automatiskt till en tillsvidareanställning. Varsel lämnas till facklig organisation som arbetstagaren tillhör 14 dagar innan anställningen upphör. Vid frånvaro överstigande sex dagar kan arbetsgivaren och arbetstagaren överenskomma om en motsvarande förlängning av provanställningen.

##### 2:2 Andra tidsbegränsade anställningar

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan komma överens om en tidsbegränsad anställning då:

- 1 anställningen avser vikariat under annans frånvaro eller
- 2 anställningen avser viss tid under rekryteringsprocessen i avvaktan på att befattningen tillsätts eller

*Anmärkning: 1 -7*

*1. Regeln i 5 § sista stycket i lagen om anställningsskydd om ett vikariats övergång till tillsvidareanställning gäller inte för arbetstagare som anställts som vikarie och saknar legitimation enligt skollagen.*

*2. 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.*

*3. Anställningen avser allmän visstidsanställning om högst 24 månader under en femårsperiod eller*

4. Anställningen avser arbete där årsarbetstiden understiger 40 procent av årsarbetstiden för en heltidsanställning eller

5. Den som anställs har uppnått ordinarie pensionsålder enligt ITP-planen eller

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

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

## **2:3 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. För att kunna avsluta sådan anställning på ovan nämnda sätt genom underrättelse ska detta framgå av det enskilda anställningsbesivet.

## **2:4 Hälsointyg**

Inför anställning ska arbetstagare, om arbetsgivaren så begär, lämna hälsointyg från läkare som arbetsgivaren anvisat. Intyget betalas av arbetsgivaren.

## **2:5 Utdrag ur belastningsregistret**

Krävs för arbete inom kriminalvården och om arbetsgivaren så begär.

## **2:6 Avstående från tillsvidareanställning**

Arbetstagaren får efter skriftlig överenskommelse med arbetsgivaren avstå konvertering från tidsbegränsad anställning till tillsvidareanställning. Sådan överenskommelse gäller i sex månader. Arbetstagaren kan på nytt avstå tillsvidareanställning på grund av denna regel.

Beroende på anställningens karaktär indelas personalen i tillsvidareanställda, provanställda, allmänt visstidsanställda samt vikariatsanställda.

Anställda lärare utan enligt skollagens föreskrivna utbildning har inte företräde till återanställning enligt 25§ LAS, eller rätt till tillsvidareanställning enligt 5§ LAS, sista stycket. Undantag kan göras för karaktärsämneslärare då inga behöriga finns att tillgå samt att godkänd internutbildning genomförts (PiL).

**2:7 Timanställda** används för att täcka tillfälligt personalbehov. Varje inställelse är ett anställningstillfälle för sig. Omfattning under 40 % av en heltids årsarbetstid och får inte planeras för mer än 3 månader i följd.

## **§3 Allmänna åligganden**

Förhållandet mellan arbetsgivaren och tjänstemannen grundar sig på ömsesidig lojalitet och ömsesidigt förtroende. Tjänstemannen ska ta tillvara och främja arbetsgivarens intresse. I behandlingen av elever gäller särskilda sekretessregler.

Tjänsteman får inte utföra arbete eller bedriva ekonomisk verksamhet för företag som konkurrerar med företagen. Tjänsteman får inte heller åta sig uppdrag eller bedriva verksamhet som kan inverka negativt på tjänstemannens arbete i tjänsten. Om en tjänsteman avser att åta sig ett uppdrag eller en bisyssla av mera omfattande slag ska tjänstemannen därför först samråda med arbetsgivaren.

Tjänsteman får dock utan hinder av ovanstående åta sig förtroendeuppdrag i politisk, facklig eller ideell organisation som verkar inom ramen för skolans värdegrund.

## §4 Semester

Semester intjänas och läggs ut enligt lag och detta avtal. Enligt huvudregeln i semesterlagen har arbetstagaren rätt till 25 semesterdagar. Tjänsteman som haft anställning i koncernen i sammanlagt 6 år eller mer erhåller 2 semesterdagar utöver semesterlagen nästkommande semesterår. Kalenderåret utgör semesterår som tillika är intjänandeår.

### 4:1 Semester för lärare i gymnasieskola.

För lärare utgör perioden 1 augusti år 1 – 31 juli år 2 semesterår som tillika är intjänandeår. Utöver lagstadgad sommarsemester erhåller lärare ledigt ca 14 arbetsdagar (mån-fre) i anslutning till sommarsemesteren och ett antal lediga dagar under höst, jul/nyår, februari och påsk. Dagarna ska planeras så att lärarnas arbetsår innehåller 194 arbetsdagar. De lediga dagarna intjänas inte och ger inte skuld eller rätt att få utbetalt vid avslutad tjänst.

*Anmärkning: De lärare som har kalenderår tillika intjänandeår sedan tidigare har det kvar. Undantag för de som anställdes 1 augusti 2016. De överförs till ovan reglering enligt 4:1 från 1 januari 2017. Har lärare på grund av frånvaro tömt sitt intjänande i tidigare system så intjänas det vid återgång i tjänst enligt 4:1.*

Lärare, som på grund av semesterlönegrundande frånvaro inte åtnjutit enligt semesterlagen/avtalet tillkommande semesterledighet under sommaren, och gjort framställning utan dröjsmål härom, erhåller semesterersättning efter semesterårets slut, se 4:8. Lärare i gymnasieskolan äger inte rätt att spara semesterdagar.

### 4:2 Anställning mindre än tre månader

Anställning som inte avser eller varar längre tid än tre månader berättigar inte till semesterledighet utan istället till semesterersättning enligt 4:8.

För anställda för visst arbete respektive viss tid, och som erhåller timlön, utgör semesterersättningen 12 % av semesterlöneunderlaget. I underlaget ska även semesterlönegrundande frånvaro inräknas. Semesterersättning utbetalas i samband med slutlönen.

### 4:3 Lön under semester

Lön under semester är aktuell månadslön. Därutöver utges semestertillägg med 0,8 % av månadslönen per betald semesterdag (för intermittert deltidsarbetande beräknat på antalet bruttodagar se 4:6). Detta gäller även vid uttag av sparad semester. Semestertillägget utbetalas senast månaden efter semestern.

Semestertillägg utges med 0,5 % för varje i årssemestern ingående betald semesterdag av under intjänandeåret erhållen övertids- och mertidersättning. Semestertillägget betalas ut månaden efter intjänandeåret.

### 4:4 För mycket utbetald semesterlön

Utgiven semesterlön betraktas som a conto-utbetalning och får avräknas från såväl semesterersättning som lön. Detta innebär bl.a. att anställd som erhållit fler betalda semesterdagar än han intjänat under året ska återbetala för mycket utbetald semesterlön/tillägg. Motsvarande avräkning görs om sysselsättningsgraden ändrats under semesteråret.

### 4:5 Ändrad sysselsättningsgrad

Om arbetstagaren under intjänandeåret haft annan sysselsättningsgrad än då semestern tas ut ska månadslönen vid semestern proportioneras med hänsyn till detta. Detta gäller även vid uttag av sparade semesterdagar. Om sysselsättningsgraden har ändrats under löpande kalendermånad ska vid beräkningen användas den sysselsättningsgrad som har gällt under det övervägande antalet kalenderdagar av månaden.

#### **4:6 Semester för intermittert arbetande**

För den som arbetar endast vissa av veckans dagar beräknas antalet nettosemesterdagar som genomsnittligt antal veckoarbetsdagar x antal bruttosemesterdagar/5. Avrundning sker uppåt till hel dag. Genomsnittet beräknas som antalet arbetsdagar per helgfri vecka i genomsnitt per 4 veckor (eller annan period som omfattar hel förläggningssykel). Exempel: Vid 25 dagars bruttosemester och 3 arbetsdagar/vecka blir nettosemestern 15 dagar. Vid semester förbrukas en hel nettodag för varje dag arbetstagare annars skulle ha arbetat.

#### **4:7 Sparad semester**

Den betalda semester som överstiger 20 dagar kan sparas i högst fem år (gäller inte lärare inom gymnasieskolan, se 4:1). Antalet sparade semesterdagar får inte vid något tillfälle sammanlagt överstiga 25 dagar. Arbetsgivaren och arbetstagaren bör komma överens om hur sparad semester ska tas ut.

De sparade semesterdagarna ska tas ut i den ordning de sparades. Det går inte ta ut sparade semesterdagar och samma år spara nya.

#### **4:8 Semesterersättning vid outtagen semester**

Semesterersättning utgör 5,4 (d v s 4,6 + 0,8) procent av aktuell månadslön per outtagen betald semesterdag. I de fall ersättning för lön betalas är dock semesterersättningen endast 0,8 %. Semesterersättning för sparad semesterdag beräknas som om den sparade dagen tagits ut det semesterår anställningen upphörde.

#### **4:9 Obetald semesterdag**

För varje uttagen obetald semesterdag görs avdrag från den anställdes aktuella månadslön med 4,6 procent av månadslönen

## **§5 Sjuklön**

Tjänstemannen har rätt till sjuklön under sjuklöneperiod enligt lagen om sjuklön (SjLL). Som karenssdag räknas första tjänstgöringspasset.

När en tjänsteman blir sjuk ska han snarast underrätta arbetsgivaren. Vidare ska tjänstemannen snarast underrätta arbetsgivaren när tjänstemannen beräknas kunna återgå i tjänst.

Tjänstemannen ska lämna arbetsgivaren en skriftlig försäkran om att tjänstemannen varit sjuk samt uppgifter om i vilken omfattning arbetsförmågan varit nedsatt på grund av sjukdomen.

Företaget är skyldigt att utge sjuklön fr.o.m. den sjunde kalenderdagen efter insjuknandedagen endast om tjänstemannen styrker arbetsförmågan och sjukperiodens längd med läkarintyg. Om arbetsgivaren begär det ska tjänstemannen styrka nedsättningen av arbetsförmågan med läkarintyg från tidigare dag. Arbetsgivaren har rätt att anvisa läkare.

För tjänstemän, förutom timanställda, utgår sjuklön fr.o.m. 15:e sjukdagen t.o.m. 90:e sjukdagen med 10 % av grundlönen. Om tjänstemannen under en tolv månadersperiod är sjuk vid två eller flera tillfällen är rätten sjuklön begränsad till totalt 105 dagar.

Tjänsteman med lön överstigande taket i den allmänna sjukförsäkringen (7,5 prisbasbelopp) ska erhålla en utfyllnad, så att den totala ersättningen motsvarar 90 % av lönen under

sjuklöneperioden (dag 2-90). Angiven procentsats följer bestämmelserna i SFB (socialförsäkringsbalken) och kan därmed komma att ändras genom politiska beslut.

Om tjänsteman vid anställningen inte talat om att tjänstemannen lider av en viss sjukdom, har tjänstemannen inte rätt till sjuklön fr.o.m. 15:e kalenderdagen i sjukperioden vid arbetsoförmåga som beror på sjukdomen ifråga.

Vid sjukdom som beror på att tjänstemannen utsatts för hot och/eller våld i arbetet erhåller arbetstagaren sjuklön under dag 1-28 med totalt 90 % av lönen (inkl. eventuell ersättning från försäkringar) utan avdrag för karensdag. Arbetskadearmälan ska lämnas enligt rutin.

## §6 Föräldralön

Tjänsteman som uppbär föräldrapenning eller havandeskapspenning har rätt till föräldralön motsvarande 10 % av månadslönen under max 6 månader.

Tjänsteman med en lön överstigande taket i försäkringen ska erhålla en utfyllnad i föräldralönen som motsvarar 80 % av lönen under föräldraledigheten.

Föräldralön utges efter en sammanlagd anställningstid på minst ett år.

Arbetstagare som är föräldraledig eller ledig för studier och avbryter ledigheten för att återgå i arbete senare än sju kalenderdagar före sport-, påsk- och höstlov och som avser att fortsätta ledigheten efter lovet har inte rätt till lön under denna period, om arbetstagaren inte faktiskt arbetat.

## §7 Arbetstid

Arbetstiden för alla anställda är 40 timmar per helgfri vecka i genomsnitt räknat över året.

Arbetstiden ska vara schemalagd och fastställs efter samråd med berörd personal. All arbetstidsplanering ska normalt ske lokalt på respektive arbetsplats.

### 7:1 Arbetstid för lärare/ Instrukörer vuxenutbildning

Arbetstiden ska planeras så att erforderlig tid för undervisning och övrig tid ryms i schemat. Vid den lokala arbetstidsplaneringen ska därför stor hänsyn tas till de lokala förhållandena när det gäller storleken på elevgrupperna, lärarnas kurskombinationer, antalet arbetsplatser o.dy. Flexibilitet ska eftersträvas så att eleverna får sin undervisning i grupper som storleksmässigt är anpassat till den kunskap som ska inhämtas. Fördelningen mellan undervisningstid och övrig tid fastställs lokalt. Bestämmelserna som anges här ska därför endast ses som ramar som ligger till grund för den lokala arbetstidsplanering som rektor fastställer efter samråd med berörda tjänstemän.

### 7:2 Arbetstid för lärare vid Gymnasium

Våra gymnasier är skolverksamhet som inte liknar traditionella gymnasier. Undervisningen sker ofta i mindre grupper eller ute på en arbetsplats eller för idrottsgymnasium på idrottsarenor/klubbar. Vid den lokala arbetstidsplaneringen ska därför stor hänsyn tas till de lokala förhållandena när det gäller storleken på elevgrupperna, lärarnas ämneskombinationer, antalet arbetsplatser o.dyl. Flexibilitet ska eftersträvas så att eleverna får sin undervisning i grupper som storleksmässigt är anpassade till den kunskap som ska inhämtas. En heltidstjänst innehåller normalt undervisning så att en lärare undervisar ca 10 000 gymnasiepoäng per läsår. Det gör att en tjänst på 50 % innehåller undervisning motsvarande ca 5 000 gymnasiepoäng per läsår. Fördelningen mellan undervisningstid och övrig tid fastställs lokalt. Bestämmelserna som anges

här ska därför endast ses som ramar som ligger till grund för den lokala arbetstidsplanering som rektor fastställer efter samråd med berörda tjänstemän.

Veckoarbetstiden är 45 timmar med 194 arbetsdagar under läsåret juli-juni. 40 timmar per vecka förläggs till skolan eller elevernas arbetsplats. Övrig tid får förläggas i hemmet eller på annan plats.

### 7:3 Tjänstgöring på annan ort

Vid tjänsteresa/ tjänstgöring på annan ort än stationeringsort gäller normala arbetstider om annat inte överenskommit i förväg.

### 7:4 Flexid

Avser tjänsteman som har reglerad arbetstid och inte tjänstgör som lärare eller instruktör.

I syfte att varje medarbetare genomsnittlig ska erhålla normal arbetstidslängd, tillämpas flexibel arbetstid för arbetstid som avviker från planerad arbetstid. Flextiden antecknas löpande.

Ledighet för inarbetad flexid ska om möjligt förläggas enligt tjänstemannens önskemål.

Arbete utöver planerad arbetstid mellan kl 23.00–06.00 samt arbete på ledigt dygn som meddelats tjänstemannen kortare tid än 7 dagar i förväg räknas inte som flexid.

Inför inställelse för tjänstgöring utöver schemalagd arbetstid ska arbetsgivaren meddela den anställde i så god tid som möjligt.

Vid flexidsaldo överstigande 50 timmar per 31 december utbetalas överstigande antal timmar vid januari månads löneutbetalning. Arbetsgivaren ska eftersträva att saldot normalt ej överstiger 50 timmar.

### 7:5 Mertid och overtid

Ersättning för mertids-/overtidsarbete utges som kontant betalning eller kompensationsledighet. Kompensationsledighetens förläggning sker efter överenskommelse med arbetsgivaren.

Mertid ersätts med timlön. Övertid ersätts med timlön eller ledighet, förhöjd med 50 %. Mertid och overtid ska vara beordrad och godkänd av chef på förhand eller om så ej kunnat ske, i efterhand.

### 7:6 Tjänstledighet med lön

Tjänsteman har rätt till tjänstledighet med lön vid följande tillfällen:

Eget bröllop	1 dag
Nära anhörigs dödsfall	2 dagar
Egen 50-årsdag	1 dag

#### Anteckningar

Med dag menas inställelse dock max 9 timmar.

## §8 Ersättning under ordinarie arbetstid vid tjänstgöring på s.k. OB-tid

Detta gäller dock inte övrig tid för lärare.

#### Förläggningstidpunkt

Måndag till torsdag kl 19 till kl 22

Ersättning/timme 201701

21,50 kronor

Måndag till torsdag kl 22 till kl 24  
samt tisdag till fredag kl 00 till kl 06

43,00 kronor

Måndag kl 00 till kl 07 53,00 kronor

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. 53,00 kronor

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. 53,00 kronor

Från kl 18 skärtorsdag, dag före pingstafton, midsommarafton, julafton eller nyårsafton till kl 07 vardag närmast efter helg. 106,40 kronor

Ersättning enligt ovan inkluderar semesterlön och höjs årligen den 1 juli med samma KPI-% som lönerna justeras med.

#### Anmärkning

1. Ersättning för ob-tid kan efter överenskommelse individuellt utbytas mot ett fast tillägg per månad eller överenskommas i samband med fastställande av lönen.

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

## §9 Resor i tjänsten

Kostnader för resa med egen bil ersätts med totalt 3:00kr/km, inkl den summa Skatteverket fastställer som ej skattepliktig.

#### Anmärkning:

Ej skattepliktigt belopp är för närvarande 1,85 kr/km.

Övriga resor i tjänsten samt kost och logi för densamma bekostas av arbetsgivaren.

#### 9:1 Restidsersättning

För restid under ordinarie arbetstid utges ordinarie lön. För restid utanför ordinarie arbetstid utges restidsersättning. Om arbetsgivaren betalat sovplats på tåg eller båt ska tid mellan 22 och 08 inte medräknas. Endast fulla halvtimmar ersätts. Om restid föreligger såväl före som efter den ordinarie arbetstiden en viss dag ska de båda tidsperioderna sammanräknas.

Med restid som medför ersättning avses den tid under en beordrad tjänsteresa som åtgår för själva resan till och från bestämmelseorten.

Restidsersättningens storlek (Inkluderar semesterlön)

Restidens förläggning	Ersättning/timme
Kl 18 dag före arbetsfri dag till kl 06 dag efter arbetsfri dag	Månadslönen/190

Övrig tid

Månadslönen/240  
(max 6 timmar/ kalenderdygn)

Lönen för deltidsanställd uppräknas till lön motsvarande full ordinarie arbetstid enligt

Utgående månadslön  
sysselsättningsgrad

## 9:2 Undantag

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan överenskomma om att kompensation för restid ska utgå i annan form, t ex att förekomsten av restid ska beaktas vid fastställandet av lönen.

Arbetstagare som har en befattning som normalt medför tjänsteresor har rätt till restidsersättning endast om arbetsgivaren och arbetstagaren har överenskommit om sådan.

## §10 Uppsägning

För arbetsgivare och tjänsteman gäller uppsägningstider enligt lagen om anställningsskydd (LAS). Visstidsanställning har en månads uppsägningstid förutom vid anställningens slut. Vid provanställning varslas den anställde en månad innan avslut samt en varseltid om 14 dagar innan anställningen upphör till den fackliga organisationen. Överenskommelse om annan uppsägningstid kan träffas mellan arbetsgivaren och tjänstemannen.

## §11 Löner och löneutbetalning

Lönerna är individuella och differentierade. Lönebildningen sker genom tillämpning av följande:

- Vid anställningens början fastställs lönen av arbetsgivaren efter förhandling med tjänstemannen.
- Lärare och instruktörer erhåller löneökning efter 3 år (600 kr) samt 5 år (800 kr) och efter 8 år (900kr). Räknas efter anställningstid i koncernen. Månadslönen höjs kalendermånaden efter att anställningstiden uppnåtts.
- För att erhålla garanterad reallöneökning justeras lönerna för lärare inom gymnasieskolan och lärare/instruktörer inom vuxenutbildningen med månadslön varje år per 1 april. Lönerna justeras med det fastställda tal som motsvarar föregående års förändring av KPI (basår 1980) + % enligt tabell nedan, justeras med % på aktuell individuell månadslön.
  - Om KPI mindre än 0 % blir det KPI lika med 0 % plus 1.5 %
  - Om KPI är mellan 0 % till 0.24 % blir det 1.5 %
  - Om KPI är lika med eller större än 0.25 blir det KPI plus 1.25 %
- Chefsanställda inom bolagen lönesätts årligen den 1 juli och lönen ska vara individuell och differentierad utifrån ansvar och resultat.
- Övriga anställda inom bolagen lönejusteras individuellt den 1 juli efter en pott beräknat enligt KPI ovan.
- Lönen justeras också vid annan tidpunkt om arbetsuppgifterna väsentligt förändras, den anställdes kompetens för tjänsten förändras eller annat förhållande som uppenbart har betydelse för lönesättningen inträffar. En avstämning av detta görs årligen.

Lön utbetalas månadsvis den 27:e (december den 22:e) eller närmaste vardagen före. Månadslön utbetalas för innevarande månad. Eventuella lönetillägg eller avdrag regleras normalt till och med



per den sista i efterföljande månad.

För timanställda utbetalas månadslönen i normalfallet månaden efter intjänandet. Timlöneberäkningsformeln är månadslönen/165 timmar x 1,12.

## §12 Pensioner, försäkringar, mm

Anställning ger tjänstepension och sjukpension enligt ITP-planen och förmåner enligt försäkringarna TGL (Tjänstegruppliv) hos Folksam och TFA (Trygghetsförsäkring vid arbetskada) hos AFA. Dessutom tecknar arbetsgivaren olycksfallsförsäkring för fritiden (TFF) hos Folksam.

Omställning vid övertalighet på grund av arbetsbrist köps in vid aktuellt tillfälle. Regleras enligt **Bilaga A**.

Anställda som innehar 50 % - 100 % tjänst erhåller efter 12 månaders fortlöpande anställning ersättning för patientavgift för sjukvård (ej sjukhusvistelse) ansluten till Försäkringskassan samt för receptbelagda mediciner föreskrivna av läkare ansluten till Försäkringskassan, maximerat till de fribelopp som myndigheterna bestämmer. Detta under förutsättning att kostnaderna gäller tjänstemannen personligen.

För samma grupp anställda tecknar företaget en sjukvårdsförsäkring. Försäkringen gäller från den dag den anställde får meddelande om att han/hon omfattas av försäkringen.

Företaget ersätter kostnaden för tjänstemannens egna motions- och friskvårdsaktiviteter (enl. Skatteverkets definition). Erhållen ersättning uppgår till max 3000 kr per kalenderår.

*Anteckningar:*

*Begränsningen till viss tjänstgöringsgrad sker av redovisningstekniska skäl.*

## §13 Övrigt

Vid ledighet som inte är semesterlönegrundande omfattas den anställde inte heller av övriga anställningsförmåner enligt detta avtal.

Varje tjänsteman ska erhålla ett exemplar av dessa allmänna anställningsvillkor samt ett skriftligt anställningsbevis.

Arbetsgivare och tjänsteman får träffa skriftlig överenskommelse om avvikelser från allmänna anställningsvillkor med 12 månades giltighetstid.

## §14 Förhandlingsordning för rättstvister

Det förutsätts att arbetsgivaren och medarbetarna genom ömsesidigt hänsynstagande söker ordna gemensamma angelägenheter i samförstånd.

Uppstår rättstvist ska den göras till föremål för förhandling mellan parterna i den ordning som anges nedan.

Berörda parter ska undvika varje åtgärd som kan försvåra eller försena tvistens lösning.

### 14:1 Förhandlingspreskription

Om en part vill yrka skadestånd eller annan fullgörelse enligt lag, kollektivavtal eller enskilt avtal ska parten, om inte annan ordning anges i lokalt kollektivavtal, påkalla förhandling inom fyra månader från den dag parten fått kännedom om den omständighet som kravet grundas på, och senast inom ett år från den dag omständigheten inträffade. Om part inte begär förhandling inom föreskriven tid förlorar parten rätten till förhandling.

## **14:2 Lokal förhandling**

Förhandling ska i första hand genomföras mellan arbetsgivaren och den lokala arbetstagarorganisation den anställde tillhör.

Med lokal organisation avses lokalavdelning, distrikt eller av den fackliga organisationen utsett ombud eller annan ordning som respektive facklig organisation meddelat arbetsgivaren.

Den lokala förhandlingen ska påbörjas så snart som möjligt och senast inom 21 dagar från den dag motparten fick del av förhandlingsframställningen, om parterna inte kommer överens om annat.

## **14:3 Central förhandling**

Kan enighet inte nås vid lokal förhandling enligt ovan får part som vill fullfölja frågan hos motparten påkalla central förhandling.

Central förhandling ska påkallas skriftligen hos den centrala avtalsslutande motparten inom två månader från den dag den lokala förhandlingen avslutades. Om så ej sker förlorar parten rätten till förhandling.

Om parterna inte enas om annat ska central förhandling hållas inom 30 dagar från den dag motparten fick del av förhandlingsframställningen.

## **14:4 Rättsligt avgörande**

Om en rättstvist varit föremål för central förhandling utan att kunnat lösas, får part väcka talan i domstol. Talan ska i sådant fall väckas inom tre månader från den dag förhandlingen avslutades. Om så ej sker är rätten att väcka talan förlorad.

*Anmärkning:*

*Om en tvistefråga grundar sig på anställningsskyddslagen ska lagens tidsfrister gälla istället för tidsfristerna i denna förhandlingsordning. Denna förhandlingsordning påverkar inte heller reglerna om frister och skyldighet för arbetsgivaren att påkalla förhandling enligt 34, 35 och 37 §§ medbestämmandelagen.*

## **§15 Giltighetstid**

Detta avtal gäller fr.o.m. 2017-01-01 t o m 2019-12-31.

Det sista avtalsåret är uppsägningsbart tre månader före den 2018-12-31, om man bedömer att löneutvecklingen inte följer svensk arbetsmarknad.

Om detta avtal inte har sagts upp av endera parten senast tre månader före giltighetstidens utgång, prolongeras det för ett år åt gången. Sker uppsägning före september månads utgång 2019 gäller avtalet för tid efter den 31 december 2019 med sju dagars ömsesidig uppsägningstid.

## Omställningsavtal

1. Vid driftinskränkningar eller organisationsförändringar kan övertalighet uppstå och medarbetare med tillsvidareanställning behöver avsluta sin tjänst. Parterna har då valt följande avtalslösning för att hantera den situationen på bästa sätt.
2. Respektive företag köper in omställning, outplacement av de aktörer som finns på marknaden vid varje aktuellt tillfälle. Med fördel så görs det via anbudsförfarande. Arbetstagarparterna ges fortlöpande information och ges möjlighet till inflytande gällande inköp/anbudshantering.
3. Medarbetaren har rätt till aktiv hjälp av personlig coach under sex månader. Syftet med den personlige coachen är att ta reda på den aktuella medarbetarens behov av stöd och vägledning. Detta för att kunna föreslå sådana åtgärder som kan bidra till att medarbetaren skyndsamt kan komma in i nytt arbete.
4. Medarbetare som omfattas väljer tillsammans med HR-representanten aktör för att nå den bästa individuella lösningen.
5. Om medarbetaren har särskilda förhinder att starta omställningen enligt beslutad plan, kan beslut om senare starttidpunkt förhandlas till maximalt sex månader innan omställningserbudandet ska anses förbrukat.
6. Omfattar tillsvidareanställd medarbetare vars anställning avslutas på grund av arbetsbrist. Arbetsbristen ska omfatta minst 20 %. Medarbetaren ska ha haft minst 12 månaders sammanhängande anställning samt ha arbetat minst 16 timmar i veckan innan övertaligheten uppstod.
7. Vindora Utbildning AB står som garant för att avtalets ekonomiska förpliktelser uppfylls.
8. Parterna ansvarar och följer upp avtalet årligen i oktober och ytterligare vid behov.
9. Centrala samverkansgruppen är forum för fortlöpande diskussioner och hantering av frågor enligt avtalet.