

BRANSCHAVTAL

HÖGSKOLA

**Arbetsgivaralliansen Branschkommitté
Utbildning och Folkbildning**

**Läraryrskommittén och Lärarnas
Riksförbunds Samverkansråd
Vision
Akademikerförbunden**

Innehåll

	Sida
§ 1 Avtalets omfattning	4
§ 2 Anställning	5
§ 3 Allmänna åligganden	9
§ 4 Lön för del av löneperiod	10
§ 5 Arbetstid	11
§ 6 Restidsersättning	19
§ 7 Semester	21
§ 8 Sjuklön	25
§ 9 Föräldralön	30
§ 10 Ledighet	32
§ 11 Uppsägning	35
§ 12 Giltighetstid	39

Bilagor

Bilaga 1	
Övriga avtal mellan parterna.....	40
Bilaga 2	
Löneavtal 2013.....	41
Bilaga 3	
Uppsägningstider enligt LAS.....	48

Författningar och förkortningar

Arbetstidslag (1982:673) (ATL)

Lag (1982:80) om anställningsskydd (LAS)

Semesterlagen (1977:480) (SemL)

Lag (1991:1047) om sjuklön (SjLL)

Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet (MBL)

Smittskyddslag (2004:168)

ITP Industrins och handelns tilläggspension

KTP Kooperationens tilläggspension

SFB Socialförsäkringsbalken

TFA Trygghetsförsäkring vid arbetsskada

TGL Tjänstegrupplivförsäkring

TRS Trygghetsrådet TRS

Avtal om allmänna anställningsvillkor

Inledning

Detta avtal är ett ramavtal anpassat för de förutsättningar som gäller för enskild högskola. Parterna har varit överens om att skapa ett flexibelt avtal. Avtalet ger möjlighet att vid behov anpassa villkoren till den egna högskolans särart genom lokala kollektivavtal eller enskilda överenskommelser.

§ 1 Avtalets omfattning

Mom. 1 Avtalets giltighetsområde

Avtalet gäller för samtliga arbetstagare anställda hos arbetsgivare anslutna till Arbetsgivaralliansen Bransch Utbildning och Folkbildning, avtalsområde Högskola.

Anmärkning

Arbetsgivare som vid tidpunkten för detta avtals ingående omfattas av avtal Skola/Utbildning ska inrangeras till detta avtal senast 2014-03-30

Mom. 2 Undantag från avtalets bestämmelser

Mom. 2:1 Företagsledare eller motsvarande

Arbetsgivare och arbetstagare, som med hänsyn till arbetsuppgifter och anställningsvillkor får anses ha företagsledande eller därmed jämförlig ställning, kan träffa överenskommelse om avvikelser helt eller delvis från avtalets bestämmelser.

Mom. 2:2 Utlandstjänstgöring

Om en arbetstagare på arbetsgivarens uppdrag tjänstgör utomlands ska anställningsvillkoren under utlandsvistelsen regleras antingen genom överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren eller genom särskilt utlandsreglemente eller liknande hos arbetsgivaren.

Vid utlandstjänstgöring gäller "Avtal om social trygghet för tjänstemän vid utlandstjänstgöring" för arbetstagare som anges i nämnda avtal.

Mom. 3 Lokala kollektivavtal m.m.

Mom. 3:1 Lokalt kollektivavtal och enskild överenskommelse

Avvikelse från avtalets bestämmelser kan göras genom ett lokalt kollektivavtal eller där så anges genom en skriftlig enskild överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. Enskilda överenskommelser löper tills vidare men kan skriftligen sägas upp av endera parten inför varje kalenderår, dock senast 30 november.

Mom. 3:2 Lokalt arbetstidsavtal för lärare

För lärares arbetstid ska lokala avtal tecknas. Sådant avtal gäller tills vidare med tre månaders uppsägningstid.

Utgångspunkter för de lokala förhandlingarna ska vara § 5 mom. 3:2. Om parterna inte kan enas vid en förhandling om lokalt kollektivavtal för lärares arbetstid gäller § 5 mom. 3:2. Ett sådant avtal anses vara slutet med stöd av Branschavtal Högskola.

§ 2 Anställning

Mom. 1 Anställning tills vidare

Anställning gäller tills vidare om inte annat överenskommit enligt lagen om anställningsskydd (LAS) eller mom. 2

Mom. 2 Tidsbegränsad anställning

De tidsbegränsade anställningsformerna i LAS gäller med tillägg och undantag enligt nedan.

Mom. 2:1 Timplärare

En timplärare får anställas för viss tid om den genomsnittliga sysselsättningsgraden är högst 20 procent av heltid.

Mom. 2:2 Lärare inom konstnärlig verksamhet

En lärare inom konstnärlig verksamhet får anställas tills vidare, dock längst tre år. Sådan anställning får förnyas. Den sammanlagda anställningstiden får omfatta högst sex år.

Mom. 2:3 Gästprofessor

Den sammanlagda anställningstiden får omfatta högst fem år inom en ramtid av tio år.

En gästprofessor ska tillföra den enskilda högskolan vetenskaplig kompetens som berikar och utvecklar undervisningen och/eller forskningen. Gästprofessorns huvudsakliga arbetsuppgifter ska utgöras av forskning.

***Mom. 2:4 Adjungerad professor och lärare
(har sin huvudsakliga anställning hos annan arbetsgivare)***

Anställningen gäller tills vidare dock längst sex år. Anställningen får förnyas. Den sammanlagda anställningstiden får omfatta högst tolv år. En adjungerad professor/lärare ska främja kunskapsbildningen inom den enskilda högskolan.

Mom. 2:5 Biträdande lektor¹

Anställningen är en meriteringsanställning och gäller tills vidare, dock längst två år. Anställningen får förnyas. Den sammanlagda anställningstiden får omfatta högst fem år. Anställningen ska förlängas med motsvarande tid som den anställde varit sjuk,

¹ Parterna är överens om att sammanlagd frånvaro ska vara minst en vecka för att förlängning ska ges.

föräldraledig, har haft fackligt uppdrag eller vid andra liknande omständigheter, om den anställde så begär. Anställningen kan förlängas om det finns särskilda skäl. En biträdande lektor ska bedriva undervisning/pedagogiskt utvecklingsarbete och forskning. En biträdande lektor ska i huvudsak ägna sig åt forskning, minst 75%.

Innan anställningen löper ut ska den anställde erbjudas prövning för befordran till lektor. Uppfylls kraven för befordran övergår anställningen i en tillsvidareanställning som lektor.

En förutsättning för att anställa en biträdande lektor är att lokala parter har fastställt bedömningsgrunder för befordran till lektor. Arbetsgivaren ska informera arbetstägaren om dessa bedömningsgrunder innan anställningsavtal träffas.

Mom. 2:6 Postdoktor²

Postdoktor får anställas tillsvidare, dock längst tre år. Anställningen ska förlängas med motsvarande tid som den anställde varit sjuk, föräldraledig, haft fackligt uppdrag eller vid andra liknande omständigheter, om den anställde så begär. Denna tidsbegränsade anställning får kombineras med annan tidsbegränsad anställning, dock sammanlagt längst fyra år ej inräknat sjukledighet, föräldraledighet och tid för fackligt uppdrag.

En postdoktor ska i huvudsak ägna sig åt forskning, minst 80 %.

² Parterna är överens om att sammanlagt frånvaro ska vara minst en vecka för att förlängning ska ges.

Mom. 2:7 Doktorand³
(har antagits till och bedriver forskarutbildning)

En doktorand får anställas tills vidare. Den sammanlagda anställningstiden motsvarar utbildning på forskarnivå på heltid under fyra år. Anställningen ska förlängas med motsvarande tid som den anställde varit sjuk, föräldraledig, , haft fackligt uppdrag eller vid andra liknande omständigheter, om den anställde så begär.

Mom. 2:8 Undantag från företrädesrätten och visstidsanställning enligt LAS

Anställning enligt mom. 2 ger inte företrädesrätt till annan anställning som lärare. En doktorand har dock efter genomförd disputation företrädesrätt till anställning som biträdande lektor.

Olika tidsbegränsade anställningsformer enligt mom. 2:2 – 2:7 kan inte följa efter varandra. En doktorandanställning kan dock efterföljas av anställning som biträdande lektor.

Anställningstid enligt mom. 2:2 – 2:7 ska avräknas vid tillämpning av allmän visstidsanställning enligt LAS. Tid som lärare har varit anställd enligt LAS, allmän visstidsanställning, ska avräknas från den sammanlagda anställningstiden, enligt mom. 2:2 – 2:7, doktorandanställning undantagen.⁴

Om särskilda skäl föreligger kan lokala parter uppta förhandling om att avstå avräkning av tid för allmän visstidsanställning.

Mom. 2:9 Övergång till tillsvidareanställning

Bestämmelsen i 5 § LAS om tidsbegränsad anställning tillförs följande.

Om en arbetstagare har haft såväl allmän visstidsanställning som vikariat i sammanlagt mer än 3 år under en 5-årsperiod övergår anställningen till en tillsvidareanställning.

³ Parterna är överens om att sammanlagd frånvaro ska vara minst en vecka för att förlängning ska ges.

⁴ Anm: Parterna avser med detta att begränsa möjligheterna att stapla de kollektivavtalade visstidsanställningarna med allmän visstidsanställning enligt LAS.

1) Bestämmelsens tillämpning förutsätter att det inte föreligger hinder enligt speciallagstiftning (krav på behörighet, legitimation eller dylikt).

2) Oavsett om en arbetstagare har kvalificerat sig för tillsvidareanställning med stöd av 5 § LAS eller detta moment 2:9 kan arbetstagaren avstå från sin rätt till tillsvidareanställning med giltig verkan för perioder om högst 6 månader.

§ 3 Allmänna åligganden

Mom. 1 Lojalitet, förtroende, diskretion

Förhållandet mellan arbetsgivaren och arbetstagaren grundar sig på ömsesidig lojalitet och ömsesidigt förtroende.

Mom. 2 Bisysslor

En arbetstagare får inte utföra arbete eller bedriva ekonomisk verksamhet för en annan arbetsgivare eller i egen regi som konkurrerar med den arbetsgivare där arbetstagaren är anställd.

En arbetstagare får inte heller åta sig uppdrag eller bedriva verksamhet som kan inverka negativt på arbetstagarens arbete i tjänsten. Om en arbetstagare avser att åta sig ett uppdrag eller en bisyssla av mera omfattande slag ska arbetstagaren först samråda med arbetsgivaren.

För en deltidsanställd arbetstagare är deltidsanställning hos en annan arbetsgivare för att öka sysselsättningsgraden inte att räkna som bisyssla.

Mom. 3 Förtroendeuppdrag

Arbetstagare har rätt att inneha statliga, kommunala eller fackliga förtroendeuppdrag. Dessa uppdrag är inte att betrakta som bisyssla.

Mom. 4 Anställningsavtal

Arbetsgivare ska i omedelbar anslutning till det att anställningsavtal träffas, skriftligen för arbetstagaren klargöra anställningens villkor, i enlighet med reglerna i LAS.

Mom. 5 Identitet

För att få anställning ska arbetstagaren, om arbetsgivaren begär det, i samband med anställningstillfället, styrka sin identitet.

§ 4 Lön för del av löneperiod

Mom. 1 Beräkning av dagslön

Om en arbetstagare börjar eller slutar sin anställning under löpande kalendermånad betalas en dagslön för varje kalenderdag som anställningen omfattar.

Med dagslön avses den fasta kontanta månadslönen gånger 12, dividerat med 365. Med månadslön avses fast kontant månadslön och eventuella fasta lönetillägg per månad.

Mom. 2 Beräkning av timlön

Ersättning per timme utgörs av
$$\frac{\text{månadslön}}{165}$$

Vid tillämpning av formeln ska en deltidsanställd arbetstagares lön räknas upp till heltidslön.

§ 5 Arbetstid

Mom. 1 Arbetstidslagen

Arbetstidslagen gäller med de tillägg och avvikelser som anges i detta avtal.

Mom. 2 Ordinarie arbetstid

Mom. 2:1 Ordinarie veckoarbetstid

Den ordinarie arbetstiden för en heltidsanställd arbetstagare får inte överstiga 40 timmar i genomsnitt per helgfri vecka under en beräkningsperiod om högst tolv månader. Påsk-, pingst-, midsommar-, jul- och nyårsafton likställs med helgdag.

Anmärkning

Parterna är överens om att olika lång arbetstid kan tillämpas för olika delar av året.

Mom. 2:2 Förkortade arbetsdagar

Under följande dagar minskas den ordinarie arbetstiden med fyra timmar – trettondagsafton, skärtorsdag, valborgsmässoafton och dag före alla helgons dag. För deltidsarbetande arbetstagare är veckoarbetstiden proportionell i förhållande till heltidsarbetande.

Mom. 2:3 Arbetstidsförläggning för arbetstagare med reglerad arbetstid

Arbetstidens förläggning fastställs av arbetsgivaren efter samråd med arbetstagaren. Arbetsgivaren ska underrätta den lokala arbetstagarorganisationen om arbetstidens förläggning.

Arbetsgivaren ska lämna besked till arbetstagaren om ändrad arbetstidsförläggning senast 14 dagar i förväg. Sådant besked får lämnas kortare tid i förväg om verksamhetens art eller oförutsedda händelser ger anledning till det.

Mom. 2:4 Arbetstidsförläggning för arbetstagare med förtroendearbetstid

Lärare och doktorander och efter enskild överenskommelse annan arbetstagare har förtroendearbetstid. Med förtroendearbetstid avses att arbetstagaren i den mån verksamheten medger kan utföra sitt arbete med frihet i tid och rum.

Mom. 3 Lärares arbetstid

Mom. 3:1 Årsarbetstid

Den totala årsarbetstiden för lärare är:

1 700 timmar för arbetstagare med 35 semesterdagar.

1 732 timmar för arbetstagare med 31 semesterdagar.

1 756 timmar för arbetstagare med 28 semesterdagar.

Mom. 3:2

Arbetstiden för lärarna ska disponeras så att utbildning och forskning av hög kvalitet kan genomföras och så att verksamheten kan utvecklas och förändras utifrån behov och ställda krav. Målet bör vara att skapa balans i arbetstidens fördelning över verksamhetsåret. Bemanningsplaneringen ska grundas på en realistisk bedömning av vilken faktisk tid som krävs för att fullgöra olika arbetsuppgifter väl. Vid uppföljning och utvärdering av verksamheten ska arbetsfördelningen särskilt uppmärksammas för att förbättra bemanningsplaneringen.

Arbetstidens fördelning

Utgångspunkten för lärarnas arbetsuppgifter är högskolans uppdrag att i samverkan med det omgivande samhället bedriva kvalitativ forskning och utbildning på vetenskaplig grund och beprövad erfarenhet. Arbetsuppgifterna för lärare är angivna i 3 kap 1 § högskolelagen. Utgångspunkter för fördelning av årsarbetstiden för lärare skall vara att utnyttja tillgängliga resurser på för verksamheten bästa sätt och skapa en god balans mellan en lärares olika arbetsuppgifter och mellan olika kategorier av lärare.

Fördelningen av arbetstiden skall normalt ske i ett flerårsperspektiv på högst tre år då omfattningen av olika arbetsuppgifter kan variera över tiden. Alla lärare förutsätts i ett sådant perspektiv kunna

medverka i grundutbildningen. Utöver utbildningsinsatser skall utrymme ges för forskning och konstnärligt utvecklingsarbete, kompetensutveckling och att följa utvecklingen inom egna ämnet.

Lärare som så önskar bör stimuleras att meritera sig för befordran. I den mån detta är ekonomiskt möjligt bör sådana lärare beredas utrymme för återkommande sammanhängande perioder för forskning, forskarutbildning eller annan kompetensutveckling. Denna tid kan sammanföras till längre sammanhängande perioder eller läggas ut kontinuerligt under perioden.

Professor

En professor skall normalt ägna huvudparten av sin arbetstid åt forskning och kan även delta i undervisning och handledning på grund- och forskarutbildningen.

Lektor

En lektor skall normalt ägna sig åt såväl forskning som utbildning under sin arbetstid. Den del av arbetstiden som används för utbildning uppgår normalt till högst 70 %. Utrymmet för forskning och/eller ämnesutveckling uppgår normalt till minst 20 % av arbetstiden.

Adjunkt

En adjunkt skall huvudsakligen ägna sig åt utbildning. Utbildningsvolymen uppgår normalt till högst 80 % av arbetstiden för planeringsperioden. Utrymmet för forskarutbildning eller kompetensutveckling utgör minst 10 % av arbetstiden.

Doktorand

Vad som sägs ovan om planering av arbetstiden och upprättande av tjänstgöringsplaner ska för doktorander tillämpas i de delar som inte berör forskarutbildning. Vad gäller doktorander ska annat arbete än egen forskarutbildning förläggas så jämnt som möjligt över tiden. Sådant arbete får vara maximalt 20 % för hela utbildningstiden.

Tjänstgöringsplan

Fördelning av lärares arbetstid ska fastställas i en årligen upprättad tjänstgöringsplan.

Innan arbetsgivaren meddelar beslut om tjänstgöringsschema/-plan ska denne underrätta den lokala arbetstagarorganisationen som inom sju arbetsdagar ges möjlighet att påkalla förhandling. Om förhandling inte påkallas inom angiven tid, beslutar arbetsgivaren i frågan.

För varje verksamhetsår skall denna tjänstgöringsplan utarbetas i samråd med respektive lärare senast en månad före verksamhetens början. I denna regleras arbetskyldigheten, d v s omfattning och förläggning av arbetsuppgifter inom områdena utbildning, forskning, utvecklingsarbete, examination, administrativt arbete, egen kompetensutveckling och tid för att följa utvecklingen inom det egna ämnesområdet. Planeringen av årsarbetstiden ska ske utifrån verksamhetsmål samt utbildnings- och forskningsuppdrag och en helhetssyn på lärarens samlade vetenskapliga, pedagogiska och övriga kompetens samt att denna kompetens ska utvecklas inom ramen för anställningen. Arbetsfördelningen ska beakta lärarens behov av balans mellan de uppgifter som är förenade med anställningen. Vid fördelning av arbetsuppgifter ska hänsyn tas till arbetsuppgifternas karaktär och svårighetsgrad samt arbetstagarens kompetens och erfarenhet inom det aktuella ämnesområdet. Uppföljning av planen ska ske. När behov härav uppkommer, kan således en fastställd årsplanering ändras i samråd med berörd lärare.

Arbetstid för övriga arbetsuppgifter ska också tas med i tjänstgöringsplanen. Denna ska inrymma all tid som behövs för att delta i möten på arbetsplatsen, som exempelvis informationsmöten för personalen och arbetsplatsträffar, normalt ca 10 % av årsarbetstiden.

Parterna är införstådda med de variationer i undervisningens karaktär som föreligger mellan olika utbildningsområden och att begrepp kan ha olika innebörd inom olika delar av högskolan. En konsekvens av detta är att generella beräkningsgrunder för tidsåtgång för olika typer av undervisning är svåra att fastställas. Vid beräkning av tidsåtgång för den enskilde lärarens medverkan i undervisningen skall hänsyn bland annat tas till undervisningens och examinationens uppläggning och metod, antal studenter, språk, kursens svårighetsgrad och nivå samt till för- och efterarbete.

Utgångspunkt för tjänstgöringsplanen är att en undervisningstimme, inklusive för- och efterarbete, omräknas till mellan två till sju klocktimmar. Vid föreläsning/lektion används normalt faktorn 2 till 4. Tid för arbetsuppgifter rörande examination ska beslutas i samråd.

För projektarbeten och examensarbeten beräknas normalt en tidsåtgång om minst två timmar per poäng.

En undervisningstimme motsvarar 45 minuters aktivitet.

Beräkning av årsarbetstid vid frånvaro

Sjukfrånvaro och tjänstledighet påverkar den totala årsarbetstiden. Vid sådan frånvaro minskas årsarbetstiden i enlighet med gällande tjänstgöringsplan, dock lägst 8 timmar per arbetsdag vid heltidstjänstgöring. Vid en eller flera månaders frånvaro anses en månad motsvara 165 timmars arbete.

Mom. 4 Övertid

Mom. 4:1 Övertidskompensation för medarbetare med reglerad arbetstid

Kompensation för övertidsarbete som arbetsgivaren har beordrat i förväg eller godkänner i efterhand ges i pengar eller i ledighet.

Med övertidsarbete avses arbete utöver den ordinarie dagliga arbetstiden för heltidsarbetande.

Om en arbetstagare beordras att utföra övertidsarbete på tid som inte är förlagd i direkt anslutning till den ordinarie arbetstiden (med undantag för måltidsuppehåll) ges minst tre timmar övertidskompensation.

Mom. 4:2 Övertidsersättning

Vid beräkning av utfört övertidsarbete räknas endast fullgjord halvtimme. Om övertidsarbetet har utförts såväl före som efter den ordinarie arbetstiden en viss dag, ska de båda övertidsperioderna räknas ihop.

Övertidsersättning per timme betalas enligt följande:

a) För övertidsarbete kl. 06.00 – 20.00 helgfri måndag – fredag

månadslönen

94

b) För övertidsarbete på annan tid (inklusive övertidsarbete på vardag som är arbetsfri för den enskilde arbetstagaren)

månadslönen

72

Med månadslön avses arbetstagarens månadslön exklusive lönetillägg. För deltidsarbetande ska lönen räknas upp till heltidslön.

Övertidsersättningen inbegriper semesterlön.

Anmärkning

Ob-tillägg och övertidsersättning betalas inte för samma tid.

Mom. 4:3 Kompensationsledighet

Kompensationsledighet ges om arbetstagaren själv så önskar och om arbetsgivaren bedömer att det kan ske med hänsyn till verksamheten. Arbetsgivaren bör så långt möjligt beakta arbetstagarens önskemål om när ledigheten ska tas ut.

Kompensationsledighet per övertidstimme ges

a) för övertidsarbete kl. 06.00 – 20.00 helgfri måndag – fredag med 1,5 timmar

b) för övertidsarbete på annan tid med 2 timmar

Mom. 4:4 Enskild överenskommelse

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan komma överens om annan kompensation för övertidsarbete, t.ex. genom högre lön, ett fast lönetillägg eller extra semester. Sådan överenskommelse ska vara

skriftlig och avse ett semesterår i sänder om inte arbetsgivaren och arbetstagaren kommer överens om annat. Sådan överenskommelse kan inför varje nytt semesterår omförhandlas.

Mom. 5 Mertidersättning

Rätt till mertidersättning föreligger om mertidsarbetet har beordrats i förväg eller godkänts i efterhand.

Mertidersättning ges upp till åtta timmar per dag eller den längre arbetstid som en heltidsanställd arbetstagare med reglerad arbetstid har i motsvarande befattning.

Om mertidsarbetet en dag har utförts såväl före som efter den ordinarie arbetstiden som gäller för den deltidsarbetande ska de båda tidsperioderna räknas ihop.

Vid beräkning av överskjutande arbetstid räknas endast fullgjord halvtimme.

Mertidersättning per timme betalas enligt följande.

månadslönen

3,5 x veckoarbetstiden

Med månadslön avses här arbetstagarens deltidslön exklusive lönetillägg.

Med veckoarbetstid avses den deltidsarbetandes arbetstid per helgfri vecka räknat i genomsnitt per månad, eller annan förlägningsperiod.

Mertidersättningen inbegriper semesterlön.

Mom. 6 Obekväm arbetstid

Mom. 6:1 Obekväm arbetstid

Med obekväm arbetstid avses den del av det ordinarie arbetstidsmättet som förläggs på annan tid än mellan kl 07.00 och kl 18.00 under måndag - fredag.

Mom.6:2 Ersättningsregler för obekväm arbetstid (ob-tillägg)

För obekväm arbetstid erhålls ob-tillägg enligt följande:

måndag - fredag

från kl 18.00 till kl 24.00	<u>månadslönen</u> 600
från kl 00.00 till kl 07.00	<u>månadslönen</u> 400

lördag - söndag

från lördag kl 00.00 till lördag kl 07.00	<u>månadslönen</u> 400
från lördag kl 07.00 till söndag kl 24.00	<u>månadslönen</u> 300

Vid helger gäller följande:

från kl 07.00 på trettondagen, 1 maj, Kristi himmelfärds dag, 6 juni och pingstafton till kl 00.00 första vardagen efter respektive helg	<u>månadslönen</u> 300
---	---------------------------

från kl 18.00 på skärtorsdagen samt från kl 07.00 på midsommarafton, dagen före Alla helgons dag, jul- och nyårsafton till kl 00.00 första vardagen efter respektive helg	<u>månadslönen</u> 150
---	---------------------------

Mom. 6:3 Enskild överenskommelse

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan komma överens om annan kompensation för arbete på obekväm tid enligt § 1 mom. 3:1.

Mom. 6:4 Jour och beredskap

Ersättning för jour och beredskap regleras ej av detta avtal. I de fall att jour- och beredskapsarbete krävs skall lokalt avtal eller enskild överenskommelse tecknas innan sådant arbete påbörjas.

§ 6 Restidersättning

Mom. 1 Rätt till restidersättning

Arbetstagaren har rätt till restidersättning enligt mom. 2 och 3 nedan om inte arbetsgivaren och arbetstagaren har kommit överens om att kompensation för restid ska utges i annan form. Förekomsten av restid kan t.ex. beaktas vid fastställande av lönen.

Mom. 2 Restid

Med restid som medför rätt till ersättning avses den tid under en beordrad tjänsteresa som går åt för själva resan till bestämmelseorten.

Restid som faller inom klockslagen för arbetstagarens ordinarie dagliga arbetstid räknas som arbetstid. Vid beräkning av restid medtas därför endast tjänsteresor utanför arbetstagarens ordinarie arbetstid.

För arbetstagare vars ordinarie arbetstid inte är bestämd i kollektivavtal utges inte restidersättning för tid mellan kl 08.00 och 17.00 på helgfri måndag – fredag.

Vid beräkning av restid ska endast fullgjord halvtimme tas med.

Om restid föreligger såväl före som efter den ordinarie arbetstiden en viss dag, ska de båda tidsperioderna räknas ihop.

Om arbetsgivaren har bekostat sovplats på tåg eller båt under resan eller under en del av resan, ska tiden kl 22.00 – 08.00 inte räknas med.

Som restid räknas även normal tidsåtgång då arbetstagaren under en tjänsteresa själv kör bil eller annat fordon, oavsett om detta tillhör arbetsgivaren eller ej.

Resan ska anses påbörjad och avslutad i enlighet med de bestämmelser som gäller för traktamentsberäkning eller motsvarande hos respektive arbetsgivare.

Mom. 3 Ersättning

Restidsersättning betalas per timme med

månadslönen
240

När resan har företagits under tiden från kl 18.00 fredag fram till kl 06.00 måndag eller från kl 18.00 dag före arbetsfri helgdagsafton eller helgdag fram till kl 06.00 dag efter helgdag är ersättningen i stället

månadslönen
190

Restidsersättning enligt divisorn 240 betalas för högst sex timmar per kalenderdygn.

Med månadslön avses arbetstagarens aktuella fasta kontanta månadslön.

Vid tillämpningen av formlerna för beräkning av restidsersättning ska en deltidsanställd arbetstagares lön räknas upp till den lön som motsvarar full ordinarie arbetstid.

Restidsersättningen inbegriper semesterlön.

Mom. 4 Enskild överenskommelse

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan komma överens om annan kompensation för restid enligt § 1 mom. 3:1

§ 7 Semester

Mom. 1 Allmänna bestämmelser

En arbetstagare har rätt till semester enligt semesterlagen med de tillägg och avvikelser som anges i detta avtal.

Mom. 2 Intjänandeår och semesterår

Intjänandeåret sammanfaller med semesteråret, vilket är löpande kalenderår.

Mom. 3 Semesterledighet

Mom. 3:1 Semesterns längd

En arbetstagare har för helt kalenderår rätt till

28 semesterdagar t.o.m. det semesterår arbetstagaren fyller 29 år

31 semesterdagar fr.o.m. det semesterår arbetstagaren fyller 30 år

35 semesterdagar fr.o.m. det semesterår arbetstagaren fyller 40 år

Mom. 3:2 Semester för lärare, forskare och doktorander

Semestern läggs ut under de studerandes ferier eller annan undervisningsfri tid. All semester förläggs sammanhängande under sommaren med början måndagen efter midsommardagen, om inte annat skriftligen överenskommit mellan arbetsgivaren och arbetstagaren.

I de fall arbetstagare önskar få sin semester förlagd till annan tid än den schablonmässigt utlagda semestern ska överenskommelse träffas mellan arbetsgivaren och arbetstagaren senast den 15 maj aktuellt semesterår.

Arbetstagare som önskar nyttja sin rätt att spara semesterdagar, eller ta ut sparade semesterdagar, enligt bestämmelserna i detta

avtal ska skriftligen anmäla detta till arbetsgivaren senast den 15 maj aktuellt semesterår.

Mom. 4 Semesterlön, semesterersättning m.m.

Mom. 4:1 Beräkning av semesterlön

Semesterlönen utgörs av den månadslön som är aktuell vid semesteruttaget plus semestertillägg för varje betald semesterdag (årets och sparad) som tas ut.

Semestertillägget utgörs av 0,8 procent av arbetstagarens månadslön vid semesteruttaget per betald semesterdag. Semesterlön utbetalas efter den sysselsättningsgrad som gäller vid uttag av semester.

Mom. 4:2 Beräkning av semesterersättning

Semesterersättning betalas om arbetstagaren har intjänad men uttagen betald eller sparad semester när anställningen upphör.

Semesterersättning betalas per semesterdag med 4,6 procent av arbetstagarens månadslön när anställningen upphör, plus semestertillägg beräknat enligt mom. 4:1.

Mom. 4:3 Avdrag för obetald semester

För varje semesterdag som inte ger rätt till semesterlön (obetald semester) görs avdrag med 4,6 procent av arbetstagarens månadslön.

Mom. 4:4 För mycket uttagen semester

Har arbetstagaren fått fler betalda semesterdagar än hon eller han blivit berättigad till under året ska för mycket utbetald semesterlön återbetalas.

Mom. 5 Semesterrätt vid kort anställning

Anställning för viss tid som inte varar längre än tre månader berättigar inte till semesterledighet utan till semesterersättning. Den

beräknas enligt semesterlagen, dvs. tolv procent av arbetstagarens under intjänandeåret förfallna lön i anställningen.

Mom. 6 Sparad semester

Om en arbetstagare har rätt till fler än 20 betalda semesterdagar får överskjutande dagar sparas. Detta får endast ske om arbetstagaren samma år inte tar ut tidigare sparad semester.

Antalet sparade semesterdagar skall inte vid något tillfälle överstiga 30 dagar,

Mom. 7 Semester vid koncentrerad deltid

Mom. 7:1 Semesterförläggning

Om en arbetstagare enligt gällande arbetstidsförläggning inte arbetar fem dagar i veckan (koncentrerad deltid) gäller följande.

Antalet bruttosemesterdagar som ska läggas ut under semesteråret ska stå i proportion till arbetstagarens andel av den ordinarie arbetstid som gäller för heltidsanställd arbetstagare i motsvarande befattning. Det antal semesterdagar som då erhålls (nettosemesterdagar) ska förläggas på de dagar som annars skulle ha varit arbetsdagar för arbetstagaren.

Om både betalda semesterdagar (ordinarie semester och sparad semester) och obetalda semesterdagar ska läggas ut under semesteråret proportioneras de var för sig enligt följande.

Antal arbetsdagar per vecka	x	antal brutto- semester- dagar som ska utläggas	=	antal semesterdagar som ska förläggas till dagar som annars skulle ha utgjort ar- betsdagar (nettoarbetsdagar)
5				

Om det vid beräkningen uppstår ett brutet tal avrundas uppåt till närmaste heltal.

Med ”antal arbetsdagar per vecka” avses arbetstagarens utlagda arbetsdagar per vecka i genomsnitt under en fyraveckorsperiod (eller annan förläggningsperiod).

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

När semester läggs ut på dag då arbetstagaren endast skulle ha arbetat del av dag så går det åt en hel semesterdag även den dagen.

Om arbetstagarens arbetstidsförläggning ändras så att ”antalet arbetsdagar per vecka” ändras, ska antalet outtagna nettosemesterdagar omräknas för att svara mot den nya arbetstiden.

Mom. 7:2 Semesterberäkning

Semestertillägg, semesterersättning och löneavdrag vid obetald semester beräknas med utgångspunkt från antal bruttosemesterdagar.

Mom. 7:3 Enskild överenskommelse

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan göra enskilda överenskommelser om denna paragraf i enlighet med § 1 mom. 3:1.

§ 8 Sjuklön

Mom. 1 Rätt till sjuklön

En arbetstagare har rätt till sjuklön under de första 14 kalenderdagarna i en sjukperiod enligt lagen om sjuklön med tillägg i mom. 3:2 andra stycket.

Sjuklön från arbetsgivaren fr.o.m. 15:e kalenderdagen i sjukperioden betalas enligt detta avtal.

Mom. 2 Sjukanmälan

En arbetstagare som blir sjuk och därför inte kan arbeta ska snarast möjligt underrätta arbetsgivaren och meddela när hon eller han beräknar kunna återgå i arbete.

Samma sak gäller om arbetstagaren blir arbetsförmögen på grund av olycksfall eller arbetsskada. Eller om arbetstagaren har rätt till ersättning enligt lagen om ersättning till smittbärare och måste avhålla sig från arbete på grund av att det finns risk för smitta.

Sjuklön ska som huvudregel inte betalas för tid innan arbetsgivaren har fått anmälan om sjukdomsfallet.

Mom. 3 Försäkran och läkarintyg

Mom. 3:1 Försäkran

Arbetstagaren ska lämna arbetsgivaren en skriftlig försäkran om att arbetstagaren har varit sjuk, i vilken omfattning arbetsförmågan varit nedsatt på grund av sjukdomen och under vilka dagar arbetstagaren skulle ha arbetat.

Mom. 3:2 Läkarintyg

Arbetsgivaren är skyldig att betala sjuklön fr.o.m. den sjunde kalenderdagen efter dagen för sjukanmälan endast om

arbetstagaren styrker nedsättningen av arbetsförmågan och sjukperiodens längd med läkarintyg.

Om arbetsgivaren begär det ska arbetstagaren styrka nedsättningen av arbetsförmågan med läkarintyg från tidigare dag. Arbetsgivaren har rätt att anvisa läkare. Arbetsgivaren ersätter kostnaden för anvisad läkare.

Mom. 4 Sjuklörens storlek

Den sjuklön som arbetsgivaren ska betala till arbetstagaren beräknas genom att avdrag görs från lönen enligt följande.

Mom. 4:1 Sjukavdrag t.o.m. 14:e kalenderdagen

När en arbetstagare är frånvarande på grund av sjukdom görs sjukavdrag per timme enligt följande.

- för den första frånvarodagen (karensdagen) i sjuklöneperioden

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

- fr.o.m. den andra frånvarodagen i sjuklöneperioden

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

Om arbetstagaren skulle ha utfört arbete på obekvämt arbetstid betalas med undantag för karensdagen dessutom sjuklön med 80 procent av den ob-ersättning som arbetstagaren gått miste om.

Med veckoarbetstid avses antalet arbetstimmar per helgfri vecka för arbetstagaren. Om arbetstagaren har oregelbunden arbetstid beräknas veckoarbetstiden i genomsnitt per månad eller annan förlägningsperiod.

Veckoarbetstiden beräknas med högst två decimaler varvid 0 – 4 avrundas nedåt och 5 – 9 uppåt.

Om olika lång arbetstid gäller för olika delar av året räknas arbetstiden per helgfri vecka i genomsnitt per år.

Anmärkingar

1. För en arbetstagare som enligt Försäkringskassans beslut är berättigad till sjuklön om 80 procent under hela sjuklöneperioden görs sjukavdrag enligt vad som gäller fr.o.m. den andra frånvarodagen i sjuklöneperioden.
2. Ny sjukperiod som börjar inom fem kalenderdagar från det att en tidigare sjukperiod avslutats ska betraktas som en fortsättning på den tidigare sjukperioden.
3. Om arbetstagaren under de senaste tolv månaderna haft sammanlagt tio karensdagar görs sjukavdrag för den första dagen i kommande sjukperiod enligt vad som gäller fr.o.m. den andra frånvarodagen i sjuklöneperioden.
4. För en arbetstagare med timlön görs avdrag per timme med 100 procent av timlönen första frånvarodagen (karensdag) och 20 procent av timlönen fr.o.m. den andra frånvarodagen.

Mom. 4:2 Ändring av lön eller veckoarbetstid

Om ändring av lön eller veckoarbetstid sker gäller följande.

Arbetsgivaren ska göra sjukavdrag med utgångspunkt från den gamla lönen respektive arbetstiden under längst den månad arbetstagaren fått besked om sin nya lön respektive ändrar arbetstid.

Om de avräkningsperioder som arbetsgivaren använder vid löneutbetalningen inte sammanfaller med kalendermånaderna, har arbetsgivaren rätt att vid tillämpning av denna bestämmelse byta ut begreppet "månad" mot "avräkningsperiod".

Mom. 4:3 Sjukavdrag fr.o.m. 15:e kalenderdagen

För varje sjukdag (även arbetsfria vardagar samt sön- och helgdagar) görs sjukavdrag enligt följande.

För arbetstagare med månadslön upp till högsta sjukpenninggrundande inkomst (SGI), $\frac{7,5 \times \text{prisbasbeloppet}}{12}$

görs avdrag per kalenderdag med

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

För arbetstagare med månadslön över $\frac{7,5 \times \text{prisbasbeloppet}}{12}$

$$90 \% \times \frac{7,5 \times \text{prisbasbeloppet}}{365} + 10 \% \times \frac{(\text{månadslönen} \times 12 - 7,5 \times \text{prisbasbeloppet})}{365}$$

Sjukavdraget per dag får ej överstiga

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

Vid tillämpning av denna begränsningsregel avses med månadslön även fasta lönetillägg per månad.

Mom. 5 Sjuklönetidens längd

En arbetstagare som har varit anställd hos arbetsgivaren under minst ett år i följd (eller övergått direkt från en anställning i vilken arbetstagaren har haft rätt till sjuklön under minst 90 kalenderdagar) har rätt till sjuklön till och med 90:e kalenderdagen i sjukperioden.

Övriga arbetstagare har rätt till sjuklön till och med 45:e kalenderdagen i sjukperioden.

En arbetstagare som under de senaste tolv månaderna, räknat från den aktuella sjukperiodens början, är sjuk vid två eller flera tillfällen har rätt till sjuklön för sammanlagt högst 105 respektive 45 dagar.

I sjukperioden ingår dels samtliga dagar med sjukavdrag inklusive karensdag, dels arbetsfria dagar som infaller i en sjukperiod.

Rätten till sjuklön enligt lag under de första 14 kalenderdagarna i sjukperioden påverkas inte av dessa begränsningsregler.

Mom. 6 Sjukavdrag då rätt till sjuklön inte föreligger

Då rätt till sjuklön inte föreligger görs löneavdrag för varje kalenderdag frånvaron omfattar med

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

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

Mom. 7 Inskränkningar i rätten till sjuklön fr.o.m. 15:e kalenderdagen i sjukperioden

Mom. 7:1 Reducerad sjuklön

Om arbetstagarens sjukpenningförmåner enligt socialförsäkringsbalken har nedsatts ska sjuklönen reduceras i motsvarande grad.

Mom. 7:2 Sjuklön i skadeståndsfall

Om arbetstagaren har skadats vid olycksfall som vållats av tredje man och om ersättning inte betalas enligt TFA, ska arbetsgivaren betala sjuklön endast om – respektive i den utsträckning – arbetstagaren inte kan få skadestånd för förlorad arbetsförtjänst från den som är ansvarig för skadan.

Mom. 7:3 Sjukpension enligt ITP-planen

Om arbetstagaren får sjukpension enligt ITP-planen (eller KTP-planen) upphör rätten till sjuklön.

Mom. 7:4 Särskilda regler för pensionärer

För en arbetstagare som har fyllt 67 år betalas sjuklön endast om arbetsgivaren och arbetstagaren kommer överens om det.

Mom. 8 Samordningsregler***Mom. 8:1 Sjuklön och livränta***

Om en arbetstagare på grund av arbetsskada uppbär livränta i stället för sjukpenning under tid då arbetstagaren har rätt till sjuklön, ska sjuklönen från arbetsgivaren utgöra skillnaden mellan 90 procent av månadslönen och livräntan.

Mom. 8:2 Arbetsskada eller rehabiliteringspenning

Rätt till sjuklön på lönedelar upp till högsta SGI föreligger inte för tid då sjukpenning enligt socialförsäkringsbalken betalas eller för tid då rehabiliteringspenning betalas.

Mom. 8:3 Sjuklön och annan försäkring än ITP och TFA

Om arbetstagaren får ersättning från annan försäkring än ITP (eller KTP) eller TFA och arbetsgivaren har betalat premien för denna försäkring, ska sjuklönen minskas med ersättningen.

§ 9 Föräldralön

Mom. 1 Rätt till föräldralön

Arbetstagare har rätt till föräldralön från arbetsgivaren om arbetstagaren är föräldraledig med rätt till föräldrapenning eller uppbär graviditetspenning. Detsamma gäller om arbetstagaren uppbär föräldrapenning i samband med mottagande av adoptivbarn eller fosterbarn för stadigvarande vård och barnet inte fyllt tio år.

En förutsättning för rätt till föräldralön är att arbetstagaren varit anställd hos arbetsgivaren under sammanlagt ett år.

Föräldralön betalas inte om arbetstagaren undantas från föräldrapenning enligt socialförsäkringsbalken. Om denna förmån har nedsatts ska föräldralönen reduceras i motsvarande grad.

Mom. 2 Föräldralönens storlek

Föräldralönen är 10 procent av dagslönen under högst 360 dagar på lönedelar upp till högsta SGI. På lönedelar som överstiger högsta SGI är föräldralönen 90 procent av dagslönen under högst 270 dagar.

Föräldralönen beräknas på den aktuella dagslönen.

Föräldralön betalas för sådana dagar under föräldraledigheten då arbetstagaren tar ut föräldrapenning över lägstanivån.

Föräldralön utbetalas efter det att arbetsgivaren mottagit utbetalningsbesked från Försäkringskassan

Mom. 4 Löneavdrag då rätt till föräldralön inte föreligger

Mom. 4:1 Löneavdrag per kalenderdag

Om en arbetstagare vid föräldraledighet inte har rätt till föräldralön görs löneavdrag för varje frånvarodag (även arbetsfria vardagar och sön- och helgdagar) enligt formeln:

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

Mom. 4:2 Löneavdrag per timme

Vid frånvaro del av dag – då ledighetsperioden är kortare än en kalendermånad – görs löneavdrag för varje frånvarotimme enligt formeln

$$\frac{\text{månadslönen}}{165}$$

Mom. 4:3 Löneavdrag per kalendermånad

Om föräldraledigheten avser del av dagen och omfattar en eller flera kalendermånader, ska arbetstagarens heltidslön räknas ner i proportion till arbetstidsminskningen. Motsvarande gäller i det fall ledigheten har förlagts endast till vissa dagar i veckan.

Mom. 5 Löneavdrag vid föräldraledighet med tillfällig föräldrapenning

Vid föräldraledighet med tillfällig föräldrapenning görs löneavdrag per timme enligt formeln

$$\frac{\text{månadslönen}}{165}$$

Mom. 6 Intyg från Försäkringskassan

En arbetstagare ska på begäran styrka föräldraledigheten med ett intyg från Försäkringskassan.

§ 10 Ledighet**Mom. 1 Ledighet med lön**

Ledighet med lön beviljas i regel endast för del av arbetsdag. I särskilda fall kan arbetsgivaren bevilja ledighet för en eller flera dagar, t.ex. vid hastigt påkommande sjukdom hos nära anhörig eller vid nära anhörigs bortgång.

Mom. 2 Ledighet utan lön

Ledighet utan lön kan beviljas om arbetsgivaren bedömer att det kan ske utan olägenhet för verksamheten.

När en arbetstagare är ledig utan lön görs avdrag enligt följande.

Mom. 2:1 Ledighet per timme

Om ledigheten avser del av en arbetsdag görs avdrag per timme med

$$\frac{\text{månadslönen}}{165}$$

Mom. 2:2 Ledighet högst fem arbetsdagar

Om ledigheten omfattar högst fem arbetsdagar ska för varje arbetsdag avdrag göras med

$$\frac{\text{månadslönen}}{21}$$

Mom. 2:3 Ledighet fler än fem arbetsdagar

Om en arbetstagare är ledig fler än fem arbetsdagar ska för varje kalenderdag (även vardag som är arbetsfri för arbetstagaren och sön- och helgdag) avdrag göras med dagslönen.

Med dagslön avses

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

Mom. 2:4 Ledighet hel kalendermånad

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

Mom. 4 Koncentrerad deltid

Mom. 4:1 Ledighet del av kalendermånad

Om en deltidsanställd arbetstagare har sin ordinarie arbetstid förlagd endast till vissa av veckans arbetsdagar (koncentrerad deltid), ska avdrag göras enligt följande om arbetstagaren är ledig del av en kalendermånad.

Månadslönen dividerad med

$$\frac{\text{antalet arbetsdagar/vecka} \times 21}{5}$$

Exempel

Antal arbetsdagar per vecka	Avdrag per arbetsdag
4	$\frac{\text{månadslönen}}{16,8}$
3,5	$\frac{\text{månadslönen}}{14,7}$
3	$\frac{\text{månadslönen}}{12,6}$
2,5	$\frac{\text{månadslönen}}{10,5}$
2	$\frac{\text{månadslönen}}{8,4}$

Med antal arbetsdagar per vecka avses arbetsdagar per helgfri vecka, beräknat i genomsnitt per månad eller längre förlägningsperiod.

Avdrag enligt ovan ska göras för varje dag som arbetstagaren är ledig utan lön och som annars skulle ha varit arbetsdag för arbetstagaren.

Mom. 4:2 Ledighet hel kalendermånad

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

§ 11 Uppsägning**Mom. 1 Uppsägning från arbetstagarens sida*****Mom. 1:1 Formen för uppsägning***

För att det inte ska uppstå tvist om huruvida uppsägning har skett eller inte, bör arbetstagaren göra sin uppsägning skriftligen. Om uppsägningen ändå sker muntligen bör arbetstagaren så snart som möjligt bekräfta den skriftligen till arbetsgivaren.

Mom. 1:2 Uppsägningstid

En arbetstagare har följande uppsägningstid, om inte annat följer av enskild överenskommelse.

Anställningstid hos arbetsgivaren: högst 1 år mer än 1 år

Uppsägningstid i månader: 1 3

Mom. 2 Uppsägning från arbetsgivarens sida***Mom. 2:1 Uppsägningstid enligt LAS***

För en arbetstagare som blir uppsagd gäller uppsägningstiderna enligt 11 § LAS (se bilaga 3) om inte annat följer av mom. 3:1 eller enskild överenskommelse.

Mom. 2:2 ***Turordningsregler vid uppsägning p.g.a. arbetsbrist***

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

De lokala parterna ska därvid göra ett urval av de anställda som ska sägas upp så att arbetsgivarens behov av kompetens särskilt beaktas liksom arbetsgivarens möjligheter att bedriva konkurrenskraftig verksamhet och därmed bereda fortsatt anställning.

Det förutsätts att de lokala parterna, på endera partens begäran, träffar överenskommelse om fastställande av turordning vid uppsägning med tillämpning av 22 § LAS och de avsteg från lagen som behövs.

De lokala parterna kan också med avvikelser från bestämmelserna i 25–27 §§ LAS överenskomma om turordning vid återanställning. Därvid ska kriterierna ovan gälla.

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

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

Det förutsätts att arbetsgivaren inför behandlingen av frågorna som berörs enligt ovan tillhandahåller den lokala respektive den centrala avtalsparten relevant faktaunderlag.

Anmärkning

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

Mom. 2:3 *Förlängd uppsägningstid*

För arbetstagare, som sagts upp på grund av arbetsbrist och vid uppsägningdagen uppnått 55 års ålder och då har tio års sammanhängande anställningstid, förlängs den uppsägningstid som gäller i branschavtalet eller LAS med sex månader.

Mom. 2:4 *Skriftligt varsel*

Varsel vid uppsägning p.g.a. personliga skäl som arbetsgivaren enligt LAS ska ge lokalt till arbetstagarorganisation ska anses ha skett, när arbetsgivaren har överlämnat en varselskrivelse till den lokala arbetstagarparten eller två arbetsdagar efter det att arbetsgivaren har avsänt skrivelsen i rekommenderat brev under respektive förbunds adress.

Varsel som arbetsgivaren har gett under semesterstopp, anses ha skett dagen efter den då semesterstoppet upphörde.

Mom. 2:5 *Lön under uppsägningstid*

I anslutning till 12 § LAS gäller följande för arbetstagare som inte kan beredas arbete under uppsägningstiden.

Om ersättning för jour- eller beredskapstjänstgöring normalt skulle ha betalats till arbetstagaren, ska för varje kalenderdag då arbetstagaren inte kan erbjudas arbete, sådan ersättning anses uppgå till 1/365 av den ersättning som arbetstagaren fått under närmast föregående tolv månadersperiod.

Mom. 3 **Övriga bestämmelser vid uppsägning****Mom. 3:1** *Visstidsanställda*

För arbetstagare med tidsbegränsad anställning gäller inte mom. 1 och 2, utan tillämpliga regler i LAS gäller.

Mom. 3:2 Skadestånd då arbetstagaren inte iakttar uppsägningstiden

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 högst med ett belopp som motsvarar summan av arbetstagarens intjänade och inestående lön, semesterersättning, sparad semester, ferielön, övertidsersättning eller annan inestående lönedel.

§ 12 Giltighetstid

Detta avtal gäller till 2014-12-31

Efter denna tidpunkt prolongeras avtalet med sju dagar i taget.

Arbetsgivaralliansen
Branschkommitté Utbildning och Folkbildning

Läraryrskommittén och Lärarnas
Riksförbunds Samverkansråd

Vision

Akademikerförbunden*

*** Med Akademikerförbunden avses**

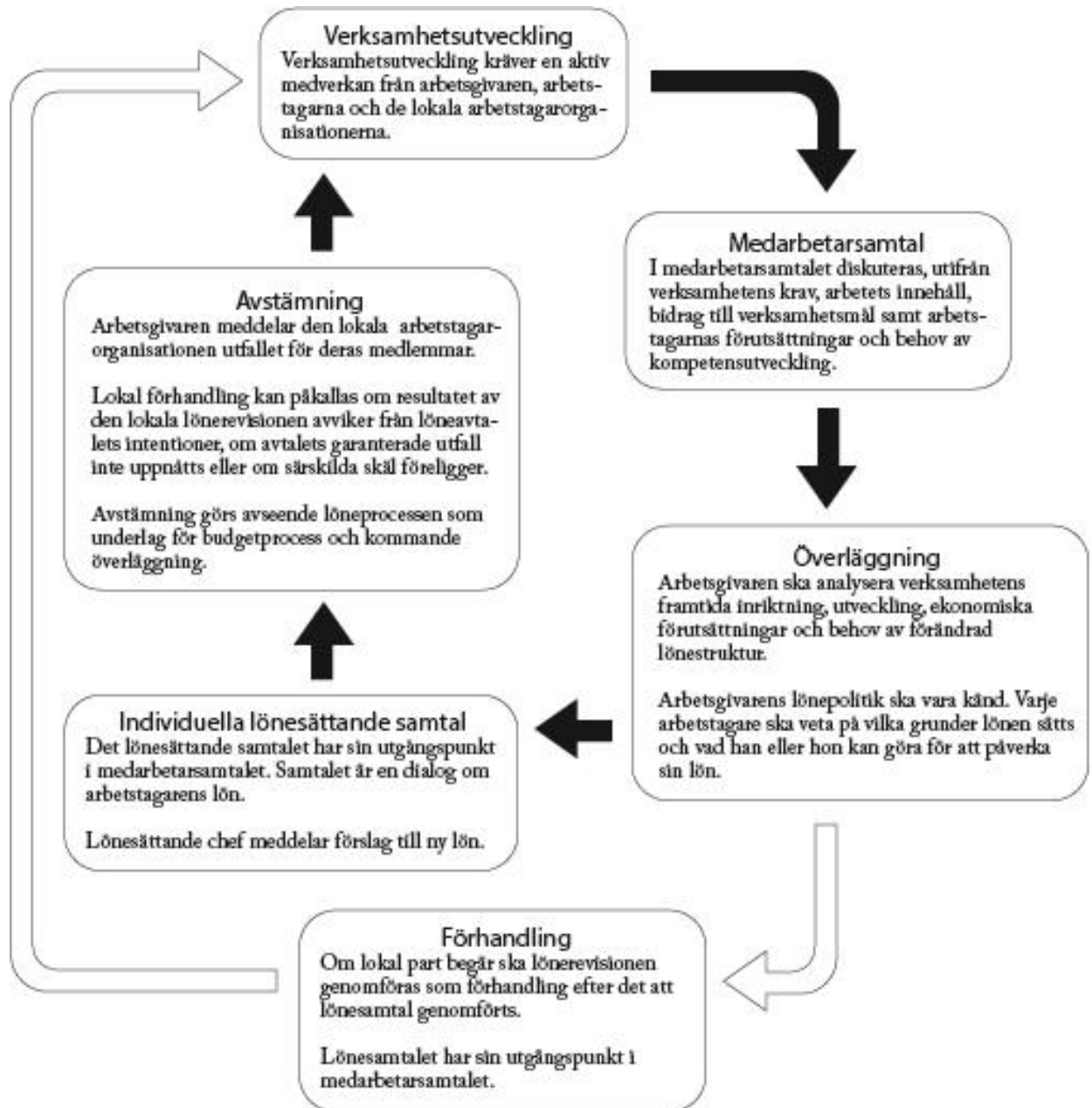
Akademikerförbundet SSR, Civilekonomerna, DIK, Förbundet Sveriges
Arbets terapeuter, Jusek, Kyrkans Akademikerförbund, Legitimerade
Sjukgymnasters Riksförbund, Naturvetarna, Sveriges Farmaceuter, Sveriges
Ingenjörer, Sveriges Psykologförbund, Sveriges Skolledarförbund, SULF,
Sveriges Veterinärförbund.

SULF är kontaktförbund för Akademikerförbunden

Övriga avtal mellan parterna

- Överenskommelse om förhandlingsordning Arbetsgivaralliansen – LO/PTK
- Samverkansavtal Arbetsgivaralliansen – LO/PTK
- Pensionsavtal (ITP eller KTP) Arbetsgivaralliansen – PTK
- Avtal om tjänstegruppliv (TGL) Arbetsgivaralliansen – LO/PTK
- Avtal om trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA) Arbetsgivaralliansen – LO/PTK
- Omställningsavtal Arbetsgivaralliansen – LO/PTK
- Avtal om social trygghet för tjänstemän vid utlandstjänstgöring Arbetsgivaralliansen – PTK
- Överenskommelse om vissa särskilda åtgärder för arbetstagare som utsatts för asbestexponering Arbetsgivaralliansen – LO/PTK
- Beredskapsavtal Arbetsgivaralliansen – LO/PTK

Löneavtal 2013



Verksamhetsutveckling

Allmänna utgångspunkter

Arbetsgivare och arbetstagare har ett gemensamt intresse av att skapa livskraftiga verksamheter.

De lokala parterna ska bidra till att skapa goda förutsättningar för att utveckla verksamheten i syfte att förbättra resultat och måluppfyllelse. Detta kräver ett systematiskt utvecklings- och kvalitetsarbete. Arbetstagarens bidrag till måluppfyllelsen bör återspeglas i löneutvecklingen.

Det centrala samverkansavtalet kan skapa förutsättningar för en kontinuerlig dialog mellan arbetsgivare och arbetstagare i syfte att utveckla såväl individ som verksamhet och skapa en god arbetsmiljö.

Det är viktigt att det finns en utvecklad och känd lönepolitik. Arbetsgivaren och de lokala arbetstagarorganisationerna utvecklar i samverkan lönepolitiken och kriterierna för lönesättningen utifrån verksamhetens mål och behov.

Lönesättningen ska underlätta för arbetsgivaren att rekrytera, motivera och behålla arbetstagare.

En fungerande lönebildning stimulerar till engagemang, utveckling och goda arbetsinsatser och medverkar till att verksamhetens mål uppnås.

Även föräldralediga och sjukskrivna har rätt till medarbetarsamtal och omfattas av lönerevisionen samt har rätt till lönesamtal.

Lönerevisionen ska normalt planeras så att arbetstagarens nya lön kan utbetalas den månad som är det centrala löneavtalets revisionsdatum. Vid utbetalning av retroaktiv lön ska arbetsgivaren även utbetala den mellanskillnad som uppstår till följd av att Försäkringskassan inte retroaktivt ändrar sjuklönegrundande inkomst.

Kompetensutveckling

Med kompetens menas här de samlade kunskaper, färdigheter, förmågor och förhållningssätt som gör det möjligt att utföra aktuella uppgifter i linje med de definierade målen och kraven på hur dessa ska uppnås.

Kompetensutveckling för alla personalkategorier är av stor betydelse för en positiv utveckling av skolan. För att skapa möjligheter för individen krävs det att kompetensutveckling kopplas till verksamhetens behov, nu och i framtiden.

Medarbetarsamtal och arbetsplatsträffar utgör en viktig grund för planering av kompetensutveckling. Under det årliga medarbetarsamtalet upprättas en individuell kompetensutvecklingsplan. Det är nödvändigt att arbetsgivaren avsätter erforderliga resurser.

Medarbetarsamtal

Inför varje verksamhetsår ska lönesättande chef och arbetstagare genomföra ett medarbetarsamtal. Samtalet bör innehålla:

- arbetstagarens arbetsuppgifter, ansvar, eventuella förändringar i arbetsinnehåll samt förväntat arbetsresultat/målsättning
- arbetstagarens bidrag till måluppfyllelsen

En individuell kompetensutvecklingsplan upprättas och skrivs under av lönesättande chef och arbetstagaren.

Lönesättande chef ska dokumentera resultatet av medarbetarsamtalet som sedan delges arbetstagaren.

Överläggning

Arbetsgivaren ska inför lönerevisionen analysera verksamhetens framtida inriktning, utveckling och ekonomiska förutsättningar, bland annat med beaktande av förra årets avstämning. Behov av förändrad lönestruktur – befintliga och önskade lönerelationer mellan och inom yrkesgrupper - ska övervägas i syfte att arbetsgivaren ska kunna behålla och rekrytera medarbetare. Den årliga analysen bör utmynna i en diskussion om önskvärda förändringar och den kan visa att det utöver lönerevisionen finns skäl att göra individuella justeringar för att åtgärda eventuella osakliga löneskillnader utifrån diskrimineringslagstiftningen. Arbetsgivaren ska motivera sina förslag till av lönestruktur.

Det är parternas uppfattning att arbetsgivaren i första hand ska genomföra lönerevisionen genom individuella lönesättande samtal. Om lokal part begär ska lönerevisionen genomföras som förhandling efter det att lönesamtal genomförts.

Central konsultation

De lokala parterna äger när som helst under processen rätt att begära att de centrala parterna konsulteras. I sådana fall ska de centrala parterna via överläggningar med de lokala parterna medverka till att en överenskommelse om löneprocessen träffas.

Individuella lönesättande samtal

Lönesättningen ska vara individuell och differentierad. Avtalet innehåller inga individgarantier.

Arbetstagarens lön påverkas av dels arbetsuppgifternas ansvar och svårighetsgrad, dels arbetstagarens arbetsresultat, bidrag till verksamhetens utveckling och måluppfyllelse. Även marknadskrafterna kan påverka lönen.

Arbetstagarens lön ska bestämmas utifrån den i samverkan utvecklade lönepolitiken och lokalt framtagna kriterier.

Lönesättningen ska vara sakligt grundad. Enligt gällande diskrimineringslagstiftning får en arbetsgivare varken direkt eller indirekt diskriminera en arbetstagare vid tillämpning av lön eller andra anställningsvillkor.

Varje arbetstagare ska veta på vilka grunder lönen sätts och vad hon eller han kan göra för att påverka sin lön.

Arbetsgivare och arbetstagare ska föra en dialog om arbetstagarens bidrag till det gångna årets verksamhet, måluppfyllelse och utveckling samt värdera arbetstagarens insatser/resultat utifrån fastställda lönekriterier. Tidigare medarbetarsamtal bör ligga till grund för dialogen.

Dialogen ska vara en uppföljning av:

- sätta mål och arbetstagarens bidrag till måluppfyllelsen
- arbetstagarens arbetsuppgifter, ansvar, prestation och eventuella förändringar i arbetsinnehåll samt egen kompetensutveckling
- samarbets- och initiativförmåga.

Om arbetstagaren har haft en ogynnsam löneutveckling ska lönesättande chef diskutera arbetstagarens förutsättningar för arbetsuppgifterna, behov av kompetensutveckling eller andra åtgärder. Samtalet ska resultera i en utvecklingsplan.

Det individuella lönesättande samtalet ska avslutas med att lönesättande chef meddelar förslag till ny lön till arbetstagaren om inte förhandling begärts.

Avstämning

Arbetsgivaren kallar de lokala arbetstagarorganisationerna till ett avstämningsmöte senast tre veckor efter genomförd revision. Arbetsgivaren meddelar den lokala arbetsorganisationen utfallet för deras medlemmar.

Parterna utvärderar den genomförda lönerevisionen som ett underlag för budgetprocess och kommande överläggning. Det är viktigt att medarbetare och lönesättande chef är delaktiga i utvärderingen.

Lokal förhandling kan påkallas om resultatet av den lokala lönerevisionen avviker från löneavtalets intentioner eller om särskilda skäl föreligger. Lokal förhandling ska påkallas senast inom tre veckor efter avslutad avstämning.

Central förhandling ska påkallas senast inom tre veckor efter avslutad lokal förhandling.¹

¹ Vid förhandlingen utgår parterna från den svenska arbetsmarknaden i övrigt, där industrimärket är normerande

Förhandling

Innan den lokala förhandling påbörjas ska individuella lönesamtal ha genomförts enligt samma principer som lönesättande samtal.

Central förhandling ska påkallas senast inom tre veckor efter avslutad lokal förhandling.²

Efter avslutad förhandling ska parterna utvärdera den genomförda lönerevisionen som ett underlag för budgetprocess och kommande överläggning. Det är viktigt att medarbetare och lönesättande chef är delaktiga i utvärderingen.

Tillämpningsregler

Revisionstidpunkt

Om de lokala parterna trots intentionerna i detta avtal inte kan enas om annat gäller som lönerevisionstidpunkt den 1 januari respektive år.

Avtalets omfattning

Avtalet omfattar arbetstagare som varit anställd hos arbetsgivaren fortlöpande under sex månader före fastställt datum för lönerevisionen.

Undantag

I samband med att en arbetstagare anställs eller får högre lön kan arbetsgivaren och arbetstagaren komma överens om att arbetstagaren inte ska omfattas av nästkommande lönerevision.

Arbetstagare som vid datum för lönerevisionen är tjänstledig för minst tre månader framåt i tiden, av annat skäl än sjukdom eller föräldraledighet, är undantagen från löneavtalet om inte överenskommelse träffas om annat.

Arbetstagare som slutar sin anställning senast vid datum för lönerevisionen omfattas inte av avtalet.

Retroaktiv omräkning

Retroaktiva omräkningar görs från och med datum för lönerevisionen på utbetalda ersättningar och gjorda avdrag enligt nedan.

² Vid förhandlingen utgår parterna från den svenska arbetsmarknaden i övrigt, där industrimärket är normerande.

Sjuk – och föräldraledighetsavdrag

Sjukavdrag under kalenderdag 1 – 14 omräknas retroaktivt. Föräldraledighetsavdrag ska inte omräknas retroaktivt.

Tjänstledighetsavdrag

Tjänstledighetsavdrag omräknas retroaktivt.

Giltighetstid

Löneavtalet gäller till och med den 31 december 2014

Uppsägningstider enligt LAS

11 §

För både arbetsgivare och arbetstagare gäller en minsta uppsägningstid av en månad.

Arbetstagaren har rätt till en uppsägningstid av

- två månader, om den sammanlagda anställningstiden hos arbetsgivaren är minst två år men kortare än fyra år,
- tre månader, om den sammanlagda anställningstiden är minst fyra år men kortare än sex år,
- fyra månader, om den sammanlagda anställningstiden är minst sex år men kortare än åtta år,
- fem månader, om den sammanlagda anställningstiden är minst åtta år men kortare än tio år,
- sex månader, om den sammanlagda anställningstiden är minst tio år.

Om en arbetstagare som är föräldraledig enligt 4 eller 5 § föräldraledighetslagen (1995:584) sägs upp på grund av arbetsbrist, börjar uppsägningstiden löpa när arbetstagaren helt eller delvis återupptar arbetet eller, enligt den anmälan om föräldraledighet som gäller när uppsägningen sker, när arbetstagaren skulle ha återupptagit sitt arbete.

33 §

Om en arbetsgivare vill att en arbetstagare skall lämna sin anställning vid utgången av den månad då hon eller han fyller 67 år skall arbetsgivaren skriftligen ge arbetstagaren besked om detta minst en månad i förväg.

Om en arbetsgivare vill att en arbetstagare skall lämna sin anställning i samband med att arbetstagaren enligt lagen (1962:381) om allmän försäkring får rätt till hel sjukersättning som inte är tidsbegränsad, skall arbetsgivaren skriftligen ge arbetstagaren besked om detta så snart arbetsgivaren har fått kännedom om beslutet om sjukersättning.

En arbetstagare som har fyllt 67 år har inte rätt till längre uppsägningstid än en månad och har inte heller företrädesrätt enligt 22, 23, 25 eller 25 a §§.