

Huvudöverenskommelse om lön och allmänna anställningsvillkor samt rekommendation om lokalt kollektivavtal m.m. – HÖK 07

Parter

Sveriges Kommuner och Landsting och Arbetsgivarförbundet Pacta å ena sidan, samt

Läraryrskommitténs och Lärarnas Riksförbunds Samverkansråd å den andra.

Anmärkning

Detta avtal gäller även för Sveriges Skolledarförbund genom samverkansavtal mellan Sveriges Skolledarförbund och Läraryrskommitténs och Lärarnas Riksförbunds Samverkansråd.

§ 1 Innehåll

Parterna träffar denna Huvudöverenskommelse – HÖK 07 – för arbetstagare för vilka gäller Allmänna bestämmelser – AB. Till avtalet hör även bestämmelserna enligt följande bilagor 1-7.

- a) Löneavtal (Bilaga 1),
- b) Allmänna bestämmelser – AB – med ändringar i §§ 5, 13, 18, 21, 22, 23, 24, 27, 28, och 29 (Bilaga 2), med följande underbilagor:
 - D, anställning i personalpool, (bifogas ej)
 - L, lägerverksamhet m.m.,
 - M, arbetstider m.m. för lärare,
- c) Skolutveckling (Bilaga 3),
- d) Centrala och lokala protokollsanteckningar (Bilaga 4),
- e) Centrala protokollsanteckningar (Bilaga 5),
- f) Centrala parter syn på förutsättningar för en väl fungerande individuell lönesättning (Bilaga 6),

g) LOK 07 (Bilaga 7 och 7a).

§ 2 Verksamhetsutveckling

Genom denna överenskommelse är centrala parter överens om att en fortsatt verksamhetsutveckling, i syfte att nå en förbättrad måluppfyllelse, är viktig. Parterna står fast vid att utvecklingsarbetet är förflyttat från den centrala till den lokala nivån. Formerna för detta arbete avgörs av lokala parter. Syftet med denna samverkan är att skapa goda förutsättningar för verksamhetsutveckling i syfte att förbättra förskolans och skolans resultat. En förutsättning för en sådan utveckling är att skolan förmår att behålla och rekrytera lärare med hög kompetens, skapa goda förutsättningar för lärares utveckling och för hur lärares arbetstid används på ett för uppdraget ändamålsenligt sätt.

Avtalet knyter samman det positiva sambandet mellan lön, motivation och resultat, genom Löneavtalet, vilket innebär en möjlighet till påverkan av den framtida löneutvecklingen.

§ 3 Ändringar och tillägg

I kollektivavtalet ska också ingå de ändringar och tillägg till avtalets bestämmelser som parterna under avtalets giltighetsperiod träffar överenskommelse om.

§ 4 Fredsplikt

Förhandlingar under avtalsperioden enligt denna överenskommelse ska föras under fredsplikt.

§ 5 Rekommendation om LOK 07 m.m.

Parterna rekommenderar berörda arbetsgivare som utgör landsting/region, kommun eller kommunalförbund och berörda arbetstagarorganisationer att träffa kollektivavtal – LOK 07 – med den utformning och det innehåll som framgår av Bilaga 7.

För övriga arbetsgivare anslutna till Arbetsgivarförbundet Pacta och berörda arbetstagarorganisationer träffas härmed det lokala kollektivavtalet – LOK 07 – enligt Bilaga 7a.

§ 6 Giltighet och uppsägning

Såvida inte särskilt anges, gäller HÖK 07 för perioden 2007-07-01–2010-03-31 med en ömsesidig uppsägningstid av tre kalendermånader. Har avtalet inte sagts upp inom föreskriven tid, förlängs dess giltighet för en tid av tolv kalendermånader i sänder med en ömsesidig uppsägningstid av tre kalendermånader. Uppsägning ska vara skriftlig och åtföljd av förslag till nytt kollektivavtal.

§ 7 Avslutning

Förhandlingarna förklaras avslutade.

Vid protokollet

Justeras

För **Sveriges Kommuner och Landsting**

För **Arbetsgivarförbundet Pacta**

För **Läraryrskommittén och Lärarnas Riksförbunds Samverkansråd**

Läraryrskommittén

Lärarnas Riksförbund

Löneavtal

§ 1 Grundläggande principer för lönesättningen

Arbetsgivarna har enligt detta avtal fortsatt stort ansvar för lönebildningen.

Lönebildning och lönesättning ska bidra till att arbetsgivaren når målen för verksamheten. Lönen ska stimulera till förbättringar av verksamhetens effektivitet, produktivitet och kvalitet. Därför ska lönen vara individuell och differentierad och avspegla uppnådda mål och resultat. Även förutsättningarna för att rekrytera och behålla personal påverkar löne- och anställningsvillkoren.

Syftet är att skapa en process där arbetstagarens resultat och löneutveckling knyts samman så att det positiva sambandet mellan lön, motivation och resultat uppnås. Det är därför av stor vikt att dialog förs mellan chef och medarbetare om mål, förväntningar, krav, uppnådda resultat och lön.

Det är särskilt viktigt att lönen för chefer på alla nivåer tydligt avspeglar hur satta mål uppfylls och de resultat som vederbörande uppnår. Chefer är arbetsgivarens företrädare och har ett stort ansvar för att uppsatta mål nås och att uppföljning av resultat sker.

§ 2 Löneöversyner

Inför löneöversyn

1. Överläggningar med arbetstagarorganisationen ska genomföras om arbetsgivarens planerade åtgärder vid varje löneöversyn. Vid överläggningen ska arbetsgivaren redovisa motiven för de planerade åtgärderna. Dessa ska grundas på arbetsgivarens lönepolitik.

De lokala parterna ska eftersträva att finna samarbetsformer som stödjer ett aktivt arbete med de lönepolitiska frågorna.

Anmärkningar

1. Resultatet av överläggningarna ska inte ha kollektivavtals ställning.
2. Löneöversyn ska genomföras som förhandling om lokal part så begär.
3. I Bilaga 6 till HÖK 07 har de centrala parterna angivit "Centrala parternes syn på förutsättningarna för en väl fungerade individuell lönesättning." Denna bilaga tjänar som vägledning till vad som ska diskuteras i överläggningen.

Löneöversyn

2. Löneöversyn sker genom att arbetsgivaren, efter avslutad överläggning enligt punkt 1, lämnar förslag i dialog om ny lön till berörd arbetstare. Förslagen utformas med beaktande av en ökad lönespridnings betydelse för goda resultat och ska ha sin grund i väl kända kriterier. De grundläggande principerna för lönesättning som framgår av § 1 ska beaktas liksom överläggningarna enligt ovan.

Avstämning

3. Arbetsgivaren ska till arbetstagarorganisationen meddela sitt samlade förslag till ny lön på individnivå. Förslaget avstäms mellan arbetsgivare och arbetstagarorganisation.

Anmärkningar

1. Avstämningen sker senast två veckor efter meddelat förslag. Överenskommelse kan träffas om annan tidsfrist.
2. Resultatet av avstämningen ska inte ha kollektivavtals ställning.

Resultat av löneöversyn

4. Efter avstämningen anses arbetsgivarens förslag fastställt och de fastställda lönerna ingår i det lokala kollektivavtalet om lön och allmänna anställningsvillkor – LOK 07.

Löneöversynstidpunkt

5. Resultat av löneöversyn gäller fr.o.m. 1 april respektive år, såvida inte annat överenskoms.

Lokal förhandlingsordning

6. Lokala parter kan träffa överenskommelse om att hantera lönesättningsfrågorna på annat sätt än som beskrivs i denna paragraf.

Garanterat utfall

7. Arbetstagarorganisationen garanteras ett utfall i procent av sin lönesumma vid varje löneöversyn. Lönesumman utgörs av summan av den fasta kontanta lönen vid löneöversynstillfället för tillsvidareanställda arbetstagare med månadslön som är medlemmar i organisationen.

Överenskommelse kan träffas om annan beräkningstidpunkt och annan beräkning av garanterat utfall.

Anmärkningar

1. Del av det garanterade utfallet, respektive del av löneökning avseende arbetsledande personal, kan, efter överenskommelse mellan de lokala parterna användas till andra åtgärder.
2. Överenskomna belopp i centralt eller lokalt kollektivavtal proportioneras med hänsyn till arbetstagarens sysselsättningsgrad samt i förekommande fall med tillämplig uppehållslönefaktor enligt vid varje tidpunkt gällande Allmänna bestämmelser.

Bestämmelserna om garanterat utfall gäller inte hos den arbetsgivare där arbetstagarorganisationen har färre än 5 medlemmar.

Anmärkning

I Stockholms, Göteborgs och Malmö stad/kommun och i landsting/region gäller färre än 10 medlemmar.

Garanterat utfall per löneöversyn och år

Löneöversyn 2008

8. Det garanterade utfallet för arbetstagarorganisationen utgörs av 3 %.

Anmärkning

Bestämmelsen om garanterat utfall gäller inte arbetsledande personal.

Löneöversyn 2009

9. Det garanterade utfallet för arbetstagarorganisationen utgörs av 3 %.

Anmärkning

Bestämmelsen om garanterat utfall gäller inte arbetsledande personal.

Löneöversyner för åren 2007-2009

10. Det totala utfallet för arbetstagarorganisationen i löneöversynerna 2007-2009 ska uppnå lägst 10,2 %.

Anmärkning

Det totala utfallet uppnås genom summering av utfallen av i perioden 2007-2009 ingående löneöversyner.

§ 3 Övriga överenskommelser om lön

Förhandlingar om lön upptas då part så begär.

Överenskommelse om lön får träffas med enskild arbetstagare.

Central förhandling kan påkallas i fall som framgår av § 6.

För arbetstagare som är provanställd med stöd av Bilaga M till AB, Arbetstider m.m. för lärare, punkt 4 eller enligt Bilaga 4 till HÖK 07, Centrala och lokala protokollsanteckningar, Anteckningar till AB punkt 1 gäller följande:

I samband med att provanställning övergår i tillsvidareanställning sker översyn av lön i samtal mellan chef och medarbetare.

§ 4 Fredsplikt

Förhandlingar som avses i §§ 2 och 3 ska föras under fredsplikt.

§ 5 Klassificering

Klassificering sker i enlighet med Bilaga 2 resp. Bilaga 3 till statistiköverenskommelsen respektive system för Arbetsidentifikation, AID.

Det är av stor vikt att klassificeringen görs i samråd mellan de lokala parterna och att inplaceringen sker på objektiva och sakliga grunder.

I de fall de lokala parterna inte kan komma överens om klassificeringen bör samråd ske med de centrala parterna.

§ 6 Förhandlingsordning

Lokala förhandlingar

1. Lokal arbetstagarorganisation får, senast två veckor från avstämningstidpunkten enligt § 2 punkt 3, påkalla lokal förhandling om huruvida garanterat utfall uppnåtts.
2. Lokal arbetstagarorganisation får, senast två veckor från det att enighet nåtts om huruvida garanterat utfall i sista löneöversynen i perioden uppnåtts, påkalla lokal förhandling om huruvida totalt utfall för åren 2007-2009 uppnåtts.

Anmärkning

Överenskommelse kan träffas om annan tidsfrist enligt punkt 1 och punkt 2 ovan.

Central förhandling

3. Central part får påkalla central förhandling enbart i nedanstående frågor senast en månad efter det att den lokala förhandlingen avslutats
 - a) i frågor som avses i § 6 punkt 1
 - b) i frågor som avses i § 2 punkt 1 anmärkning 2 om huruvida garanterat utfall uppnåtts samt fördelning av garanterat utfall enligt respektive löneöversyn samt i frågor som avser arbetsledande personal om enskild arbetstagares löneökning
 - c) i frågor som avses i § 6 punkt 2.

Skiljenämnd

4. Enas inte de centrala parterna ska frågan bindande avgöras av särskild skiljenämnd, om central part begär prövning av frågan genom skriftlig framställan inom en månad från den dag, då den centrala förhandlingen anses avslutad.

Allmänna bestämmelser – AB – med ändringar i §§ 5, 13, 18, 21, 22, 23, 24, 27, 28 och 29

Följande bestämmelser har ändrad lydelse från och med 2007-07-01.

§ 5 Deltidsanställning

§ 13 Arbetstid

§ 18 Uppehållsanställning

§ 21 Obekväm arbetstid

§ 22 Jour och beredskap

§ 23 Förskjuten arbetstid

§ 24 Färdtid

§ 27 Semester

§ 28 Sjukdom m.m.

§ 29 Föräldraledighet

§ 5 Deltidsanställning

Mom. 1 För arbetstagare som är deltidsanställd gäller följande.

- a) När arbetstiden bestäms ska eftersträvas att den uppgår till i genomsnitt minst 20 timmar per vecka.
- b) Vid behov av arbetskraft ska det, innan nyanställning sker, prövas om arbetstagare som är anställd på arbetsstället och som anmält intresse ska erbjudas höjd sysselsättningsgrad.

Anmärkningar

1. Överenskommelse kan träffas om den närmare tillämpningen av mom. 1b).
2. Detta moment gäller inte om deltidsanställning är en följd av delpension, sjukersättning som inte är tidsbegränsad eller om arbetstagare fyllt 67 år.

Möjlighet till lokal avvikelse

Mom. 2 Arbetsgivare och arbetstagarorganisation kan träffa kollektivavtal om avvikelse från denna bestämmelse.

§ 13 Arbetstid

Inledande bestämmelse

Mom. 1 Arbetstidslagen (ATL) gäller med följande och i särskilda bestämmelser/specialbestämmelser angivna tillägg.

Genomsnittlig arbetstid

Mom. 2 Den ordinarie arbetstiden för heltidsanställd ska vara i genomsnitt 40 timmar per helgfri vecka, om inte annat framgår av följande stycken. Då helgdag infaller på någon av dagarna måndag–lördag (s.k. lätthelgdag) minskas antalet ordinarie arbetstimmar med det antal timmar som annars skulle ha fullgjorts sådan dag.

Anmärkning

Om arbetstagare har fullgjort arbetstid på annandag pingst och nationaldagen infaller på en lördag eller söndag ges en ledig arbetsdag under kalenderåret.

Arbetstagares önskemål om förläggning av ledighet tillgodoses om de är förenliga med verksamhetens krav.

Ordinarie arbetstid som är förlagd till vardag såväl som sön- och helgdag eller till vardag och helgdag ska för heltidsanställd vara i genomsnitt 38 timmar 15 minuter per vecka under tillämplig begränsningsperiod. Vid förläggning som kontinuerligt treskiftsarbete ska dock den genomsnittliga arbetstiden per vecka vara 34 timmar 20 minuter och vid förläggning som intermittent treskiftsarbete 36 timmar 20 minuter.

Omfattar den ordinarie arbetstiden enligt föregående stycke inte samtliga lätthelgdagar, ska den fastställas i proportion till antalet sådana dagar med ordinarie arbetstid under kalenderåret.

Ordinarie arbetstid, som till övervägande del avser underjordsarbete, ska för heltidsanställd vara i genomsnitt 36 timmar per helgfri vecka.

Anmärkning

Till underjordsarbete räknas inte arbete förlagt till särskilt för sitt ändamål iordningställt bergrum eller annat under jord beläget utrymme.

Mom. 3 Med helgdag enligt mom. 2 likställs påsk-, pingst-, midsommar-, jul- och nyårsafton.

Mom. 4 Med undantag från bestämmelserna ovan kan olika lång ordinarie arbetstid fastställas under olika delar av året för att möjliggöra sommararbetstid under förutsättning att i mom. 2 angivna arbetstider genomsnittligt per kalenderår behålls.

Förläggning av arbetstid

Mom. 5 Förläggning av ordinarie arbetstid bör vid behov anges i arbetstidsschema eller liknande, som överenskomms med företrädare för arbetstagarorganisationen.

Anmärkning

Vid oenighet om arbetstidsschema kan frågan tas upp till lokal förhandling. Begäran om sådan förhandling ska ha inkommit till arbetsgivaren inom 10 dagar. Om så inte sker eller den lokala förhandlingen inte leder till enighet fastställer arbetsgivaren förläggningen av arbetstiden med iakttagande av denna bestämmelse.

Avvikelser från ATL

Mom. 6 Oavsett vad som anges i ATL

- a) får rast under nattarbete utbytas mot måltidsuppehåll,
- b) anses studieledighet inte som arbetad tid,
- c) anses förlängd arbetstid på grund av vikariat inte som mertid,
- d) anses förskjuten arbetstid eller byte av schema inte som mer- eller övertid,
- e) kan beräkning av ordinarie arbetstid, jourtid, övertid och mertid göras per kalendermånad,
- f) kan begränsningsperiod omfatta högst 16 veckor,

Anmärkning

Ordinarie arbetstid får uppgå till högst 48 timmar per vecka i genomsnitt under en period av 4 veckor.

- g) kan arbetstagares sammanhängande dygnsvila uppgå till minst 9 timmar vid förläggning av ordinarie arbetstid under förutsättning att dygnsvilan inte understiger ett genomsnitt av 11 timmar under varje period av 24 timmar under begränsningsperioden,
- h) kan arbetstagares dygnsvila vid tillfällig avvikelse understiga den planerade dygnsvilan under förutsättning att den inte understiger ett genomsnitt av 11 timmar under varje period av 24 timmar under begränsningsperioden.
- i) kan arbetstagares sammanhängande veckovila vid tillfällig avvikelse uppgå till minst 24 timmar.

Möjligheter till lokala avvikelser

Mom. 7 Arbetsgivare och arbetstagarorganisation kan träffa kollektivavtal om avvikelse från

- a) 7 § andra stycket (10 § första stycket) ATL om att likställa kompensationsledighet med arbetad tid,
- b) 8 § ATL om annat uttag av övertid och annan begränsningsperiod för övertid,

- c) 10 § andra stycket ATL om annat uttag av mertid,
- d) 13 § ATL om dygns- och nattvila,
- e) 14 § ATL om veckovila,
- f) 15 § tredje stycket ATL om förläggning av raster och
- g) 15 § ATL om utbyte av rast mot måltidsuppehåll i andra fall än som anges i mom. 6a).

Arbetsgivare och arbetstagarorganisation kan träffa kollektivavtal om längre begränsningsperiod än 16 veckor, dock högst 1 år. Kollektivavtal får även träffas om avvikelse från anmärkningen till mom. 2 första stycket, anmärkningen till mom. 6f) och mom. 6g) - i).

Anmärkning

Detta moments bestämmelser avser inte att utesluta tillämpning av 3 § andra stycket ATL.

Personalpool

Mom. 8 För arbetstagare i personalpool gäller de särskilda bestämmelser, som framgår av Bilaga D. Arbetsgivare och arbetstagarorganisation kan träffa kollektivavtal om avvikelse från Bilaga D.

§ 18 Uppehållsanställning

Inledande bestämmelser

Mom. 1 För anställning med uppehåll (ferier) gäller följande.

Denna bestämmelse gäller endast för arbetstagare med fast kontant lön. För visstidsanställd arbetstagare ska bestämmelserna tillämpas endast om anställningen avser minst hel termin.

Verksamhetsår är den tidsperiod om 12 månader, som förflyter från verksamhetens början på hösten till motsvarande tidpunkt därpå följande höst.

Arbetsår är den tidsrymd av verksamhetsåret, då arbetstagaren är arbetsskyldig.

Uppehåll, vinter- och sommaruppehåll, är den tidsrymd av verksamhetsåret, då arbetstagaren inte är arbetsskyldig.

Uppehållslön är den lön, som arbetstagare får under sommaruppehåll.

Lönebestämmelser

Mom. 2 Arbetstagare som har anställning med uppehåll får under arbetsår och vinteruppehåll lön eller lön under ledighet på sätt som framgår av detta avtal.

Vid anställning med uppehåll i stället för anställning med semester ska lön, lön under ledighet och uppehållslön beräknas enligt reglerna i denna bestämmelse.

Löneberäkning ska göras på grundval av överenskommen lön för anställning med semester, varvid lönebeloppet multipliceras med tillämplig uppehållslönefaktor enligt följande tabell.

Antal kalenderdagar under arbetsåret	Uppehållslönefaktor
241-247	0,77
248-254	0,79
255-261	0,81
262-268	0,83
269-275	0,85
276-282	0,88
283-289	0,90
290-296	0,92
297-303	0,94
304-310	0,96
311-317	0,98

Från och med arbetsårets början det kalenderår arbetstagaren fyller 40 år förhöjs uppehållslönefaktorn med 0,03.

Efter överenskommelse kan löneberäkning göras på grundval av lönebeloppet som är fast kontant lön för anställning med uppehåll.

Anmärkning

Arbetstagare som arbetar under vinter- och sommaruppehåll får ersättning per timme enligt § 20 mom. 4, fyllnadslön.

Beräkning av uppehållslön

Mom. 3 Under sommaruppehåll ska uppehållslön utges beräknad på sätt som anges i mom. 5, i stället för lön eller lön under ledighet.

Mom. 4 Vid ledighet med sjukpenning, föräldrapenning eller rehabiliteringsersättning under de 45 första kalenderdagarna av sommaruppehållet behåller arbetstagaren uppehållslönen. Under övrig del av sommaruppehållet gäller att arbetstagaren behåller 20 % av uppehållslönen vid ledighet med sjukpenning, föräldrapenning eller rehabiliteringsersättning.

Anmärkning

Infaller sjuklöneperiod enligt lagen om sjuklön under de 45 första kalenderdagarna av sommaruppehållet utges även sjuklön beräknad på uppehållslön.

Mom. 5 Uppehållslön utges enligt jämförelse mellan lön för helt verksamhetsår och under arbetsåret utbetald lön samt beräknas på sätt som anges nedan. I uppehållslönen ingår semesterlön och semesterersättning med belopp som förutsätts i semesterlagen (SemL)/avtalet.

a) Till arbetstagare, som varit anställd under hela arbetsåret och som varit ledig utan avlöningsförmåner under högst 30 kalenderdagar och inte varit frånvarande av annan anledning än ledighet som enligt § 27 mom. 14 är semesterlönegrundande, beräknas och utges uppehållslön enligt samma grunder som lön.

b) För annan arbetstagare beräknas uppehållslönen genom jämförelse mellan antalet kalenderdagar enligt nedan och antalet kalenderdagar under hela arbetsåret och vinteruppehållet.

- Tid under vilken arbetstagaren arbetat inklusive mellanliggande fridagar.
- Tid under vilken arbetstagaren varit frånvarande på grund av ledighet som enligt § 27 mom. 14 är semesterlönegrundande.
- Tid under vilken arbetstagaren varit ledig utan avlöningsförmåner, dock högst 30 kalenderdagar.
- Tid under vinteruppehåll under vilken arbetstagaren fått lön enligt mom. 7.

Anmärkning

Om arbetstagaren är ledig och har fått behålla mindre än 40 % av lönen, ska denna lön uppräknas med 12 % och inbegriper då semesterförmåner, om inte semesterförmåner för detta har utgetts på annat sätt. För arbetstagare som enligt § 27 mom. 5 har rätt till 31 eller 32 semesterdagar ska procentsatsen vara 14,88 respektive 15,36. Med lön jämställs här s.k. studiebidrag från arbetsgivaren.

c) Vid förändring av sysselsättningsgraden under arbetsåret ska uppehållslönen beräknas på den genomsnittliga sysselsättningsgraden under arbetsåret och vinteruppehållet. Genomsnittet framräknas på grundval av antalet kalenderdagar under arbetsåret och vinteruppehållet, då arbetstagaren haft de olika sysselsättningsgraderna. Även vid partiell ledighet under del av dag under arbetsåret utan avlöningsförmåner beräknas uppehållslönen på detta sätt.

Anmärkningar

1. Med sysselsättningsgrad avses för anställningen fastställd omfattning av arbetstiden i förhållande till heltidsanställd arbetstagares arbetstid.
2. För deltidsanställd arbetstagare med under arbetsåret förändrad sysselsättningsgrad ska, vid beräkning av uppehållslönen, månadslönen per sista dagen av arbetsåret först uppräknas till lön som om arbetstagaren är heltidsanställd med full ordinarie arbetstid.

Mom. 6 För arbetstagare, som under arbetsåret eller vinteruppehållet börjar eller slutar anställning med uppehåll, ska uppehållslön beräknas enligt mom. 5.

Mom. 7 För arbetstagare, som

- a) slutar under vinteruppehållet och som varit anställd från arbetsårets början till vinteruppehållets början, fastställs sista anställningsdagen till den 31 december,
- b) börjar vid vinteruppehållets slut och är anställd till arbetsårets slut, fastställs första anställningsdagen till den 1 januari.

Anmärkning

Arbetstagare som är ledig för vård av barn eller utbildning och avbryter ledigheten för att återgå i arbete senare än 7 kalenderdagar före vinteruppehållet och som avser att fortsätta ledigheten efter uppehållet har inte rätt till lön under vinteruppehållet. Om arbetstagaren ska återgå i arbete efter vinteruppehållet gäller motsvarande avseende tid till och med den 31 december.

Mom. 8 Övergår arbetstagare från anställning med uppehåll till anställning med semester eller omvänt hos samma arbetsgivare, ska uppehållslön respektive semesterförmåner beräknas och utges som om den tidigare anställningen upphört och ny anställning hos arbetsgivaren tillträtts.

Utbetalning av uppehållslön

Mom. 9 Upphållslön bör fördelas jämnt på utbetalningstillfällena under sommaruppehållet. Om arbetstagaren under verksamhetsåret lämnat anställningen hos arbetsgivaren ska dock uppehållslönen i sin helhet utbetalas snarast möjligt.

Semesterbestämmelser

Mom. 10 Upphållslönen får inte understiga den semesterlön, som arbetstagaren skulle ha fått enligt SemL/avtalet.

Arbetstagares semesterledighet enligt SemL/avtalet ska anses förlagd till tid räknat från och med första vardagen av sommaruppehållet. Som intjänandeår räknas verksamhetsår.

Arbetstagare, som på grund av semesterlönegrundande frånvaro inte fått semesterledighet enligt SemL/avtalet och gjort framställning utan dröjsmål om utbyte av ledigheten kan få sådan ledighet förlagd till arbetsåret, om denna inte kan förläggas till annan tid.

Arbetstagare som har anställning med uppehållslön har inte rätt att spara semesterdagar.

Upphållslönetillägg utges enligt nedan i stället för semesterlönetillägg enligt avtalet och utbetalas vid första utbetalningstillfället under sommaruppehållet.

Från och med 2006-04-01 utges uppehållslönetillägg till heltidsanställd arbetstagare med överenskommen fast kontant lön för uppehållsanställningen som understiger 18 180 kronor per månad multiplicerat med uppehållslönefaktorn.

Från och med 2008-01-01 utges uppehållslönetillägg till heltidsanställd arbetstagare med överenskommen fast kontant lön för uppehållsanställningen som understiger 19 896 kronor per månad multiplicerat med uppehållslönefaktorn.

Anmärkning

För deltidanställd arbetstagare och arbetstagare med olika sysselsättningsgrader under arbetsåret och vinteruppehållet minskas ovan angivna belopp med hänsyn till sysselsättningsgraden respektive den genomsnittliga sysselsättningsgraden under arbetsåret och vinteruppehållet.

Upphållslönetillägget utges för högst 25 dagar. Antalet dagar beräknas genom att antalet semesterdagar, som enligt § 27 mom. 5 motsvarar arbetstagarens årssemester, multipliceras med tillämpligt jämförelsetal enligt mom. 5 och avrundas uppåt till det närmaste antalet hela dagar.

Anmärkning

För en arbetstagare som omfattas av mom. 5 punkt a) är jämförelsetalet 1.

Upphållslönetillägg i vilket ingår semesterlön och semesterersättning med belopp som förutsätts i SemL/avtalet utges per dag med belopp som beräknas på följande sätt

$$5,21 \% \times (a - b)$$

a = det belopp, fastställt enligt ovan, som den överenskomna fasta kontanta lönen för uppehållsanställningen ska understiga för att uppehållslönetillägg ska utges, och

b = den överenskomna fasta kontanta lönen för uppehållsanställningen.

Anmärkning

För arbetstagare med olika sysselsättningsgrader under arbetsåret och vinteruppehållet ska följande gälla vid beräkning av uppehållslönetillägg. Överenskommen fast kontant lön för uppehållsanställningen ska ingå i beräkningen multiplicerad med en faktor. Faktorn erhålls genom att den genomsnittliga sysselsättningsgraden under arbetsåret och vinteruppehållet delas med arbetstagarens senaste sysselsättningsgrad före sommaruppehållet.

Övriga bestämmelser

Mom. 11 För arbetstagare som har anställning med uppehåll och inte är lärare anställd inom utbildningsväsendet ska

a) vid beräkning av antalet årsarbetsdagar och fastställande av ersättningsbar tid enligt lagen om allmän försäkring (AFL) eller lagen om arbetsskadeförsäkring (LAF), inräknas ledighet motsvarande semester med 35 dagar,

b) vid ledighet med dagberäknad sjukpenning eller tillfällig föräldrapenning enligt AFL eller LAF, ledighetens omfattning beräknas enligt § 17 mom. 3. Antalet arbetsdagar som ingår i ledigheten multipliceras med den faktor, med två decimaler, som erhålles genom att 365 divideras med för arbetstagaren beräknat antal årsarbetsdagar enligt AFL.

Mom. 12 När tid för företrädesrätt till återanställning enligt lagen om anställningsskydd (LAS) tillgodoräknas ska visstidsanställning för hel termin anses omfatta 6 månader.

§ 21 Obekväm arbetstid

Mom. 1 Tillägg för obekväm arbetstid utges till arbetstagare för fullgjord ordinarie arbetstid som förlagts enligt nedan. Tillägget utges inte vid övertidsarbete.

Dock ska arbetstagare, som har ordinarie arbetstid förlagd till vardag såväl som sön- och/eller helgdag, få tillägg för arbete på obekväm arbetstid även när arbetet är fyllnadstids- eller övertidsarbete.

Anmärkning

Tillägget utges inte vid övertidsarbete under jour och beredskap.

Av nedanstående tabell framgår vilken tid som ska anses utgöra obekväm arbetstid samt det tillägg som utges för denna tid.

O-tilläggstid	Kr/tim	
	t.o.m. 08-06-30	fr.o.m. 08-07-01
1. O-tilläggstid A	82:10	91:10
<ul style="list-style-type: none"> - Tid från kl. 18.00 på dag före långfredagen till kl. 07.00 på dagen efter annandag påsk. - Tid från kl. 18.00 på dag före pingstafton eller midsommarafton till kl. 07.00 på vardag närmast efter helgdagsaftonen. - Tid från kl. 18.00 på dag före julafton eller nyårsafton till kl. 07.00 på vardag utom lördag närmast efter helgdagsaftonen. 		
2. O-tilläggstid B (Dock inte i fall som avses med o-tilläggstid A)	41:00	45:50
<ul style="list-style-type: none"> - Tid från kl. 00.00 till kl. 24.00 på lördag, söndag, helgdag eller dag som både föregås och efterföljs av söndag eller helgdag, varvid jul- och nyårsafton jämföras med helgdag. - Tid från kl. 16.00 till kl. 24.00 vardag närmast före trettondag jul, första maj, Kristi himmelfärdsdag, nationaldagen eller alla helgons dag. - Tid från kl. 00.00 till kl. 07.00 måndag eller vardag närmast efter trettondag jul, första maj, Kristi himmelfärdsdag eller nationaldagen. - Tid från kl. 19.00 till kl. 24.00 fredag som inte omfattas av o-tilläggstid ovan. 		
3. O-tilläggstid C (Dock inte i fall som avses med o-tilläggstid A eller B)	33:20	36:90

- Tid från kl. 22.00 till kl. 24.00 måndag till torsdag samt från kl. 00.00 till kl. 06.00 tisdag till fredag.

4. O-tilläggstid D (Dock inte i fall som avses med o-tilläggstid A eller B) 16:50 18:30

- Tid från kl. 19.00 till kl. 22.00 på vardag.

O-tilläggstid inom respektive kategori (A, B, C eller D) summeras per avlöningsperiod. Varje summa avrundas uppåt till närmaste hel- eller halvtimme. O-tillägg utges inte för sammanräknad avrundad tid under stigande 1 timme inom respektive kategori.

I ersättningen ingår semesterlön och semesterersättning med belopp som förutsätts i semesterlagen (SemL).

Flexibel arbetstid

Mom. 2 Vid flexibel arbetstid gäller § 14 mom. 6.

Personalpool

Mom. 3 För arbetstagare i personalpool gäller de särskilda bestämmelser, som framgår av Bilaga D.

Möjlighet till lokal avvikelse

Mom. 4 Om annan kontant ersättning utges på grund av arbetstidens förläggning ska tillägget minskas med denna eller bortfalla.

§ 22 Jour och beredskap

Mom. 1 Med jour avses att arbetstagare utöver fastställd ordinarie arbetstid står till arbetsgivarens förfogande på arbetsstället för att vid behov omedelbart kunna utföra arbete.

Med beredskap avses att arbetstagare utöver fastställd ordinarie arbetstid står till arbetsgivarens förfogande på plats utom arbetsstället, som godkänts av arbetsledningen, för att vid behov utan dröjsmål kunna utföra arbete.

Jour och beredskap bör förekomma endast i den omfattning, som är absolut nödvändig. Arbetsgivarens val mellan jour och beredskap ska göras enbart med hänsyn till vad verksamheten kräver.

Mom. 2 Ersättning för jour och beredskap utges enligt följande.

	Kr/tim	
	t.o.m. 08-06-30	fr.o.m. 08-07-01
A. Jour		
Där arbetstagare beordrats jour:		
för tid, som uppgår till högst 50 timmar under kalendermånaden	27:70	30:70
för tid därutöver under kalendermånaden	55:40	61:50
B. Beredskap		
Där arbetstagare beordrats beredskap:		
för tid, som uppgår till högst 150 timmar under kalendermånaden	13:30	14:80
för tid därutöver under kalendermånaden	26:30	29:20

I ersättningen ingår semesterlön och semesterersättning med belopp som förutsätts i semesterlagen (SemL).

För jour och beredskap eller del därav, förlagd till tid som anges nedan, ska ersättning enligt ovan förhöjas med 100 %.

- a) Tid från kl. 19.00 på dag före långfredagen till kl. 07.00 på dagen efter annandag påsk.
- b) Tid från kl. 19.00 på dag före pingstafton, midsommarafton, julafton eller nyårsafton till kl. 07.00 på vardag närmast efter helgdagsaftonen.
- c) Tid från kl. 00.00 till kl. 24.00 på sön- eller helgdag, lördag eller på dag som både föregås och efterföljs av sön- eller helgdag, varvid jul- och nyårsafton jämställs med helgdag.

d) Tid från kl. 16.00 till kl. 24.00 vardag utom lördag närmast före trettondag jul, första maj, Kristi himmelfärdsdag, nationaldagen eller alla helgons dag.

e) Tid från kl. 00.00 till kl. 07.00 vardag närmast efter sön- eller helgdag.

f) Tid från kl. 19.00 till kl. 24.00 vardag närmast före lördag.

Mom. 3 För jour och beredskap, som fullgörs mellan tidpunkten för den fastställda arbetstidens början en arbetsdag och motsvarande tidpunkt nästkommande arbetsdag, utges ersättning för lägst 8 timmar, minskade med arbetstimmar, som fullgjorts under jour och beredskap.

Mom. 4 Om arbetstagare, som inte är berättigad till kompensation för övertidsarbete, arbetar under jour eller beredskap får arbetstagaren behålla jour- eller beredskapsersättningen.

Mom. 5 Vid arbete under beordrad beredskap får arbetstagare ersättning för resekostnader till och från arbetsställe enligt samma grunder som anges i bilersättningsavtalet.

Mom. 6 Stadigvarande utläggning av jour och beredskap bör upptas i schema eller liknande som överenskomms med företrädare för arbetstagarorganisation.

Anmärkning

Vid oenighet om sådant schema kan frågan upptas till lokal förhandling. Begäran om detta ska ha inkommit till arbetsgivaren inom 10 dagar. Om så inte sker eller den lokala förhandlingen inte leder till enighet fastställer arbetsgivaren förläggningen av jour och beredskap med iakttagande av denna bestämmelse.

Mom. 7 Ersättning för jour och beredskap utges inte om sådan ersättning uttryckligen ingår i lönen eller om kompensation för jour och beredskap utges som ledighet, avkortad arbetstid eller på annat sätt.

Möjlighet till lokal avvikelse

Mom. 8 Arbetsgivare och arbetstagarorganisation kan träffa kollektivavtal om längre begränsningsperiod för jouruttag än 4 veckor eller kalendermånad och högre jouruttag än 48 timmar per fyraveckorsperiod eller 50 timmar per kalendermånad.

§ 23 Förskjuten arbetstid

Mom. 1 Om arbetstagare, som arbetar enligt viss arbetstidsförläggning, beordras att arbeta enligt annan arbetstidsförläggning, blir den arbetstiden ordinarie arbetstid. Detsamma gäller om ordinarie arbetstid förskjuts genom tidigare- eller senareläggning av arbetstiden eller genom ändrad fridagsförläggning.

Tillsägelse om ändring av den ordinarie arbetstiden ska ske så snart som möjligt, dock senast dagen före den avsedda ändringen.

Mom. 2 Tillägg till lönen enligt nedan utges under 10 dagar från tillsägelsen för arbetad tid som enligt näst föregående schema skulle varit fritid.

Om ändringen av den ordinarie arbetstiden gäller för viss tid utges inte tillägget vid återgång till näst föregående schema.

Anmärkning

Tillägget utges inte samtidigt med fyllnadslön, overtidskompensation eller i fall som avses i § 13 mom. 4, om sommararbetstid.

Tillägg vid förskjuten arbetstid utges per fullgjord timme enligt följande.

	För dag som enligt näst föregående schema skulle varit fridag	För övrig tid
t.o.m. 2008-06-30	61:20	30:60
fr.o.m. 2008-07-01	67:90	34:00

Under de 2 första kalenderdagarna höjs tillägget med 50 %.

Tiden inom respektive ersättningsnivå sammanräknas per avlöningsperiod. Varje summa avrundas uppåt till närmaste hel- eller halvtimme.

I ersättningen ingår semesterlön och semesterersättning med belopp som förutsätts i semesterlagen (SemL).

Personalpool

Mom. 3 För arbetstagare i personalpool gäller de särskilda bestämmelser, som framgår av Bilaga D.

§ 24 Färdtid

Mom. 1 Arbetstagare som under inrikes resa i arbetet utanför den vanliga verksamhetsorten färdas under tid, som inte är ordinarie arbetstid, får färdtidsersättning enligt mom. 2.

Väntetid som föranleds av tillfälligt uppehåll eller avbrott i färden (tågbyte eller annat byte av färdmedel) likställs med färdtid.

Färdtidsersättning utges endast för färdtid och i föregående stycke nämnd väntetid, som sammanlagt varar under minst 30 minuter.

Färd- och väntetid summeras per kalendervecka. Summan avrundas uppåt till närmaste hel- eller halvtimme.

Anmärkning

Med resa i arbetet avses en av förrättning direkt föranledd resa och med den vanliga verksamhetsorten avses detsamma som i traktamentsavtalet.

Mom. 2 Färdtidsersättning utges enligt följande.

	För de första 10 timmarna under en kalendervecka, för vilka ersättningen ska utges	För tid därutöver under kalenderveckan
t.o.m. 2008-06-30	50:30	100:60
fr.o.m. 2008-07-01	55:80	111:70

I ersättningen ingår semesterlön och semesterersättning med belopp som förutsätts i semesterlagen (SemL).

Mom. 3 Arbetstagare får inte färdtidsersättning för tid, då fyllnadslön, kompensation för overtidsarbete eller annan särskilt bestämd ersättning än traktamentsersättning utges.

Om arbetstagaren saknar bestämd ordinarie arbetstid, utges inte färdtidsersättning för tid mellan klockan 08.00 och 17.00 måndag–fredag, om tiden inte infaller under helgdag, midsommar-, jul- eller nyårsafton.

Färdtidsersättning utges inte för sådan tid mellan klockan 22.00 och 06.00 då arbetstagaren disponerar sovplats på tåg eller hyttplats på fartyg.

Mom. 4 Färdtidsersättning utges endast för färdtid och väntetid som är försvarlig med hänsyn till den avsedda förrättningen, resekostnaden och kommunikationsmöjligheterna.

§ 27 Semester

Inledande bestämmelser

Mom. 1 Semesterförmåner utges enligt gällande lag om inte annat anges nedan.

Mom. 2 Arbetstagare med fast kontant lön får semesterledighet under intjänandeåret, som sammanfaller med semesteråret, vilket är löpande kalenderår.

Rätt till semesterledighet och semesterlön

Mom. 3 Utöver det som lagen anger ska från rätt till semesterledighet undantas arbetstagare som anställs för högst 3 månader och som under semesteråret inte haft tidigare anställning hos arbetsgivaren.

Arbetstagare som är anställd för viss tid under högst 6 månader, som med stöd av mom. 2 får semesterdagar med semesterlön, får avstå från rätten till sådan ledighet.

Mom. 4 Om semesterledighet som avses i mom. 9 på arbetsgivarens begäran förläggs till tidpunkt före eller efter juni–augusti får arbetstagare, som fått högst 14 semesterdagar förlagda under juni–augusti, 2 betalda semesterdagar extra under semesteråret. Arbetstagare som fått 15-19 semesterdagar förlagda under juni–augusti får 1 betald semesterdag extra under semesteråret.

Anmärkningar

1. Ovanstående bestämmelse gäller under förutsättning att arbetstagaren har rätt till minst 20 betalda semesterdagar under semesteråret.
2. Kompensation ska inte utges om dagantalet 14 respektive 19 inte uppnåtts på grund av sådan minskning som följer av anmärkning till mom. 7 eller genom att arbetstiden nedsatts enligt § 13 mom. 2 första stycket. Motsvarande ska gälla för arbetstagare med arbetstid enligt § 13 mom. 2 första stycket som fått semester med midsommarafton eller nationaldagen om den infaller måndag eller fredag i direkt anslutning till semesterledigheten.

Efter lokal förhandling kan arbetstagare erbjudas annan kompensation än vad som anges i första stycket.

Anmärkning

Förhandling om annan kompensation kan endast föras som lokal förhandling.

Mom. 5 Till och med det intjänandeår under vilket arbetstagaren fyller 39 år kvalificerar sig arbetstagaren för 25 semesterdagar.

Fr.o.m. det intjänandeår under vilket arbetstagaren fyller	kvalificerar sig arbetstagaren för
40 år	31 semesterdagar
50 år	32 semesterdagar

Efter överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetstagare kan arbetstagare få kontant ersättning med semesterlön i stället för sådan betald semesterdag som överstiger vad som följer enligt lag. Sådan överenskommelse får dock inte avse sparade dagar.

Mom. 6 Arbetstagare med fast kontant lön får semesterdagar med semesterlön i proportion till hur stor del av intjänandeåret som arbetstagaren har haft anställning hos arbetsgivaren och inte varit frånvarande av annan anledning än betald semesterledighet eller ledighet som enligt mom. 14 är semesterlönegrundande.

Anmärkning

Om arbetstagaren är ledig och har fått behålla mindre än 40 % av lönen, ska denna lön uppräknas med 12 % och inkluderar då semesterförmåner, om inte semesterförmåner för detta har utgetts på annat sätt. För arbetstagare som en-

ligt mom. 5 har rätt till 31 eller 32 semesterdagar ska procentsatsen vara 14,88 respektive 15,36. Med lön jämföras här s.k. studiebidrag från arbetsgivaren.

Om 4 och 5 §§ semesterlagen (SemL) ger rätt till högre antal semesterdagar än som anges i föregående stycke ska resterande semesterdagar vara obetald semesterledighet.

Beräkning av semesterledighet

Mom. 7 För arbetstagare med ordinarie arbetstid förlagd till samtliga vardagar måndag–fredag ska varje under semestertiden infallande

ordinarie arbetsdag betraktas som en semesterdag. För övriga arbetstagare ska antalet semesterdagar, som ska anses ingå i semesterledigheten, beräknas enligt följande formel

$$\frac{5}{a} \times b = c$$

a = antalet ordinarie arbetsdagar som arbetstagaren enligt fastställt arbetsschema genomsnittligt ska arbeta per vecka,

b = antalet ordinarie arbetsdagar som ingår i semesterledigheten och

c = antalet semesterdagar som ska beräknas ingå i semesterledigheten.

Om brutet tal uppstår vid sammanläggning av delposterna enligt c för semesteråret ska avrundning ske till närmast lägre dagantal.

Anmärkning

För arbetstagare med ordinarie arbetstid förlagd även till s.k. lätthelgdag gäller följande. Om helgdag, midsommarafton, julafton eller nyårsafton är ordinarie arbetsdag och infaller på måndag–fredag under semesterledighet som omfattar minst 1 vecka ska antalet semesterdagar som beräknas ingå i semesterledigheten minskas med 1 dag för varje sådan helgdag eller helgdagsafton.

Beräkning av semesterledighet del av dag

Mom. 8 Semesterledighet i timmar, enligt mom. 17, omfattar det antal ordinarie arbetstimmar som ingår i semesterledigheten.

Förläggning av semesterledighet

Mom. 9 I enlighet med 10 § SemL gäller följande.

a) Vid förläggning av semesterledighet som avses i 12 § SemL ska eftersträvas att arbetstagaren får en ledighetsperiod av minst 4 veckor under juni–augusti. Sådan semesterledighet får efter förhandlingar enligt 11 § lagen om medbestämmande i arbetslivet (MBL) förläggas även till maj och september eller del av dessa månader.

Om så lokalt överenskoms, arbetstagaren begär det eller särskilda skäl finns kan semesterledigheten förläggas till annan tid än maj–september.

b) När semesterlista upprättas ska följande gälla, om inte annat överenskoms.

Arbetstagare ska senast vid tidpunkt, som lokalt överenskoms uttrycka önskemål om huvudsemesterns förläggning. Arbetsgivaren upprättar därefter förslag till semesterlista.

Arbetsgivarens förslag till semesterlista meddelas för berörda arbetstagare och översänds till den lokala arbetstagarorganisationen senast vid tidpunkt, som lokalt överenskoms.

Lokal arbetstagarorganisation kan senast inom 10 dagar efter detta påkalla förhandlingar enligt 12 § MBL om ändringar i förslaget. Om så inte sker anses förslaget godkänt.

Arbetstagare ska underrättas om fastställd semester.

Anmärkning

Om lokal överenskommelse inte kan uppnås om ovan angivna tidpunkter gäller bestämmelserna i 11 § SemL om underrättelse till arbetstagaren.

Mom. 10 Infaller under semesterledighet dag då arbetstagaren är oförmögen till arbete eller dag som är semesterlönegrundande enligt mom. 14 ska sådan dag inte räknas som semesterdag om arbetstagaren begär det utan dröjsmål.

I sådant fall ska i stället för semesterlön utges lön i den omfattning och på de villkor som föreskrivs i §§ 19, 28-30, samordningsbestämmelser, sjukdom, föräldraledighet och civil- och värnplikt. Detsamma gäller för sådan ledighet som avses i 17 § första stycket 4 SemL, 7 § lagen om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen (LFF).

Mom. 11 Om annat inte överenskoms ska semesterledighet om möjligt förläggas så att den börjar dag efter fredag och slutar dag före fredag.

Anmärkning

Arbetstagare med ordinarie arbetstid enbart vardagar måndag–fredag och som får 25 semesterdagar i en följd får om semesterledigheten börjar med måndag och slutar med fredag en total ledighetsperiod av 37 kalenderdagar om lördag och söndag som omger semesterledigheten medräknas.

Detta moment syftar till att personal med annan arbetstidsförläggning får en ledighetsperiod av motsvarande längd. De fredagar som omger semesterledigheten är en motsvarighet till lördag–söndag enligt föregående stycke. Detsamma gäller vid uppdelning av semesterledigheten.

Mom. 12 Vid nattarbete kan det första arbetspasset efter semestern om minst en vecka infalla tidigast dagen efter semesterns slut. Detta kan dock ske vid högst ett tillfälle per semesterår.

Mom. 13 Arbetstagare är skyldig att, om synnerliga skäl finns, avbryta sin semester och återgå i arbete. Om arbetstagaren då vistas på annan ort, får arbetstagaren ersättning för de extra kostnader som avbrottet kan förorsaka och som prövas skäligen.

Beräkning av semesterlön

Mom. 14 Frånvaro från arbetet är semesterlönegrundande när det gäller

- a) ledighet av anledning och omfattning som anges i 17 § SemL,
- b) ledighet med lön eller del av lön dock lägst lön motsvarande 40 % av den för motsvarande heltidsanställd gällande lönen och
- c) ledighet för centralt fackligt förtroendemannauppdrag.

Mom. 15 Semesterlön för arbetstagare med fast kontant lön är löpande semesterlön och semesterdagstillägg.

Löpande semesterlön utges med den under den betalda semestertiden löpande lönen.

Semesterdagstillägg utges i samband med semesterledigheten för varje uttagen betald semesterdag, beräknad enligt mom. 7, med belopp som beräknas på följande sätt

0,605 % av fasta kontanta lönen.

Arbetstagare med fast kontant lön som understiger nedan angivet belopp, får dessutom semesterlönetillägg enligt följande.

Från och med 2006-04-01 utges semesterlönetillägg till heltidsanställd arbetstagare med överenskommen fast kontant lön som understiger 18 180 kronor per månad.

Från och med 2008-01-01 utges semesterlönetillägg till heltidsanställd arbetstagare med överenskommen fast kontant lön som understiger 19 896 kronor per månad.

Anmärkning

För deltidanställd arbetstagare minskas ovan angivna belopp med hänsyn till arbetstagarens sysselsättningsgrad.

Semesterlönetillägg utges för varje betald semesterdag av årssemestern, dock till ett antal av högst 25, med belopp som beräknas på följande sätt

$5,21 \% \times (a - b)$

a = det belopp, enligt ovan, som den överenskomna fasta kontanta lönen ska understiga för att semesterlönetillägg ska utges och

b = den överenskomna fasta kontanta lönen.

Anmärkning

Vid partiell ledighet ska beloppet för semesterlönetillägg minskas med hänsyn till arbetstagarens arbetstid.

Semesterlönetillägg för uttagna betalda semesterdagar beräknas enligt mom. 7 och utges i samband med semesterledigheten. För de betalda semesterdagar av årssemestern som inte kunnat läggas ut under semesteråret utges semesterlönetillägg vid utbetalningstillfälle i samband med semesterårets slut.

Mom. 16 För annan arbetstagare än i mom. 15 ska utöver mom. 1, 3-5, 7-12, 13-14 och 17-20 följande gälla.

Semesterlön beräknat, enligt 16 § SemL, utges för varje uttagen betald semesterdag med 12 % av semesterlöneunderlaget delat med det antal betalda semesterdagar, dock inte sparade, som arbetstagaren har rätt till.

För arbetstagare som enligt mom. 5 har rätt till 31 eller 32 semesterdagar ska procentsatsen vara 14,88 respektive 15,36.

Vid semesterledighet i timmar enligt mom. 17 beräknas semesterlön per timme genom att semesterlönen per dag delas med antalet semestertimmar (b) enligt formeln i mom. 17.

Arbetstagare med lön som under intjänandeåret i genomsnitt understigit nedan angivet belopp får i stället lägsta semesterlön.

Från och med intjänandeåret som börjar 2006-04-01 får arbetstagare med en lön som, beräknad per timme i genomsnitt under intjänandeåret, understiger 110,20 kronor ersättning enligt följande.

Från 2008-01-01 får arbetstagare med en lön som, beräknad per timme i genomsnitt under intjänandeåret, understiger 120,60 kronor ersättning enligt följande.

Arbetstagare som under intjänande- året	Ersättning för varje semesterlönegrundande timme		
	Grundbelopp kr/tim		Tillägg i procent av arbetstagarens timlön
	t.o.m. 07-12-31	fr.o.m. 08-01-01	
är under 40 år	13:20	14:40	--
fyller 40-49 år	13:20	14:40	2,88 %
fyller 50 år eller mer	13:20	14:40	3,36 %

För de betalda semesterdagar av årssemestern som inte kunnat läggas ut under semesteråret utges skillnaden mellan lägsta semesterlön och semesterlön beräknad enligt detta moment vid utbetalningstillfälle i samband med semesterårets slut.

Semesterledighet del av dag

Mom. 17 Arbetstagare som har rätt till betald semesterdag som överstiger vad som följer enligt lag får omvandla sådan dag till timmar eller spara som semestertimmar till ett senare semesterår.

Sparade semesterdagar som överstiger 25 får omvandlas till ledighet i timmar.

Semesterdagstillägg, enligt mom. 15, utbetalas när semesterdag tas i anspråk för eller sparas som ledighet i timmar.

Arbetstagares önskemål om förläggning av ledighet tillgodoses om de är förenliga med verksamhetens krav.

En semesterdag omräknas till semestertimmar enligt följande

$$\frac{a}{5} = b$$

a = genomsnittligt antal arbetstimmar per vecka och

b = antal semestertimmar.

Anmärkning

Om det vid omräkning av semestertimmar uppkommer fler än två decimaler bortses från den/dessa.

Antalet sparade semestertimmar får inte överstiga 180.

Sparande av semesterledighet och semesterlön

Mom. 18 Arbetstagare som under ett semesterår har rätt till mer än 20 semesterdagar med lön, får spara överskjutande semesterdagar till ett senare semesterår.

Antalet sparade semesterdagar får inte sammanlagt överstiga 40.

Arbetstagare som vill ta ut högst 5 sparade semesterdagar utan sammanhang med semesterledigheten i övrigt bör meddela arbetsgivaren detta senast en vecka i förväg.

Mom. 19 Betald semesterdag, som inte kunnat läggas ut under semesteråret överförs till nästa semesterår som sparad semesterdag om inte annat överenskoms med arbetstagaren. Om antalet sparade semesterdagar därigenom skulle överstiga 40 utges i stället kontant ersättning med semesterlön för sådan semesterdag om inte annat överenskoms med arbetstagaren.

Återbetalning av semesterlön

Mom. 20 Har arbetstagare fått flera betalda semesterdagar än arbetstagaren har rätt till under året eller för hög sådan ersättning, som avses i mom. 5 sista stycket, ska arbetstagaren återbetala för mycket utbetald semesterlön.

Dödsbo är inte återbetalningsskyldigt.

§ 28 Sjukdom m.m.

Ledighet

Mom. 1 Arbetstagare, som inte kan arbeta

- a) till följd av sjukdom, olycksfall eller arbetskada, får ledigt så länge arbetsförmågan kvarstår,
- b) på grund av medicinsk behandling eller medicinsk rehabilitering, får ledigt då sjukpenning enligt lagen om allmän försäkring (AFL) utges eller
- c) på grund av arbetslivsinriktad rehabilitering, får ledigt då rehabiliteringsersättning enligt AFL utges.

Mom. 2 Behov av ledighet på grund av sjukdom, olycksfall eller arbetskada utöver 7 kalenderdagar ska styrkas genom intyg av läkare eller tandläkare. Arbetsgivaren får dock kräva sådant intyg även vid kortare ledighet eller för särskilda fall avstå att kräva intyg. Arbetstagaren svarar för kostnaden för sådant intyg.

Arbetsgivaren får föreskriva, att intyget ska vara utfärdat av anvisad läkare eller tandläkare. Arbetstagarens kostnad i detta fall ersätts av arbetsgivaren till den del kostnaden inte ersätts eller bort ersättas av Försäkringskassan eller av försäkring som arbetsgivaren bekostar.

Anmälan

Mom. 3 Arbetstagaren ska, för att ha rätt till sjuklön enligt lagen om sjuklön (SjLL)/avtalet, snarast anmäla sjukdomen, olycksfallet eller arbetsskadan till arbetsgivaren. Arbetstagaren ska även meddela arbetsgivaren datum då sjukfallet inträffade.

Arbetstagare, som inte har sjuklönerätt enligt SjLL, ska meddela arbetsgivaren datum för sjukanmälan till Försäkringskassan och uppgift om arbetstagaren får kalenderdagsberäknad sjukpenning.

Anmärkning

Om sjukdomen, olycksfallet eller arbetsskadan kan tänkas ge ersättning från annan än arbetsgivaren gäller det som anges i § 37 om ersättning från tredje man.

Mom. 4 Vid tillämpning av 7 § SjLL, sjuklöneperioden, ska utlagd jour och beredskap anses som "arbete åt arbetsgivaren".

Sjuklön

Mom. 5 Vid beräkning av sjuklön enligt SjLL gäller följande.

Till vad som enligt 6 § SjLL anges som "lön och andra anställningsförmåner" ska enbart räknas följande anställningsförmåner, nämligen lön enligt §§ 16-18, semesterlön och lön under ledighet samt de särskilda ersättningarna, tillägg för obekvämt arbetstid och jour- och beredskapsersättning, enligt §§ 21 och 22.

Vad som arbetstagaren gått miste om till följd av nedsättningen av arbetsförmågan under sjuklöneperioden enligt 7 § SjLL, beräknas när det gäller

- a) timlön; till vad arbetstagaren för perioden enligt då gällande förläggning av ordinarie arbetstid skulle ha fått,
- b) semesterlön; till vad arbetstagaren för perioden enligt då gällande semesterförläggning skulle ha fått, för arbetstagare med fast kontant lön dock utan semesterdagstillägg och semesterlönetillägg,
- c) lön under ledighet; till vad arbetstagaren för perioden enligt då gällande överenskommelse skulle ha fått,

- d) tillägg för obekväm arbetstid; till vad arbetstagaren för perioden enligt då gällande förläggning av ordinarie arbetstid skulle ha fått,
- e) jour- och beredskapsersättning; till vad arbetstagaren för perioden enligt då gällande jour- och beredskapslista skulle ha fått och
- f) ackordslön; till vad arbetstagaren för perioden genom att utföra sitt ordinarie arbete skulle ha fått, om arbetstagaren inte avhållit sig från arbete åt arbetsgivaren.

Mom. 6 Vid ledighet som avses i mom. 1 då sjukpenning enligt AFL eller lagen om arbetsskadeförsäkring (LAF) utges eller då rehabiliteringsersättning enligt AFL utges, får arbetstagare sjuklön med ett belopp som motsvarar 10 % av lönebortfallet, dock längst för tid till och med den 90:e kalenderdagen i sjukperioden.

Anmärkningar

1. Sjukperiod ska anses löpa och omfatta tid enligt AFL.
2. Sjuklön enligt momentet utges inte för de första 14 dagarna i sjukperioden.
3. För arbetstagare med timlön, är lönebortfallet den lön som arbetstagaren enligt då gällande förläggning av ordinarie arbetstid skulle ha fått.
4. Där LAF anges i denna bestämmelse avses beträffande skador som inträffat före 1977- 07- 01 motsvarande bestämmelser i lagen om yrkesskadeförsäkring.

Mom. 7 Arbetstagare, vars fasta kontanta lön överstiger 62,5 % av prisbasbeloppet enligt AFL, får sjuklön enligt detta moment dels vid ledighet som avses i mom. 1a) då sjukpenning enligt AFL eller LAF utges, dels vid ledighet som avses i mom. 1b).

Sjuklönen utges med belopp som motsvarar skillnaden mellan 79,12 % av lönebortfallet och högsta belopp för dagberäknad respektive kalenderdagsberäknad sjukpenning enligt AFL.

Mom. 8 Sjuklön enligt mom. 6 och 7 utges inte

- a) för tid som ingår i en sjuklöneperiod enligt SjLL,
- b) för tid då arbetstagaren undantas från sjukpenning enligt AFL eller LAF, eller rehabiliteringsersättning enligt AFL och
- c) för tid då arbetstagaren uppbär aktivitetsersättning eller sjukersättning enligt AFL.

Har sjukpenningen eller rehabiliteringsersättningen nedsatts eller indragits enligt AFL eller LAF ska sjuklönen enligt mom. 6 och 7 minskas i motsvarande grad.

Mom. 9 Arbetstagare, vars sjukpenning indragits enligt 3 kap. 7 § AFL eller motsvarande paragraf i LAF på grund av Försäkringskassans bedömning av arbetstagarens arbetsförmåga, får vid ledighet som avses i mom. 1a) och b) sjuklön, då sjukpenning enligt AFL eller LAF annars skulle ha utgetts. Sjuklön utges för tid i sjukperioden, dock högst under 180 kalenderdagar, med belopp motsvarande

79,12 % av lönebortfallet till och med dag 14 med undantag för den första arbetsdagen,

89,01 % av lönebortfallet för tid därefter till och med dag 90, och

79,12 % av lönebortfallet för tid därefter.

Anmärkning

För arbetstagare med timlön, är lönebortfallet den lön som arbetstagaren enligt då gällande förläggning av ordinarie arbetstid skulle ha fått.

Arbetsgivaren ska under denna tid göra en bedömning av arbetstagarens förutsättningar att återgå i sitt vanliga arbete.

Övergångsbestämmelse

Begränsning av sjuklön till 180 dagar gäller inte arbetstagare som fått sjukpenning indragen före den 1 juli 2007.

Mom. 10 Arbetstagare får vid ledighet som avses i mom. 1a) och b) sjuklön beräknad på sätt som anges i mom. 9 för sådan del av dagen som Försäkringskassan inte ersätter på grund av att bestämmelserna i 3 kap. 7 § AFL som medger att endast hel, tre fjärdedels, halv eller en fjärdedels sjukpenning utges.

Efterbehandlingar m.m.

Mom. 11 Om så nödvändigtvis måste ske under arbetstid, får arbetstagare vid efterbehandlingar, röntgen- eller skärmbildsundersökning besöka läkare eller sjukhus. Samma rätt finns vid förstagångsbesök hos tandläkare vid akut sjukdom eller olycksfall. Under sådan ledighet utges ersättning som motsvarar 100 % av lönen.

Anmärkning

Momentet ska inte tillämpas vid ledighet som avses i mom. 1a) och b) för tid då sjuklön utges enligt SjLL/avtalet eller sjukpenning utges enligt AFL eller LAF.

Arbetslivsinriktad rehabilitering

Mom. 12 Arbetstagare, vars fasta kontanta lön överstiger 62,5 % av prisbasbeloppet enligt AFL, får rehabiliteringstillägg enligt detta moment vid ledighet enligt mom. 1c).

Rehabiliteringstillägget utges med ett belopp som motsvarar skillnaden mellan 79,12 % av lönebortfallet och högsta belopp för rehabiliteringsersättning enligt AFL. I tillägget ingår semesterlön och semesterersättning med belopp som förutsätts i SemL.

Har rehabiliteringsersättning nedsatts eller indragits enligt AFL ska rehabiliteringstillägget minskas i motsvarande grad.

§ 29 Föräldraledighet

Gäller till och med 2007-12-31

Mom. 1 Arbetstagare, som sammanhängande varit anställd hos arbetsgivaren under minst 365 kalenderdagar före ledighet med föräldrapenning får föräldrapenningstillägg.

Föräldrapenningstillägget utges en gång per födsel och utbetalas i samband med ledighetens början.

Föräldrapenningstillägget utbetalas om ledigheten varar 14 kalenderdagar eller längre och beräknas på den aktuella månadslönen enligt följande.

- a)** 10 % av arbetstagarens fasta kontanta lön om arbetstagaren har varit anställd i 365 men inte 730 kalenderdagar sammanhängande.
- b)** 20 % av arbetstagarens fasta kontanta lön om arbetstagaren varit anställd i minst 730 kalenderdagar sammanhängande.

I ersättningen ingår semesterlön och semesterersättning med belopp som förutsätts i semesterlagen (SemL).

Gäller från och med 2008-01-01

Mom. 1 Arbetstagare, som sammanhängande varit anställd hos arbetsgivaren under minst 365 kalenderdagar före ledighet med föräldrapenning får föräldrapenningtillägg under högst 90 kalenderdagar i en följd med belopp motsvarande 10 % av lönebortfallet, beräknat per första kalenderdagen av sådan ledighet.

Föräldrapenningtillägget utges till arbetstagaren en gång per födsel. Vid kortare ledighet än 90 kalenderdagar, utges föräldrapenningtillägget för den tid ledigheten omfattar.

I ersättningen ingår semesterlön och semesterersättning med belopp som förutsätts i semesterlagen (SemL).

Mom. 2 Arbetstagare, vars fasta kontanta lön överstiger 83,33 % av prisbasbeloppet enligt lagen om allmän försäkring (AFL) och som varit sammanhängande anställd hos offentlig arbetsgivare under minst 180 kalenderdagar före ledighet med föräldrapenning, får ersättning enligt detta moment då föräldrapenning utges.

Ersättningen utges under högst 270 kalenderdagar per födsel. Beloppet som utbetalas motsvarar skillnaden mellan 79,12 % av lönebortfallet beräknat per kalenderdag och högsta belopp för föräldrapenning enligt AFL.

I ersättningen ingår semesterlön och semesterersättning med belopp som förutsätts i semesterlagen (SemL).

Mom. 3 Förmån enligt mom. 1 och 2 utges endast till arbetstagare som enligt AFL har rätt till föräldrapenning över lägstanivån.

Mom. 4 Har föräldrapenning nedsatts eller indragits ska förmån enligt mom. 1 och 2 minskas i motsvarande grad.

Mom. 5 Om så nödvändigtvis måste ske under arbetstid får arbetstagare vid högst 2 tillfällen under graviditeten besöka mödravårdscentral. Under sådan ledighet utges ersättning som motsvarar 100 % av den lön som arbetstagaren enligt då gällande förläggning av ordinarie arbetstid skulle ha fått.

Möjlighet till lokal avvikelse

Mom. 6 Arbetsgivare och arbetstagarorganisation kan träffa kollektivavtal om dels avvikelser från

- a) 13 § föräldraledighetslagen (FörL) om anmälan om ledighet,
- b) 15 § FörL om tiden för arbetstagarens underrättelse om återgång till arbete,
- c) 15 § tredje stycket FörL om den tid arbetsgivaren har rätt att skjuta upp arbetstagarens återgång till arbete och
- d) 11 och 12 §§ FörL om den närmare tillämpningen av ledighetens förläggning och 17 § FörL om skyddet för anställningsförmånerna.

Skolutveckling

I ÖLA 2000 och ÖLA 00 har de centrala parterna på olika sätt reglerat det lokala partsarbetet. Centrala parter är överens om att utvecklingsarbetet inte längre ska regleras genom de centrala avtalen utan utgå från lokala förutsättningar.

För att kunna dra erfarenheter av det hittills genomförda arbetet är det lämpligt att lokala parter diskuterar formerna för det vidare utvecklingsarbetet. Part kan ta upp förhandling om översyn av lokalt kollektivavtal tecknat med stöd av ÖLA 00, Bilaga 3 punkt 3.

En fortsatt verksamhetsutveckling är viktig för att åstadkomma en förbättrad måluppfyllelse. För att nå framgång i detta arbete är det viktigt att alla berörda engageras. När lärare som yrkesgrupp – enskilt och i grupp – tar ett större ansvar för genomförandet av uppdraget, ökar samtidigt inflytandet över den egna arbetssituationen. Detta inflytande utövas på varje arbetsplats dels genom samverkanssystemet dels genom att den dialog som finns mellan chef och medarbetare utvecklas. Dialogens utgångspunkt är att varje skolas särart och varje lärares individuella förutsättningar ska påverka hur uppdraget genomförs för att nå bästa möjliga måluppfyllelse. Det uppdrag som skolan har, bygger på att arbetet ska bedrivas utifrån varje enskild barns/elevs individuella förutsättningar. Det innebär att planering och genomförande av lärares arbete också måste bygga på ett individuellt synsätt för att möta barns/elevs behov.

Gymnasieskolan kommer inom de närmaste åren att ta emot stora elevkullar. Samtidigt leder bland annat pensionsavgångar till brist på såväl gymnasielärare som vissa kategorier av lärare i grundskolan.

För att kunna bibehålla och öka kvalitén i utbildningen är det av största vikt att den kompetens som befintliga lärare har tas tillvara.

Lönebildningen och individuell hänsyn vid planering av arbetsinnehåll är väsentlig såväl ur personalförsörjningsperspektiv som ur kvalitetsperspektiv.

Centrala och lokala protokollsanteckningar

Anteckningar till Löneavtal

Annan åtgärd än lön

1. Om löneöversyn innebär annan åtgärd än lön ska detta för berörda arbetstagare särskilt anges. Sådan åtgärd ska även beaktas när arbetsgivaren enligt jämställdhetslagen genomför kartläggning och analys av löner och andra anställningsvillkor.

Innehåller överenskommelse enligt ovan avkortad arbetstid ska den för jämförelse enligt jämställdhetslagen i lönehänseende beräknas på följande sätt:

arbetstagarens fasta kontanta lön efter arbetstidsförkortning delas med kvoten av ordinarie arbetstid för arbetstagaren efter arbetstidsförkortning per vecka genom ordinarie arbetstid för heltid enligt centralt kollektivavtal.

Garantilöner

2. Efter 12 månaders provanställning erhåller arbetstagare med månadslön som är anställd som

a) förskollärare/fritidspedagog/hemspråkstränare 16 400 kronor per månad.

b) lärare inom det offentliga skolväsendet, med undantag av senarelärare, lärare i särskolan och lärare inom gymnasieskolan/vuxenutbildningens allmänna ämnen, lärare inom kommunala musikskolan 17 500 kronor per månad.

Denna punkt upphör att gälla 2007-10-01. Från samma datum höjs beloppen för såväl grupp a) som grupp b) till 18 800 kronor per månad.

Anteckningar till AB

Provanställning syftande till tillsvidareanställning

1. Förskollärare/fritidspedagog/hemspråkstränare respektive SFI-lärare som inte varit tillsvidareanställd som förskollärare/fritidspedagog/hemspråkstränare respektive SFI-lärare provanställs under de första 12 månaderna av anställningen.

Arbetstid

2. Förlängs begränsningsperioden med stöd av § 13 mom. 6f) och arbete därmed förläggs till lördag-söndag i större utsträckning än tidigare fordras lokalt kollektivavtal.

3. Om en arbetstagares arbetspass sträcker sig över dygnsgränsen (midnatt) ska arbetspasset hänföras till det dygn under vilket den övervägande delen av arbetspasset infaller.

4. För arbetstagare för vilka Bilaga M tillämpas gäller AB § 13 mom. 6g) - i). Vid genomsnittsbereäkning av dygnsvila kan begränsningsperioden vara högst 16 veckor om inte annat lokalt överenskoms.

Övertid

5. Om sådan heltidsanställd arbetstagare som avses i § 20 mom. 1 och som enligt bestämmelserna i momentet inte har rätt till kompensation för övertidsarbete utför annat arbete än deltagande i sammanträde på tid överstigande den fastställda arbetstiden, får arbetstagaren om så är möjligt ledigt från arbetet för motsvarande tid.

6. För arbetstagare som har träffat överenskommelse om undantag från kompensation för övertidsarbete bör, om förutsättningarna ändras, en översyn ske av lönesättningen och övertidsrätten.

Sjuklön m.m.

7. Har arbetsgivare och arbetstagarorganisation träffat överenskommelse, som komplement till lön enligt §§ 16-18 om prestationslön, ackordslön, resultatlön eller liknande eller andra alternativa löneformer, får parterna även träffa kollektivavtal om huruvida och på vilket sätt sådan lön

ska ingå i beräkningsunderlag för sjuklön enligt 6 § SjLL. Sådan förhandling får endast föras som lokal förhandling.

8. Arbetsgivaren kan efter prövning medge att ersätta arbetstagare för inkomstbortfall, i form av lön och andra anställningsförmåner enligt § 28 mom. 5, som uppstått i samband med personskada genom våld och/eller misshandel i arbetet. Ersättning utges endast för den del av lönebortfallet som inte ersätts på annat sätt. Ersättningen inbegriper semesterlön och semesterersättning enligt avtalet och semesterlagen.

Ny struktur av AB

9. I anslutning till överenskommelse om ändrad paragrafindelning i AB, är de centrala parterna ense om att lokala avtal som bygger på den tidigare paragrafindelningen har fortsatt giltighet till dess överenskommelse träffas om annat.

Övriga anteckningar

Lärares kompetensutveckling

1. Vid oenighet om den tid som förutsätts för kompetensutveckling enligt anmärkning till punkt 6 b), Bilaga M till AB, kan frågan tas upp till lokal överläggning. Om inte så sker inom en månad eller man vid överläggningen inte kan enas fastställer arbetsgivaren den tid som ska avsättas för kompetensutveckling med iakttagande av intentionerna i anmärkningen.

Lärares arbetstid

2. Parterna pekar på vikten av att arbetsorganisation och arbetsinnehåll utformas så att lärare inte utsätts för fysiska eller psykiska belastningar som kan medföra ohälsa. Härvid ska beaktas att arbetsuppgifterna ska rymmas inom arbetstiden. Arbete som beordras att utföras utöver den fastställda arbetstiden ersätts enligt AB § 20.

Den förändring som avvecklingen av den centralt reglerade undervisningstiden förutsatte har inte alltid genomförts. Parterna vill återigen peka på vikten av att skapa förutsättningar för att organisera arbetet på ett nytt sätt d.v.s. att planering av lärares arbete inte ska utgå från regleringen i det centrala avtal som gällde före 2000-01-01. Arbetstiden

bör fördelas med en jämn utläggning över verksamhetsåret. Planeringen av de huvudsakliga arbetsuppgifterna ska omfatta minst tre perioder under verksamhetsåret.

Som ett stöd till ovan kan med fördel redogörelsen till Bilaga M användas samt de övriga dokument där arbetstidsfrågor för lärare behandlats, t.ex. Kommunförbundets cirkulär 1999:152.

Distansarbete

3. Parterna konstaterar att vissa frågor kan behöva regleras i samband med arbete på distans. Vid införande av distansarbete är det därför av vikt att t.ex. följande frågor beaktas: omfattningen av distansarbetet, arbetstagarens tillgänglighet, anställningsvillkor, arbetsuppgifter, teknisk utrustning, säkerhets- och skyddsfrågor, arbetsmiljöfrågor, uppföljning och utvärdering.

Vid sådan reglering är det även av vikt att följande frågor beaktas enligt ramavtalet på europeisk nivå: definition, frivillighet, privatliv och utbildning.

Twist

4. Twist avseende ÖLA 00 Bilaga 3 p. 3 st. 1 och 2 kan endast föras lokalt. Vid bristande enighet mellan lokala parter gäller arbetsgivarens uppfattning. Skadestånd utges inte.

Avveckling av BOL 96

5. I ÖLA 01, Bilaga 3 punkt 2, Anteckningar till specialbestämmelse mellan Landstingsförbundet och Lärarnas Samverkansråd beskrivs. *"Specialbestämmelser för befattningsområden – mellan berörda parter – BOL 96 äger fortsatt giltighet i sin lydelse 1998-03-31 såvida de lokala parterna inte överenskommer om annat. Överenskommelsen kan träffas avseende såväl del av BOL 96 som specialbestämmelsen i sin helhet."*

Specialbestämmelsen BOL 96 upphörde som central bestämmelse fr.o.m. 2005-04-01.

För de fall BOL 96 tillämpats eller lokala parter överenskommit om lokal reglering av delar eller hela specialbestämmelsen eller annan reglering så

ska lokal överenskommelse träffas med samma innehåll, om inte lokala parter enas om annat.

Skolkantor

6. Skolkantor som har fullmakt/konstitutorial eller förordnande som jämförs med konstitutorial omfattas av Bilaga M till AB. Därvid konstateras att det tillkommer de lokala parterna att överenskomma om eventuellt erforderliga anpassningar med hänsyn till skolkantorens särskilda arbetsförhållanden.

Övergångsbestämmelse från 1990 för vissa lärare Konstitutorial m.m.

7. För arbetstagare som har fullmakt, konstitutorial eller förordnande som jämförs med konstitutorial ska gälla samma löne- och anställningsvillkor som gäller för övriga kommunalt anställda.

Frågor angående anställnings upphörande på annat sätt än genom avskedande (entledigande) ska emellertid för här avsedda arbetstagare även fortsättningsvis handläggas på samma sätt som föreskrivs i 7 kap. LOA i dess lydelse (1976:600), varvid arbetstagarnas totala förflyttningskyldighet dock begränsas till kommunen. Om någon förflyttning inte kommer till stånd ska arbetstagaren likväl behålla utgående avlöningsförmåner.

Övergångsbestämmelse från 1990 för vissa lärare Lärare m.fl. som inte erhållit försäkringsskydd enligt AGS-KL

8. För lärare, skolledare och syofunktionärer, som 1991-01-01 inte erhållit försäkringsskydd på grund av villkoret om arbetsförhet enligt § 5 i försäkringsvillkoren för AGS-KL, ska – under giltighetsperioden för ÖLA 00, dock längst t.o.m. kalendermånaden före den under vilken arbetstagaren fyller 65 år eller den tidigare kalendermånad varunder arbetstagaren avgår med rätt till ålderspension enligt PA-KL eller kalendermånaden innan då avgiftsbaserad ålderspension enligt PB börjar utges – följande gälla:

a) Arbetstagare grupp 1 enligt AB 89, som före 1991-01-01, och fortsättningsvis därefter uppbär hel förtidspension enligt AFL, erhåller ersättning motsvarande 87 procent av lönebortfallet. Ersättningen görs värde-

säkrad fr.o.m. 1994-05-01 genom koppling till basbeloppet enligt AFL, d.v.s. förändras i samma grad som basbeloppet enligt AFL ändrats fr.o.m. utgången av 1991.

b) Arbetstagare grupp 1 enligt AB 89, som före 1991-01-01 och fortsättningsvis därefter uppbär sjukbidrag eller partiell förtidspension enligt AFL, erhåller – med avseende på sådan del av arbetsförmågan som inte ger rätt till månadsersättning från AGS-KL, intill försäkringsskydd för ersättning från AGS-KL träder i kraft – rätt till ersättning motsvarande 94 % av lönebortfallet t.o.m. 1994-04-30 samt för tid därefter 90 % av lönebortfallet.

Anmärkningar

1. Rätt till ersättning enligt punkt b) bibehålls om utbyte sker mellan sjukbidrag och partiell förtidspension.
2. Arbetstagare enligt punkt b), som 1991-01-01 eller senare börjar uppbära hel förtidspension enligt AFL, erhåller rätt till ersättning enligt punkt c).
3. Ersättning enligt punkt a) och b) samordnas med sjukbidrag/förtidspension avseende sådan del av arbetsförmågan som inte ger rätt till ersättning från AGS-KL.

c) Arbetstagare grupp 1 enligt AB 89, som 1991-01-01 eller senare börjar uppbära förtidspension eller sjukbidrag enligt AFL erhåller – med avseende på sådan del av arbetsförmågan som inte ger rätt till månadsersättning från AGS-KL, intill försäkringsskydd för ersättning från AGS-KL, träder i kraft – rätt till ersättning med belopp som motsvarar vad som enligt kommunala bestämmelser utges i månadsersättning till annan arbetstagare grupp 1 enligt AB 89 som insjuknar 1991-01-01 eller senare.

d) Om ersättning enligt dessa övergångsbestämmelser har utgivits och inkomstersättning enligt LAF senare utges för samma tid, är arbetstagaren skyldig att återbetala ersättningen till arbetsgivaren.

Sammanläggning av anställningar

9. Är arbetstagare anställd samtidigt i flera anställningar hos samma arbetsgivare kan lokala förhandlingar upptas syftande till att anställningarna sammanläggs till en anställning. Tvist om sammanläggning i enskilt fall kan inte hänskjutas till central förhandling. Uppstår tvist om den principiella innebörden av denna rekommendation kan sådan tvist däremot föras som central förhandling.

Löneväxling

10. Sedan lokalt kollektivavtal om löneväxling träffats kan arbetsgivaren och arbetstagaren överenskomma att arbetstagaren får avsätta del av avlöningsförmåner till avgiftsbestämd ålderspension enligt KAP-KL §§ 13-14.

Pensioner

För kommunsektorn gäller

11. Utöver vad som följer av PB § 8 i PFA 98 avsätts för varje arbetstagar, för vilken PFA 98 gäller, en årlig pensionsavgift som tillförs arbetstagarens individuella del. Avgiften är 0,1 % av avgiftsunderlaget enligt PB § 11 i PFA 98.

Centrala protokollsanteckningar

Anteckningar till Löneavtal

Skiljenämnd

1. Skiljenämnden består av tre ledamöter, av vilka Sveriges Kommuner och Landsting utser en, berörd arbetstagarorganisation (den centrala arbetstagarorganisationen) en och nämnda parter gemensamt en, tillika ordförande.

De centrala parterna svarar envar för sina representanters kostnader för medverkan i nämnden. Kostnaderna för ordförandens medverkan delas lika mellan parterna.

Anteckningar till AB

Arbets tid

1. Arbetsgivaren som tillämpar en kortare kontorsarbetstid än i genomsnitt 40 timmar per helgfri vecka, får bibehålla denna oberoende av bestämmelserna i § 13 mom. 2.

2. Dygnsvila enligt arbetstidslagen (ATL) bör så långt det är möjligt följas vid förläggning av ordinarie arbetstid.

Om dygnsvilan enligt arbetstidslagen (ATL) utifrån ett verksamhetsperspektiv inte kan uppnås bedömer parterna att objektiva skäl finns till att tillämpa de avvikelser från ATL som anges i AB § 13 mom. 6g) – h). Parterna anser att arbetstagare därigenom erhåller lämpligt skydd enligt EG:s arbetstidsdirektiv 2003/88/EG, artikel 18, genom gällande kollektivavtalsreglering och lagstiftning.

Lön vid förflyttning

3. Vid förflyttning av arbetstagare, med fast kontant lön enligt överenskommelse, av organisatoriska skäl eller till följd av sjukdom, anser de centrala parterna det angeläget att lönesättningen härvid sker i sam-

stämmighet mellan de lokala parterna samt att intentionerna med bestämmelserna enligt AB 89 § 19 per 1989-06-30 ska beaktas.

Sjuklön m.m.

4. Parterna konstaterar att sjuklön enligt § 28 mom. 6 och 7 tillsammans med ersättning från lag om sjuklön eller lag om allmän försäkring innebär att arbetstagar Kollektivet får en total kompensationsnivå enligt följande

79,12 % av lön under de första fjorton kalenderdagarna med undantag för karensdag,

89,01 % av lön dag 15 t.o.m. 90 i sjukperioden och för tid därefter
79,12 % av lön.

Uppsägningstid m.m.

5. Uppsägningstid enligt § 33 mom. 2 gäller fram till den tidpunkt då ett omställningsavtal mellan parterna börjar gälla och där parterna vid förhandlingar om ett omställningsavtal är överens om att bestämmelsen ska upphöra att gälla.

Medbestämmandelagen

6. Bestämmelserna i 11, 12, och 14 §§ MBL konstateras inte gälla ifråga om tillämpning av bestämmelserna i AB § 11, § 12 mom. 1, § 13 mom. 5 (och i övriga bestämmelser) samt § 22 mom. 6.

7. 33 § MBL är inte tillämplig på AB § 27, på lokal överenskommelse som kan ha träffats med stöd av bestämmelserna i AB § 5 mom. 1b) eller på § 27 mom. 9.

8. Bestämmelserna i AB innebär inte någon reglering av MBL:s dispositiva regler med undantag av § 4 mom. 2, § 11, § 13 mom. 5, § 22 mom. 6 och § 27 mom. 9.

Lokal företrädare för arbetstagarorganisation

9. I § 4 mom. 4 och 5, § 5 mom. 2, § 13 mom. 7, § 14 mom. 7, § 16 mom. 3, § 17 mom. 6, § 20 mom. 6, § 22 mom. 8, § 29 mom. 6 samt § 35 mom. 2

anges att arbetsgivaren och arbetstagarorganisation får träffa kollektivavtal i angivna frågor. Sådant kollektivavtal får endast, såvida den centrala arbetstagarorganisationen inte skriftligen meddelar arbetsgivaren annat, träffas med arbetstagarorganisation som anges nedan.

Läraryrket: lokalavdelning, Lärarnas Riksförbund: kommunförening eller särskild förening, Sveriges Skolledarförbund: lokalavdelning.

Kungörelseskyldighet

10. Borttagande av kungörelseskyldigheten enligt AB 89 § 3 påverkar inte kommunens nuvarande praxis rörande information om lediga anställningar gentemot de anställda. De centrala parterna konstaterar att som ett led i att tillvarata arbetstgares kompetens är informations spridning om lediga anställningar av betydelse.

Övriga anteckningar

Ändringar i lagstiftning

1. Genomförs under avtalsperioden ändringar i socialförsäkringslagstiftningen eller annan lagstiftning kan förhandlingar påkallas.

Fackliga förtroendemän

2. Under avtalsperioden ska parterna gemensamt och förutsättningslöst se över kollektivavtal om fackliga förtroendemän – AFF 76/LAFF 76.

Översyn av bestämmelsen "Lärare m.fl. som inte erhållit försäkringsskydd enligt AGS-KL"

3. Parterna ska under avtalsperioden gemensamt se över "Övergångsbestämmelser från 1990 för vissa lärare, punkt 2 Lärare m.fl. som inte erhållit försäkringsskydd enligt AGS-KL".

Central arbetsgrupp

4. Parterna överenskommer att tillsätta en arbetsgrupp under ledning av en opartisk ordförande som utses av parterna gemensamt.

Arbetsgruppen ska främst arbeta med frågor rörande lärares arbetstid och arbetsinnehåll.

Arbetsgruppens arbete och erfarenheter ska presenteras senast den 15 juni 2009 i syfte att utgöra ett underlag inför nästa avtalsrörelse.

Under medlingsförhandlingarna har parterna framfört ett antal synpunkter som kan tas upp i arbetsgruppen. Dessa framgår av Särskilt dokument A.

Centrala parterers syn på förutsättningar för en väl fungerande individuell lönesättning

Löneavtalet utgår från en lönesättning som är individuell och differentierad. En förutsättning för att en sådan lönesättning ska kunna fungera väl är att arbetsgivaren arbetat fram grundläggande och långsiktiga lönepolitiska riktlinjer för lönesättningen. Dessa riktlinjer måste vara kända och diskuterade med medarbetarna i organisationen för att bidra till det positiva sambandet mellan lön, motivation och resultat.

Lönepolitiken visar arbetsgivarens värderingar och varje arbetsplats måste diskutera vad lönepolitiken innebär för den egna verksamheten. Lönestrukturen ska stimulera till kompetensutveckling för att individen under hela yrkeslivet ska kunna bidra till verksamhetens utveckling. Det är i detta sammanhang naturligt att också uppmärksamma arbetstagare som är frånvarande p.g.a. sjuk- eller föräldraledighet.

Lönekriterier för lönesättning ska tydligt visa hur arbetsinsatserna värderas och måste därför utgå från verksamhetens uppdrag och mål.

Lönebildningen och löneökningsbehovet ska kopplas till arbetsgivarens arbete med verksamhetsmål och verksamhetsutveckling, prioriteringar och ekonomiska förutsättningar och vara en integrerad del av samverkanssystemet mellan parterna. Olika arbetsgivare har p.g.a. skillnader i storlek och organisation olika förutsättningar för lönebildningsprocessens utformning.

Härvid ska följande särskilt beaktas:

Rollfördelning

Arbetsgivare har olika förutsättningar för hur lönebildningsprocessen drivs. Oavsett storlek och organisatoriska indelningar förutsätts dock en tydlighet i uppdrag och ansvar för respektive nivå. I detta ligger också att chefens uppdrag och ansvar i löneprocessen tydliggörs.

Tidplan för löneöversynsarbetet

Ett individuellt lönesystem förutsätter avstämningar och uppföljningar. Därför är det naturligt att även löneöversynen återkommer årligen.

Genom en god planering kan respektive löneöversyn slutföras innan tidpunkten för ikraftträdande.

Analys av löner

Löneavtalet förutsätter att arbetsgivaren bl.a. kartlägger och analyserar sina löner som underlag till överläggning inför löneöversyn. Därutöver kräver jämställdhetslagen kartläggning och analys ur jämställdhetssynpunkt.

Lönerelationerna mellan och inom olika yrkesgrupper avspeglar arbetsgivarens ställningstaganden. Därför är det en viktig förutsättning att de förtroendevalda diskuterar och tar ställning till rådande och önskvärda lönerelationer.

Kartläggning och analys av olika arbeten/yrken som visar lönenivåer/lönespridningar mellan grupper och lönespridningar inom grupper görs utifrån lönepolitisk synpunkt, samt utifrån skillnader i lön kvinnor/män respektive skillnader i lön kvinno-/mansdominerade grupper.

Kartläggning och analys följs sedan av en handlingsplan grundad på arbetsgivarens ställningstaganden. Handlingsplanen med koppling till den egna lönepolitiken utvisar arbetsgivarens önskvärda lönerelationer och lönespridningar inför kommande löneöversyner utifrån verksamhetens mål och behov.

Det är väsentligt att se analys av löner och den därpå bestämda handlingsplanen tillsammans med arbetsgivarens övriga ambitioner och prioriteringar samt konsekvenser av diskrimineringslagstiftning som en helhet. Detta möjliggör för arbetsgivaren att redan i budgetarbetet ta ett helhetsgrepp på olika verksamheters totala behov av åtgärder.

Grunden för att få acceptans för lönebildningen hänger både samman med en konsekvent tillämpning av lönepolitiken och delaktighet för de anställda.

Inför löneöversyn

Inför löneöversyn är det angeläget att genomföra en analys av vilka behov av löneökningar som finns med avseende på arbetstagarnas bidrag till verksamhetsförbättringar, behov av nyrekrytering, möjlighet att behålla personal, graden av måluppfyllelse, behov av lönerelationsföränd-

ringar o.s.v. Med utgångspunkt från resultatet av denna analys, Löneavtalets § 1 och den egna lönepolitiken görs en samlad lönepolitisk bedömning av arbetsgivaren. Det är först därefter, med ovan angivna seriösa prövning som grund, möjligt att göra en bedömning av löneökningsbehovet.

Överläggning

En överläggning som är väl förberedd av arbetsgivaren ökar graden av tydlighet och därmed tilltron till arbetsgivaren som lönesättare. Ett aktivt deltagande av såväl arbetsgivar- som arbetstagarpart bidrar verksamt till att önskvärd tydlighet uppnås.

Samtal

Individuell lönesättning i allmänhet och Löneavtalet i synnerhet förutsätter att samtal förs med arbetstagare om uppställda mål, resultat och koppling till lön. Detta förutsätter att arbetsgivaren tydliggör krav, förväntningar, uppsatta mål och följer upp resultatet. Likaså att verksamhetsmålen är diskuterade i organisationen och bland medarbetarna.

I samtalet formulerar chef och medarbetare bl.a. de individuella mål och de krav och förväntningar som finns från bådadas sidor. Vidare sker en uppföljning av åstadkomna resultat så att kopplingen till lön kan göras.

I en löneöversyn enligt modellen chef-medarbetare är det av särskild betydelse att tydlighet finns om det samtalstillfälle där arbetsgivaren lämnar förslag till ny lön.

En individuell lönesättning kräver chefer med tydlighet såväl i målbeskrivningen som sitt sätt att sätta lön.

Avstämning

I en löneöversyn enligt modellen chef-medarbetare är avstämningen det tillfälle där arbetsgivarpart och arbetstagarpart stämmer av det garanterade utfallet och analyserar löneöversynsprocessen. Som en del i denna eftersträvas samsyn kring sambandet mellan överläggning och resultat av löneöversyn t.ex. gällande diskrimineringsfrågor.

Svag eller ingen löneutveckling

Det är naturligt att ägna mer kraft åt utvidgade och fördjupade insatser för de arbetstagare som av olika skäl inte når uppsatta mål. Arbetsgivare måste ge arbetstagare en möjlighet att kunna påverka sin egen löneutveckling. Svag eller utebliven löneökning över tid ska för den enskilde vara något som framgått och motiverats i dialog mellan arbetstagare och chef.

För att åstadkomma förändring är det naturligt att utifrån en handlingsplan göra återkommande uppföljningar i syfte att nå en bättre måluppfyllelse. Avsikten är att lägga grunden för en bättre löneutveckling eller finna alternativa vägar för den anställdes fortsatta arbetsliv. Såväl arbetsgivare som arbetstagare har ansvar för att handlingsplan och uppföljning kommer till stånd.

Löneutveckling för äldre arbetstagare

I ett personalförsörjningsläge där verksamheterna står inför stora pensionsavgångar och därmed sammanhängande rekryteringssituation är det av stor vikt att arbetsgivarna tar till vara och utvecklar samtliga arbetstagare. Genom att söka bibehålla engagemang och motivation även för/hos de äldre arbetstagarna ökar förutsättningarna för fortsatt verksamhetsutveckling. Därvid kommer deras erfarenhet och kompetens att öka möjligheterna att nå målen för verksamheterna.

Det är därför väsentligt att såväl ur lönespridnings- som personalförsörjningssynpunkt uppmärksamma de äldre arbetstagarna.

Lokalt kollektivavtal om lön och allmänna anställningsvillkor m.m. – LOK 07

§ 1 Innehåll m.m.

Nedan nämnd arbetsgivare och arbetstagarorganisation träffar denna dag detta kollektivavtal – LOK 07 – om lön och allmänna anställningsvillkor m.m. för arbetstagare för vilka gäller Allmänna bestämmelser – AB.

Till avtalet hör

1. mellan de centrala parterna överenskomna bestämmelserna enligt HÖK 07 § 1 – bilagorna 5, 6, 7, 7a undantagna – §§ 3 och 4, samt
2. de bestämmelser i övrigt som parterna nedan träffar överenskommelse om ska ingå i kollektivavtalet.

§ 2 Giltighet och uppsägning

Kollektivavtalet avlöser gällande kollektivavtal – LOK 05 – och gäller t.o.m. 2010-03-31 med en ömsesidig uppsägningstid av tre kalendermånader. Har avtalet inte sagts upp inom föreskriven tid förlängs dess giltighet för en tid av tolv kalendermånader i sänder med en ömsesidig uppsägningstid av tre kalendermånader. Uppsägning ska vara skriftlig och åtföljd av förslag till nytt kollektivavtal i frågor som avses i HÖK 07.

Säger central part upp HÖK 07 upphör LOK 07 att gälla vid samma tidpunkt som HÖK 07 om inte annat överenskoms mellan de centrala parterna.

§ 3 Avslutning

Förhandlingarna förklaras avslutade.

.....den.....2008

För.....
(arbetsgivarparten)

.....
(underskrift)

För.....
(arbetstagarparten)

.....
(underskrift)

Lokalt kollektivavtal om lön och allmänna anställningsvillkor m.m. – LOK 07

§ 1 Innehåll m.m.

Till kollektivavtalet mellan de lokala parterna – LOK 07 – hör mellan de centrala parterna överenskomna bestämmelser enligt HÖK 07 § 1 – bilagorna 5, 6, 7, 7a undantagna – §§ 3 och 4.

§ 2 Giltighet och uppsägning

Säger central part upp HÖK 07 upphör LOK 07 att gälla vid samma tidpunkt som HÖK 07 om inte annat överenskoms mellan de centrala parterna.

Särskilda bestämmelser för lägerverksamhet och tillfälligt utflyttad verksamhet med övernattnig

De centrala parterna förutsätter att arbetsgivaren klargör grunder och villkor för verksamheten innan den påbörjas.

1. Överenskommelse om avvikelse

Lokal överenskommelse kan träffas avseende anställningsvillkor vid tillfälligt utflyttad verksamhet och lägerverksamhet.

De centrala parterna är ense om att lokala avtal gäller tills överenskommelse träffas om annat.

2. Tillfälligt utflyttad verksamhet

Med tillfälligt utflyttad verksamhet avses enbart sådan rehabilitering och/eller rekreation genom resor och/eller aktiviteter inom äldre- och handikappomsorg, psykiatri och omsorgsverksamhet där verksamheten förutsätter en total förläggning av antingen arbetstid eller kombination av arbetstid och jour/beredskap.

3. Lägerverksamhet

a) Med lägerverksamhet avses aktiviteter och resor inom förskoleverksamhet och skolbarnsomsorg, skola och dagcentralverksamhet för äldre och funktionshindrade.

b) För varje dygn under vilket övernattnig ägt rum får arbetstagare ersättning med i ett för allt.	t.o.m. 08-06-30 301:00 kr	fr.o.m. 08-07-01 334:00 kr
--	---------------------------------	----------------------------------

I ersättningen ingår semesterlön och semesterersättning med belopp som förutsätts i semesterlagen.

Vid lägerverksamhet och liknande gäller inte §§ 20, 22 och vad avser § 21 tid utöver normalt arbetstidsschema.

För fullgjort aktivt arbete utöver ordinarie arbetstid utges tidskompensation timme för timme.

Särskilda bestämmelser om arbetstider m.m. för lärare

Tillämpningsområde

1. Dessa bestämmelser gäller för lärare vars huvuduppgift är undervisning, förlagd till läsår inom det offentliga skolväsendet eller inom den kommunala musikskolan.

Förskoleklassen är en egen skolform inom offentliga skolväsendet och förskollärare och fritidspedagoger kan undervisa där. Det är i linje med skollagstiftningen att – om arbetsgivaren så beslutar – tillämpa dessa bestämmelser även på förskollärare och fritidspedagoger i förskoleklass och obligatoriska skolväsendet.

2. Arbetsgivare och lokal arbetstagarorganisation får träffa kollektivavtal om annat.

3. Arbetsgivare och arbetstagare får träffa avtal om annat.

Särskilda bestämmelser till AB

Anställningsform (AB § 4)

4. § 4 tillförs:

Provanställning syftande till tillsvidareanställning

Arbetstagare som ej varit tillsvidareanställd enligt dessa bestämmelser eller motsvarande tidigare bestämmelser provanställes under de första 12 månaderna av anställningen.

Vissa bestämmelser om turordning och företrädesrätt (AB § 35)

5. § 35 tillförs:

Visstidsanställning

- a) Visstidsanställning för arbetstagare utan enligt skollagen föreskriven utbildning ger inte företräde enligt 25 § LAS till återanställning.
- b) När tid för företrädesrätt till återanställning enligt LAS tillgodoses ska vistidsanställning för hel höst- eller vårtermin anses omfatta 6 månader.

Arbetstid (AB § 13)

6. För arbetstagare anställda med villkor enligt AB § 16 mom. 1 ersätts § 13 med:

Årsarbetstid

a) Sammantaget har heltidsanställd arbetstagare enligt dessa bestämmelser samma årsarbetstid som andra heltidsanställda.

Anmärkningar

1. Årsarbetstiden varierar mellan kalenderåren och för enskilda arbetstagare även beroende på semesterns längd. För lärarkollektivet är den genomsnittliga årsarbetstiden för närvarande, exklusive semester, 1 767 timmar per arbetstagare.
2. Planeringen av arbetet ska, med utgångspunkt från verksamhetens behov, ske på så sätt att arbetsinnehållet anpassas till lärares olika förutsättningar.

Reglerad arbetstid

b) Den av arbetsgivaren reglerade arbetstiden för heltidsanställd arbetstagare är 1 360 timmar per verksamhetsår.

Anmärkningar

1. Avräkning för övertid ska ske vid tre tillfällen under verksamhetsåret.
2. Inom den reglerade arbetstiden avsätts och samlas tid för kompetensutveckling utifrån riktmärket 104 timmar per heltidsanställd och verksamhetsår. Denna tid fördelas mellan arbetstagarna.

Med **kompetensutveckling** avses insatser som syftar till att utveckla lärares förmåga att skapa goda förutsättningar för elevernas lärande.

c) Arbetstagares reglerade arbetstid förläggs, under och i anslutning till elevernas skolår, till 194 dagar – A-dagar – per verksamhetsår.

Förtroendearbetstid

d) Resterande del av arbetstiden är förtroendearbetstid.

Ferielön

7. För arbetstagare anställda med villkor enligt AB § 16 mom. 1 ersätts AB § 18 med punkterna 8-15 nedan.

Definitioner

8. Med verksamhetsår avses

den tidsperiod om 12 månader, under vilken arbetstagaren är arbetskyldig vissa perioder.

Med **ferieperiod** avses

den längsta arbetsfria perioden under verksamhetsåret.

Med **arbetsperiod** avses

den tidsperiod av verksamhetsåret som inte utgör ferieperiod.

Lön

9. Arbetstagare får under arbetsperioden lön och under ferieperioden ferielön.

Ferielön

10. Ferielön – i vilken ingår semesterlön och semesterersättning med belopp som förutsätts i semesterlagen/ AB § 27 – beräknas på sätt som anges nedan.

a) För arbetstagare som

- för verksamhetsåret fullgjort hela arbetskyldigheten eller
- inte varit frånvarande av annan anledning än ledighet som enligt AB § 27 mom. 14 är semesterlönegrundande eller ledighet enligt AB § 26 då arbetstagaren medgivits rätt att behålla lönen eller del därav dock lägst lön motsvarande 40 % av den för motsvarande heltidsanställd gällande lönen ska ferielönen utgöras av löpande månadslön. Härtill kommer semesterdagstillägg enligt punkt 13, tredje stycket.

b) För annan arbetstagare beräknas ferielönen utifrån det antal A-dagar (kvalificerande A-dagar) där arbetstagaren

- innehaft anställning och
- inte varit frånvarande av annan anledning än enligt punkt a) ovan.

Ferielön – som utgörs av den på antalet kalenderdagar med ferielön belöpande lönen – utges för det antal kalenderdagar som erhålls genom att faktorn 0,345 minskas med b enligt nedan, varefter multiplikation sker med de för arbetstagaren kvalificerande A-dagarna. Det erhållna talet multipliceras med 1,40. Om brutet tal uppstår höjs till närmaste heltal. Härtill kommer semesterdagstillägg enligt punkt 13, tredje stycket.

Antalet arbetsfria dagar måndag-fredag under arbetsperioden genomsnittsberäknas enligt formeln

$$\frac{a}{194} = b$$

a = under arbetsperioden antal arbetsfria dagar måndag–fredag, samt

b = under arbetsperioden genomsnittligt antal arbetsfria dagar måndag–fredag per A-dag. Om fler än tre decimaler uppstår avrundas till tre.

Anmärkning

Gäller även under måndag–fredag infallande helgdag samt midsommar-, jul-, och nyårsafton.

Genomsnittlig sysselsättningsgrad

11. Vid förändring av sysselsättningsgraden ska ferielönen beräknas på den genomsnittliga sysselsättningsgraden under arbetsperioden. Genomsnittet framräknas på grundval av antal kalenderdagar då arbetstagaren haft de olika sysselsättningsgraderna. Denna beräkning gäller även partiell ledighet under del av dag utan avlöningsförmåner av annan anledning än ledighet som enligt AB § 27 mom. 14 är semesterlönegrundande.

Anmärkningar

1. Med sysselsättningsgrad avses för anställningen fastställd omfattning av arbetstiden i förhållande till heltidsanställd arbetstagares arbetstid.
2. För deltidsanställd arbetstagare med förändrad sysselsättningsgrad ska, vid beräkning av ferielönen, månadslönen per sista kalenderdag före ferieperioden först uppräknas till lön som om arbetstagaren är heltidsanställd.
3. Genomsnittlig sysselsättningsgrad ska inte användas om den innebär en sänkning av gällande sysselsättningsgrad (i procent av heltid) med högst 2,00 procentenheter.

Vissa ledigheter under ferieperioden

12. Vid ledighet under ferieperioden med sjukpenning, föräldrapenning eller rehabiliteringsersättning behåller arbetstagaren ferielönen.

Infaller sjuklöneperiod enligt lagen om sjuklön under de 45 första kalenderdagarna av ferieperioden utges även sjuklön beräknad på ferielön.

Semesterfrågor

13. Ferielön samt lön för arbetsfria perioder under arbetsperioden får inte understiga den semesterlön, som arbetstagaren skulle ha fått enligt semesterlagen/AB § 27.

Arbetstagares semesterledighet hänförs till den del av ferieperioden som anges i punkt 12, andra stycket. Arbetstagare, som på grund av semesterlönegrundande frånvaro inte fått semesterledighet enligt SemL/AB § 27 – och gjort framställning utan dröjsmål om utbyte av ledigheten – kan få sådan ledighet förlagd inom arbetsperioden om ledigheten inte kan förläggas till annan tid.

Arbetstagare tillförsäkras semesterdagstillägg till ett antal och med den beräkning som anges i AB § 27 mom. 5 och 15. Därvid ska med intjänandeår avses arbetsperioden. Semesterdagstilläggen utbetalas under juni månad.

Arbetstagare har inte rätt att spara semesterdagar.

13a. Ferielönetillägg utges istället för semesterlönetillägg och utbetalas samtidigt med semesterdagstilläggen.

Från och med 2006-04-01 utges ferielönetillägg till heltidsanställd arbetstagare med överenskommen fast kontant lön som understiger 18 180 kronor per månad.

Från och med 2008-01-01 utges ferielönetillägg till heltidsanställd arbetstagare med överenskommen fast kontant lön som understiger 19 896 kronor per månad.

Anmärkning

För deltidsanställd arbetstagare och arbetstagare med olika sysselsättningsgrader under arbetsperioden minskas ovan angivet belopp med hänsyn till sysselsättningsgraden respektive den genomsnittliga sysselsättningsgraden under arbetsperioden.

Ferielönetillägg – i vilket ingår semesterlön och semesterersättning med belopp som förutsätts i SemL/avtalet – utges för varje semesterdags-tillägg som arbetstagaren tillförsäkras enligt avtalet, dock till ett antal av högst 25, med belopp som beräknas på följande sätt:

$$5,21\% \times (a-b),$$

a = det belopp, enligt ovan, som den överenskomna fasta kontanta lönen för arbetstagaren ska understiga för att ferielönetillägg ska utges, och

b = den överenskomna fasta kontanta lönen för arbetstagaren.

Anmärkning

För arbetstagare med olika sysselsättningsgrader under arbetsperioden ska följande gälla vid beräkning av ferielönetillägg. Överenskommen fast kontant lön ska ingå i beräkningen multiplicerad med en faktor. Faktorn erhålls genom att den genomsnittliga sysselsättningsgraden under arbetsperioden delas med arbetstagarens senaste sysselsättningsgrad före ferieperioden.

14. Övergår arbetstagare från anställning enligt dessa särskilda bestämmelser till annan anställning hos samma arbetsgivare eller omvänt, ska ferielön respektive semesterförmåner beräknas och utges som om den tidigare anställningen upphört och ny anställning hos arbetsgivaren tillträtts.

Övrigt

15. Om arbetstagare lämnar anställningen hos arbetsgivaren under verksamhetsåret ska intjänad ferielön, semesterdagstillägg och i förekommande fall ferielönstillägg beräknas och utbetalas.

Semester (AB § 27)

16. Paragrafen gäller inte med undantag av mom. 14, samt tillämpliga delar av mom. 5, 6 och 15.

Anmärkning

För timavlönade arbetstagare gäller AB § 27.

Övertid m.m. (AB § 20)

17. § 20 gäller inte förtroendearbetstid.

Färdtid (AB § 24)

18. § 24 tillförs:

Färdtidsersättning utges inte för tid mellan kl. 08.00 och 17.00 måndag-fredag såvida tiden inte infaller under helgdag, midsommar-, jul- eller nyårsafton.

Obekväm arbetstid (AB § 21)

19. § 21 gäller inte förtroendearbetstid.

Förskjuten arbetstid (AB § 23)

20. § 23 gäller inte.