

Särskilda bestämmelser om arbetstider m.m. för lärare

I. Tillämpningsområde

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

Bestämmelsen kan — om arbetsgivaren så beslutar — tillämpas även på förskollärare.

Anmärkning

För sådan förskollärare gäller ej punkterna 21–25.

2. Arbetsgivare och lokal arbetstagarorganisation får träffa kollektivavtal om annat.
3. Arbetsgivare och arbetstagare får träffa avtal om annat.
4. För arbetstagare grupp 2 gäller endast punkt 5 b) — d).

II. Särskilda bestämmelser till AB 95

Anställningsform (AB § 2)

5. § 2 tillföres:

Provanställning syftande till tillsvidareanställning

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

Visstidsanställning

- b) Visstidsanställning för arbetstagare utan enligt skollagen föreskriven utbildning ger inte företräde enligt 25 § LAS till ny anställning (återanställning).
- c) Vid tillgodoräkning av tid för företrädesrätt till ny anställning (återanställning) enligt LAS skall vistidsanställning för hel höst- eller vårtermin anses omfatta sex månader.
- d) Arbetstagare grupp 2 får anställas för viss tid.

Arbetstid (AB § 8)

6. § 8 ersätts med:

Årsarbetstid

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

Anmärkning

Årsarbetstiden varierar mellan kalenderåren och för enskilda arbetstagare även beroende på semesterns längd. För lärarkollektivet är den framräknade genomsnittliga årsarbetstiden för närvarande, exklusive semester, 1767 timmar per arbetstagare.

Reglerad arbetstid

- b) Den av arbetsgivaren reglerade arbetstiden för heltidsanställd arbetstagare är 1360 timmar per verksamhetsår med verksamhetsåret som begränsningsperiod.

Anmärkning

- 1) För arbetstagare anställd för undervisning i allmänna ämnen inom komvux/gymnasieskolan är den reglerade arbetstiden 1250 timmar. Denna anmärkning upphör 1999-12-31.
- 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.

Lön m.m. för arbetstagare grupp 1 med uppehåll (ferier) i anställningen (AB § 18)

7. § 18 ersätts med följande punkter 8–15.

Definitioner

8. Med **verksamhetsår** avses den tidsperiod om 12 månader, under vilken arbetstagaren är tjänstgöringsskyldig vissa perioder.

Med **ferieperiod** avses den längsta tjänstgöringsfria perioden under verksamhetsåret.

Med **arbetsperiod** avses den tidsperiod av verksamhetsåret som inte utgör ferieperiod.

Lön

9. Arbetstagare äger under arbetsperioden uppbära lön och under ferieperioden uppbära ferielön.

Ferielön

10. Ferielön — vilken inbegriper semesterlön och semesterersättning med belopp som förutsättes i semesterlagen/AB § 22 — beräknas på sätt som anges nedan.

a) För arbetstagare som

— för verksamhetsåret fullgjort hela tjänstgöringsskyldigheten eller

— inte varit frånvarande av annan anledning än ledighet som enligt AB § 22 mom. 5 är semesterlönegrundande eller ledighet enligt AB § 28 mom. 1 under vilken arbetstagaren medgivits rätt att behålla lönen eller del därav, dock lägst lön motsvarande 40% av den för motsvarande heltidsanställd utgående lönen skall 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 tjänstgöringsfria dagar måndag–fredag under arbetsperioden genomsnittsberäknas enligt formeln

$$\frac{a}{194} = b \quad \text{var vi d}$$

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

b = under arbetsperioden genomsnittligt antal tjänstgöringsfria 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 skall ferielönen beräknas på den genomsnittliga sysselsättningsgraden under arbetsperioden. Genomsnittet framräknas på grundval av antal kalenderdagar under vilka arbetstagaren haft de olika syssel-

sättningsgraderna. Denna beräkning gäller även partiell ledighet under del av dag utan avlöningsförmåner av annan anledning än ledighet som enligt AB § 22 mom. 5 är semesterlönegrundande.

Anmärkningar

1. Med sysselsättningsgrad avses för anställningen fastställd omfattning av tjänstgöringsgraden i förhållande till heltidsanställd arbetstagares tjänstgöring.
2. För deltidsanställd arbetstagare med förändrad sysselsättningsgrad skall, vid beräkning av ferielönen, månadslönen per sista kalenderdag före ferieperioden först uppräknas till lön som om arbetstagaren är heltidsanställd.
3. Genomsnittlig sysselsättningsgrad skall 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 rehabiliteringspenning bibehåller 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 tjänstgöringsfria perioder under arbetsperioden får inte understiga den semesterlön, som arbetstagaren skulle ägt uppbära enligt semesterlagen/AB § 22.

Arbetstagares semesterledighet hänförs till den del av ferieperioden som anges i punkt 12, andra stycket. Arbetstagare, som på grund av semesterlönegrundande frånvaro inte åtnjutit enligt semesterlagen/AB § 22 tillkommande semesterledighet — 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 § 22 mom. 12 och 13. Därvid skall med intjänandeår avses arbetsperioden. Semesterdagstilläggen utbetalas under juni månad.

Arbetstagare äger inte rätt att spara semesterdagar.

14. Övergår arbetstagare från anställning enligt dessa särskilda bestämmelser till annan anställning hos samma arbetsgivare eller omvänt, skall 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 skall arbetstagaren tillkommande ferielön och semesterdagstillägg utbetalas.

Semesterförmåner (AB § 22)

16. Paragrafen gäller ej med undantag av mom. 5, samt tillämpliga delar av mom. 12 och 13.

Kompensation för övertidsarbete m.m. (AB § 30)

17. § 30 gäller ej förtroendearbetstid.

Färdtidsersättning (AB § 31)

18. § 31 tillföres:

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

Tillägg för obekväma arbetstid (AB § 32)

19. § 32 gäller ej förtroendearbetstid.

Tillägg vid förskjuten arbetstid m.m. (AB § 35)

20. § 35 gäller ej.

III. Övriga särskilda bestämmelser (Bestämmelserna upphör 1999-12-31)

Undervisningstid

21. Årsundervisningstiden (netto) för heltidsanställd arbetstagare under ett verksamhetsår med verksamhetsåret som begränsningsperiod är

Anmärkning

Samlingar respektive tillsyn av elever i samband med friluftsdagar, skrivningar e.dyl. inräknas ej vid beräkning av undervisningstid.

Grundskolan m.m.

- a) 624 timmar för undervisning i grundskolans tidigare årskurser (1–6) och särskolan.
- b) 576 timmar för undervisning i grundskolans senare årskurser (7–9).

Gymnasieskolan/komvux

- c) 504 timmar för undervisning vid gymnasieskolan/komvux i biologi, filosofi, fysik, fördjupning i humaniora och samhällsvetenskap, företagsekonomi, geografi, historia, kemi, marknadsföring, matematik, miljökunskap, naturkunskap, psykologi, redovisning, religion, rättskunskap, samhällskunskap, språk(utom teckenspråk), svenska, svenska som andra språk och teknologi.

Anmärkning

För undervisning inom grundläggande vuxenutbildning resp individuellt program samt för specialundervisning gäller d).

- d) 504–648 timmar för undervisning i övriga ämnen eller kurser inom gymnasieskolan/komvux.

Anmärkning

- 1) För sådant ämne eller kurs fastställs undervisningstiden i lokalt kollektivavtal mellan arbetsgivaren och berörda lokala arbetstagarorganisationer. Om parterna inte kan enas beslutar arbetsgivaren vilken undervisningstid som skall gälla.
- 2) För undervisning inom byggprogrammet som är förlagd till arbetsställe utanför skolan och när eleverna i huvudsak följer de arbetstider som gäller vid byggarbetsplatser skall årsundervisningstiden endast avräknas med 2/3 av antalet fullgjorda timmar av undervisning.

Musikskolan

- e) 696 timmar för undervisning inom kommunala musikskolan
22. Arbetstagares undervisningstid enligt punkt 21 kan öka om annan eller andra arbetstagares undervisningstid minskar i motsvarande omfattning.
 23. Arbetstagare är skyldig att fullgöra högst 72 timmar undervisning utöver den för arbetstagaren fastställda undervisningstiden enligt punkt 21 och 22.

Anmärkning

Ersättning — som inbegriper semesterlön och semesterersättning enligt semesterlagen — för sådan undervisningstimme är 12 gånger månadslönen dividerad med den enligt punkt 21 och 22 ovan fastställda årsundervisningstiden. Ingen övertidskompensation i övrigt kan utgå.

24. Sådan typ av undervisning som normalt inte kräver mer än ringa för- och efterarbete avräknas årsundervisningstiden enligt punkt 21, 22 och 23 med hälften.
25. Arbetsgivare
och arbetstagare kan överenskomma om att flytta undervisningstid och tid för kompetensutveckling mellan två verksamhetsår.

Överenskommelse om lön och allmänna anställningsvillkor samt rekommendation om lokalt kollektivavtal m.m. – ÖLA 2000

Parter

Svenska Kommunförbundet och Svenska Kyrkans Församlings- och Pastoratsförbund å ena sidan, samt

Läraryrket för TCO-OF:s förbundsområde Lärare jämte i förbundsområdet ingående organisationer samt Lärarnas Riksförbund å den andra.

§ 1 Innehåll m.m.

1. Parterna träffar detta kollektivavtal Överenskommelse om lön och allmänna anställningsvillkor m.m. — ÖLA 2000 — för arbetstagare för vilka gäller Allmänna bestämmelser — AB 95 eller motsvarande. Till avtalet hör även bestämmelser enligt följande bilagor 1–6.
 - a) Löneavtal 95 (bilaga 1),
 - b) Allmänna bestämmelser — AB 95 — (bilaga 2) med följande underbilagor:
 - A-D, särskilda ersättningar, tabeller m.m.,
 - L, lägerverksamhet m.m.,
 - och mellan berörda parter:
 - M, arbetstider m.m. för lärare,
 - P, kyrkokommunal personal, kyrkomusiker,
 - c) Partsarbete och övergångsbestämmelser (bilaga 3),
 - d) Centrala och lokala protokollsanteckningar (bilaga 4),
 - e) Centrala protokollsanteckningar (bilaga 5) samt

- f) Protokollsmall till Lokalt kollektivavtal om lön och allmänna anställningsvillkor m.m. — LOK 95 (bilaga 6).
2. Under avtalsperioden tillföres avtalet det utrymme för löneökningar och andra åtgärder som Svenska Kommunförbundet och Svenska Kyrkans Församlings- och Pastoratsförbund i avtalsrörelse (-r) under avtalsperioden överenskommer med övriga arbetstagarorganisationer genom översättningsförhandlingar på sätt som anges i Löneavtal 95.

Part äger påkalla förhandlingar om detta.

§ 2 Skolutveckling m.m.

Sveriges möjlighet att hävda sin ställning beror i hög grad på utbildningsstandarden i den svenska skolan. Det är viktigt att utbildningen förmår skapa den kompetens och kunskap som är en förutsättning för samhällets välstånd.

Detta är bakgrunden till att parterna nu tecknar ett långt avtal med bl.a. nya system för lärares arbetstid och lön. Parterna konstaterar att en rad initiativ till skolutvecklingsinsatser kommer att tas av Svenska Kommunförbundet, Lärarförbundet och Lärarnas Riksförbund, gemensamt och var och en för sig.

Även på det kyrkokommunala området tecknar parterna ett 5-årigt avtal med bl.a. nytt system för kyrkomusikers arbetstid och lön.

Anmärkningar

- 1) Insatserna för det primärkommunala området finns redovisade i dokumentet "*En satsning till två tusen*".
- 2) Insatser för det kyrkokommunala området finns redovisade i dokumentet "*Utvecklingsdokument - Kyrkomusiken i Svenska Kyrkan*".

§ 3 Ändringar och tillägg

De ändringar och tillägg till avtalets bestämmelser som parterna under avtalets giltighetsperiod träffar överenskommelse om skall ingå i kollektivavtalet.

§ 4 Fredsplikt

Förhandlingar under avtalsperioden enligt denna överenskommelse skall föras under fredsplikt.

§ 5 Rekommendation om LOK 95

Parterna rekommenderar berörda arbetsgivare och arbetstagarorganisationer att träffa kollektivavtal — LOK 95 — med den utformning och det innehåll som framgår av bilaga 6.

Med berörda arbetsgivare avses även kommunalförbund anslutna till Kommunförbundets Arbetsgivarservice.

LOK 95 utväxlas genom centralt upprättad handling för de kyrkliga kommuner som lämnat fullmakt enligt kommunala delegationslagen.

§ 6 Giltighet och uppsägning

Såvida inte särskilt anges, gäller ÖLA 2000 för perioden 1995-04-01–2000-03-31 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 skall vara skriftlig och åtföljd av förslag till nytt kollektivavtal.

§ 7 Avslutning

Förhandlingarna förklaras avslutade.

Vid protokollet

Per Reinolf

Justeras

För Svenska Kommunförbundet

Åke Hillman

För Svenska Kyrkans Församlings- och Pastoratsförbund

Stig Öhlund

Läraryrket för TCO-OF:s förbundsområde Lärare
jämför i förbundsområdet ingående organisationer

Läraryrket

Christer Romilsson

För Lärarnas Riksförbund

Thérèse Larsson

Partsarbete och övergångsbestämmelser

I. Partsarbete om lärares arbetstider m.m.

1. Sveriges möjlighet att hävda sin ställning beror i hög grad på utbildningsstandarden i den svenska skolan. Det är viktigt att utbildningen förmår skapa den kompetens och kunskap som är en förutsättning för samhällets fortsatta utveckling.
2. I ÖLA 93 var parterna överens om *"att tillsammans inför 1995 års avtalsrörelse bedriva ett arbete som syftar till en utveckling av ett nytt löne- och arbetstidssystem för lärare"*. (ÖLA 93, punkt 6 i bilaga 9.)

Vidare uppmanades lokala parter att på försök *"... överenskomma om alternativa bestämmelser till hela eller delar av BOK 423"*. (ÖLA 93, punkt II 6 i bilaga 5.)

I ett 75-tal kommuner har sådana lokala bestämmelser tecknats. Dessa erfarenheter visar att olikheterna i verksamheternas behov också har resulterat i olika lokala kollektivavtal. Dessutom innebär den ökade lokala friheten att behoven av reglering kan se olika ut också mellan olika skolor inom en och samma kommun.

3. ÖLA 2000 är ett uttryck för de centrala parternas vilja att bidra till utvecklingen av skolan. Till stora delar är avtalet nyskapande och ger förutsättningar för — och förutsätter — ett stort mått av lokalt inflytande jämfört med tidigare centrala avtal som har haft starkt normerande funktion och därmed också gett de centrala parterna en normerande roll.

De centrala parterna kommer — var och en för sig och gemensamt — ta ansvar för att avtalets intentioner kan förverkligas. Vi tar därmed på oss nya och mer konsultativa roller.

Arbetsgrupp i kommun

4. Mot denna bakgrund är de centrala parterna överens om att rekommendera de lokala parterna att bilda arbetsgrupper med uppgift att stödja den lokala processen kring skolans förnyelse i enlighet med skolutvecklingspaketet.

Arbetsgrupperna bör bl.a. diskutera

- förutsättningar och former för hur skolans arbetsorganisation kan främja elevernas lärande
- former för det pedagogiska arbetet med eleverna
- behovsanalys, utformning och inriktning av lärarnas kompetensutveckling
- yrkesrollsutveckling och karriärmöjligheter
- samverkan mellan lärare, förskollärare och fritidspedagoger i skolan och
- övriga frågor som aktualiseras utifrån skolutvecklingspaketet.

Arbetsgruppernas arbete bör bedrivas så att flertalet lärare och skolledare ges möjlighet till delaktighet i den lokala förnyelseprocessen.

Anmärkning

Enligt parternas samstämmiga uppfattning är det ändamålsenligt om de lokala parterna, i enlighet med vad som sägs i de centrala riktlinjerna för Utveckling 92 (U-92) beträffande beslut i samverkan, i kollektivavtal överenskommer om att sådan arbetsgrupp ersätter information och förhandling enligt 11, 19 och 38 §§ MBL.

"Vårförhandlingar"

5. Parterna är enligt löneavtalet överens om att det varje år 1996–2000 skall föras särskilda löneöversynsförhandlingar. Löneökningarna ska i första hand fördelas till de arbetstagare som särskilt bidrar till skolans utveckling och förnyelse.
6. I samband med de särskilda löneöversynsförhandlingarna enligt ovan ska lokala parter ta upp frågan om lokala bestämmelser till LOK 95 — lokala kollektivavtal — i vilka lärares arbets-

tidssystem kan anpassas till de olika förutsättningar som gäller i olika kommuner betingade av skolutvecklingen i respektive kommun.

För de lärare — som de lokala parterna inte överenskommer om lokala bestämmelser för — gäller centrala bestämmelser enligt AB 95, bilaga M, *"Särskilda bestämmelser om arbetstider m.m. för lärare"*.

Under år 1999 gäller att lokal part kan begära central medverkan i den lokala förhandlingen och att central part kan begära central förhandling.

I detta förhandlingsarbete kan part begära ett uttalande från en särskild rådgivande nämnd. Nämnden skall vara sammansatt av två representanter från Kommunförbundet och en vardera från Läraresförbundet och Lärarnas Riksförbund. Varje part står för sina kostnader.

Anmärkning

Ledamöterna till denna nämnd kan med fördel utses bland de partsrepresentanter som medverkar i *"grupper till stöd för det lokala partsarbetet"*. Se punkt 7 nedan.

De centrala parterna är överens om att medverka till att det i samtliga kommuner under avtalsperioden arbetas fram lokala bestämmelser enligt ovan.

Stödteam

7. De centrala parterna är överens om att utse *"grupper till stöd för det lokala partsarbetet"*. Uppgiften för dessa stödteam är att — vid förfrågan från part i kommun — söka främja den lokala processen vad avser arbetsorganisatorisk utveckling, lönepolitik, lokala bestämmelser om lärares arbetstid m.m. samt att bidra till att lösa eventuella tvister.

Inför nästa avtalsrörelse

8. I god tid före nästa avtalsrörelse ska centrala parter gemensamt utvärdera arbetet med lokala bestämmelser om lärares arbetsti-

der m.m. och på denna erfarenhets grund förbereda nästa avtalsrörelse.

II. Övergångsbestämmelser

Prolongeringar

1. Såvida inte lokala parter överenskommer om annat prolongeras specialbestämmelser BOK 387, 415, 421 och 423 i sin lydelse 1993-03-31 att gälla verksamhetsåret 1995/96 ut.

På motsvarande sätt prolongeras ÖLA 93, bilaga 5, punkterna I.2, I.3, I.8, II.6, II.7 och ÖLA 93, bilaga 9.

BOK 306 i dess lydelse 1995-03-31 prolongeras att gälla t.o.m. 1995-12-31.

BOK 387 Vårdgymnasier m.m.

2. Arbetstagare som förs från BOK 387 till AB 95, bilaga M, "Särskilda bestämmelser om arbetstider m.m. för lärare" bibehåller den med uppehållslönefaktor reducerade lönen.

BOK 415 musiklärare

3. Från 1996-01-01 upphör BOK 415, punkt 7 och punkt 2 i beloppsbilagan. (Tillägg för obekvämt arbetstid respektive särskild resersättning. För avlösning se punkt III 3 nedan.)

BOK 421 SFI — lärare

4. Inom ramen för ordinarie arbetstid är undervisningstiden i genomsnitt för heltidsanställd lärare — som 1996-01-01 var anställd enligt BOK 421 — 18 klocktimmar i genomsnitt per vecka. Vidare gäller punkterna 23 och 24 i Bilaga M till AB 95. Denna bestämmelse upphör 1999-12-31.

Skolkantor

5. Skolkantor som har fullmakt/konstitutorial eller förordnande som jämställs med konstitutorial övergår till att omfattas av Bilaga M, "Särskilda bestämmelser om arbetstider m.m. för lärare" när BOK 423 upphör att gälla. Därvid konstateras att det tillkommer de lokala parterna att överenskomma om eventuellt erforderliga anpassningar med hänsyn till skolkantorens särskilda arbetsförhållanden.

Lokala avtal

6. I anslutning till de överenskomna förändringarna avseende lönesystem samt avvecklingen av de centrala specialbestämmelserna är de centrala parterna ense om att lokala avtal samt praxis m.m. som bygger på det tidigare regelverket skall upptas till förhandling av lokala parter med denna överenskommelse som grund. Sådan förhandling kan bara föras som lokal förhandling.

III. Avlösningar

BOK 306

1. Arbetstagare som 1995-12-31 erhöll något av lönetilläggen 1–3 enligt BOK 306 erhåller lönehöjning med motsvarande belopp fr.o.m. 1996-01-01. Utges tillägget för begränsad tid är löneökningen på motsvarande sätt tidsbegränsad.
2. Utrymmet för löneöversyn tillförs värdet av under en period av 12 månader genomsnittligt utbetalda ersättningar för hemspråksundervisning i grundskola och gymnasieskola enligt BOK 306. Värdet beräknas för perioden 1995-01-01–1995-12-31 om inte de lokala parterna kommer överens om annat.

BOK 415 Musiklärare vid kommunala musikskolan

3. För musiklärare i kommunala musikskolan görs — för tiden 1995-01-01–1995-12-31 — en jämförelse mellan värdet av utbetalda tillägg för obekväma arbetstid enligt specialbestämmelsen

BOK 415 och värdet av dem om AB hade gällt. Den framräknade mellanskillnaden delas med 12 och tillförs utrymmet för lokala översynsförhandlingar för 1996. Lokal överenskommelse kan träffas om annan beräkning.

Värdet av särskild ersättning enligt beloppsbilaga p. 2 vid färd mellan olika arbetsställen beräknas för tiden 1995-01-01–1995-12-31. Den framräknade summan delas med 12 och tillförs utrymmet för lokala översynsförhandlingar för 1996.

BOK 423 — Övergång från tariffön till fast kontant lön nyår 1995/96

4. Tariffer, särskilda lönetillägg (punkt 17) och punkt 18 i BOK 423 upphör 1995-12-31. Till fast kontant lön omvandlas vid övergången:

- lön enligt tariffer och särskilda lönetillägg, enligt punkt 17 i BOK 423,
- tillägg enligt § 3 styckena 1 och 3 i Bilaga 1 till § 2, Överenskommelse om löne- och anställningsvillkor för lärare, skolledare och syofunktionärer (1990-12-18),
(*Avser gamla MLT och adjunktstillägg.*)
- fast kontant lönetillägg enligt Löneavtal 94 § 3 punkt 3 1 a) och b), (*Avser fast lönetillägg som resultat av garantin om 200 kr resp fast lönetillägg om 390 kr till gymnasielärare.*)
- finskspråkstillägg enligt punkt 4 i beloppsbilaga till BOK 423. (*Avser Tornedalen*) Tillägget upphör 1995-12-31.
- fast kontant lönetillägg enligt ÖLA 93, bilaga 4, punkt 1 samt (*Avser gammalt kallortstillägg.*)
- fast kontant lönetillägg i övrigt enligt Löneavtal 95. (*Avser fasta lönetillägg erhållna under avtalsperioden i samband med tidigare löneöversyn.*)

5. Såvida inte lokala parter överenskommer om annat tillföres den särskilda löneöversynen 1996 ett utrymme motsvarande värdet av ersättningar till berörda arbetstagare enligt BOK 423, beloppsbilaga:

punkt 2	"Handledare inom lärarutbildningen"
punkt 3	"Praktikcenterledare"
punkt 5	"Byggundervisning utanför skolan"
punkt 6	"Särskild undervisning"
punkt 7	"Undervisning vid särskola"
punkt 8	"Undervisning för döva ..."
punkt 10	"Engelskspråkig utbildning"

Värdet beräknas som ett genomsnitt per månad under den 12-månadersperiod som föregår övergången om lokala parterna inte överenskommer om annat.

Avlösning av tilläggstimmar

6. För arbetstagare som lämnar regleringen av undervisningskyldigheten skall — såvida inte arbetstagare och arbetsgivare överenskommer om annat — tilläggstimmar, enligt AB 95, bilaga M, punkt 23 inlösas enligt följande:

Ersättning, reducerat med 15,5 %, för de tilläggstimmar som ingår i tjänstgöringen och som enligt arbetsgivaren skall fullgöras tills vidare och som motsvarar ett av arbetsgivaren bedömt framtida behov av undervisning omvandlas till fast kontant lön. Ersättning för övriga tilläggstimmar omvandlas till fast kontant lönetillägg gällande för den tid tilläggstimmarna fastställts.

Centrala och lokala protokollsanteckningar

I. Anteckningar till AB 95

Provanställning syftande till tillsvidareanställning

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

Semester

2. För nattpersonal ska första arbetspass efter semester om minst en vecka infalla tidigast dagen efter semesterns slut.

Sjuklön m.m.

3. Vid tillämpning av 7 § SjLL — sjuklöneperioden — skall utlagd jour och beredskap anses utgöra "arbete åt arbetsgivaren".
4. Om en arbetstagares arbetspass sträcker sig över dygnsgränsen (midnatt), skall, vid beräkning av sjuklön enligt SjLL, ett sådant arbetspass jämföras med en dag, samt — för fastställande av sjuklöneperiodens startdatum — hänföras till det dygn som den övervägande delen av arbetspasset infaller.
5. Har arbetsgivare och arbetstagarorganisation träffat överenskommelse, som komplement till lön enligt §§ 14–18, om bonus-, resultat-, eller annan form av prestationslön, får parterna även träffa kollektivavtal om huruvida och på vilket sätt sådan prestationslön skall ingå i beräkningsunderlag för sjuklön enligt 6 § SjLL. Sådan förhandling får endast föras som lokal förhandling.

Övertidsarbete

6. Om sådan heltidsanställd arbetstagare som avses i § 30 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, erhåller arbetstagaren om så är möjligt tjänstgöringsfrihet för motsvarande tid.
7. Arbetstagare som enligt BOK 90 i lydelse 1993-12-31 inte var berättigade till kompensation för övertidsarbete är även fortsättningsvis undantagna rätten till övertidsersättning.
8. För arbetstagare som har träffat överenskommelse om undantag från kompensation för övertidsarbete bör, om förutsättningarna härför förändras, en översyn ske av lönesättningen.

Jour och beredskap

9. Arbetstagare som erhåller beredskapsersättning enligt nivå "bostaden" i Bilaga A per 1995-12-31 äger rätt att behålla denna ersättning så länge arbetstagaren innehar aktuell anställning och gällande beredskapsorganisation kvarstår.

Bostadstelefon

10. § 38 i AB 94 i dess lydelse 1995-03-31 gäller såvida inte de lokala parterna träffar överenskommelse om annat.

AB 94:s giltighet

11. T.o.m. 1995-12-31 gäller AB 94 i dess lydelse 1995-03-31 utom § 15 mom. 3 anm. 3, § 25 mom. 8 och § 26 mom. 1 som gäller i dess lydelse 1995-07-01 enligt förhandlingsöverenskommelsen i juni 1995.

II. Anteckningar till Löneavtal 95

Lönehöjning för OSA-anställda enligt BEA

1. Vid tillämpning av bestämmelserna om engångsbelopp samt utrymme, fördelning och individuellt garanterad lönehöjning vid lokala löneöversynsförhandlingar enligt § 3 i Löneavtal 95, skall med en arbetstagare grupp 1 jämföras en arbetstagare för vilken BEA 95 gäller, förutsatt dels att arbetstagaren har anvisats skyddat arbete (OSA) med en sysselsättningsgrad om minst 40 procent, dels att lönen utges som månadslön. Härvid skall månadslönen jämföras med en fast kontant lön.

Vid löneöversynsförhandlingar som avses ovan skall en tillsvidareanställd arbetstagare, som har anvisats OSA och erhåller timlön för arbetad tid, erhålla höjning av timlönen med 1/165 av den individuellt garanterade lönehöjningen som en motsvarande OSA-anställd med månadslön skulle ha erhållit. Detta gäller förutsatt att arbetstagaren har varit tillsvidareanställd hos arbetsgivaren under mer än tolv månader före löneöversynsförhandlingen. Till sådan arbetstagare skall även utbetalas engångsbelopp enligt bestämmelserna i § 3 punkt 1 i Löneavtal 95.

Lönehöjning till en arbetstagare som har anvisats OSA avräknas inte från det utrymme som finns till förfogande vid löneöversynsförhandlingar som avses ovan, annat än i de fall arbetstagaren är tillsvidareanställd med en sysselsättningsgrad på minst 40 procent och erhåller månadslön.

Övergångsbestämmelse för förskollärare m. fl.

2. För 1997 gäller att med 5 års sammanhängande anställning i Löneavtalet § 3 punkt 22 a) jämföras för förälder anställningar grupp 1 som endast avbrutits av perioder för vård av barn i åldern 0–1,5 år. Det ankommer på arbetstagaren att före löneöversynsförhandlingen 1997 meddela arbetsgivaren att de 5 åren är uppnådda.

III. Övriga anteckningar

Frist vid tvister

1. Av § 17 KHA följer att KHA gäller för tvister avseende §§ 40 och 41 LAS. Därvid skall — med avvikelse från vad KHA innehåller — gälla nämnda lagbestämmelsers frister för påkallande av lokal tvisteförhandling och samma lagbestämmelsers frister för talans väckande, varvid sistnämnda frister räknas från den centrala tvisteförhandlingens avslutande.

Kontraktsanställning

2. Om undantagsvis anställning, som upptages i LOK 95 avses bli ändrad till eller ersatt med kontraktsanställning, skall förhandling enligt 11 § MBL dessförinnan äga rum mellan de lokala parterna. De centrala parterna skall därvid medverka om lokal part så begär det.

Statistik

3. Mellan de lokala parterna i Stockholm stad skall i Stockholm gällande statistikavtal tillämpas under avtalsperioden.

Lärares kompetensutveckling

4. Vid oenighet om den tid som förutsättes för kompetensutveckling enligt anmärkning till punkt 6 b) i AB 95, Bilaga M, "Särskilda bestämmelser om arbetstider m.m. för lärare" kan frågan tas upp av den arbetsgrupp som följer av ÖLA 2000, bilaga 3, punkt 4. Om så ej sker inom en månad eller om arbetsgruppen inte kan enas fastställer arbetsgivaren den tid som skall avsättas för kompetensutveckling med iakttagandet av intentionerna i anmärkningen.

IV. Övergångsbestämmelser från 1990 för vissa lärare

Konstitutorial m.m.

1. För arbetstagare som har fullmakt, konstitutorial eller förordnande som jämställs med konstitutorial skall gälla samma löne- och anställningsvillkor som gäller för övriga kommunalt anställda.

Frågor angående anställnings upphörande på annat sätt än genom avskedande (entledigande) skall 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 förflyttningsskyldighet dock begränsas till kommunen. Om någon förflyttning inte kommer till stånd skall arbetstagaren likväl behålla utgående avlöningsförmåner.

Lärare m.fl. som ej erhållit försäkringsskydd enligt AGS-KL

2. För lärare, skolledare och syofunktionärer, som 1991-01-01 ej erhållit försäkringsskydd på grund av villkoret om arbetsförhet enligt § 5 i försäkringsvillkoren för AGS-KL, skall — under giltighetsperioden för ÖLA 2000, 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 — följande gälla:
 - a) Arbetstagare grupp 1, som före 1991-01-01, och fortsättningsvis därefter uppbär hel förtidspension enligt AFL, erhåller ersättning motsvarande 87 procent av lönebortfallet. Ersättningen görs värdesäkrad 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, som före 1991-01-01 och fortsättningsvis därefter uppbär sjukbidrag eller partiell förtidspension enligt AFL, erhåller – med avseende på sådan del av arbetsoförmågan som inte ger rätt till månadsersättning

från AGS-KL, intill försäkringsskydd för ersättning från AGS-KL träder i kraft — rätt till ersättning motsvarande 94 procent av lönebortfallet t.o.m. 1994-04-30 samt för tid därefter 90 procent 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. Vid beräkning av samordningsavdraget för ersättning enligt punkt A bortses från vad som föreskrives om minskning av basbeloppet enligt 1 kap 6 § tredje stycket AFL.
- c) Arbetstagare grupp 1, 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 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.

Centrala protokollsanteckningar

I. Anteckningar till AB 95

Anställningsform

1. Tvist rörande tillämpning av bestämmelserna i AB § 2 mom. 7 avgörs av de centrala parterna.

Kungörelseskyldighet

2. Borttagande av kungörelseskyldigheten enligt § 3 påverkar ej kommunens nuvarande praxis rörande information om lediga anställningar gentemot de anställda. De centrala parterna konstaterar att som ett led i att tillvarata arbetstagares kompetens är informationsspridning om lediga anställningar av betydelse.

Kontorsarbetstid

3. Kommuner som tillämpar en kortare kontorsarbetstid än i genomsnitt 40 timmar per helgfri vecka, må bibehålla denna oberoende av bestämmelser i § 8 mom. 1.

Sjuklön m.m.

4. Sjuklön enligt § 24 mom. 5 tillsammans med ersättning från lag om sjuklön, lag om allmän försäkring eller lag om arbetsskade-försäkring innebär att arbetstagarkollektivet erhåller en total kompensationsnivå enligt följande:

75 procent av lön för andra och tredje dagen med sjuklön och för tid därefter 90 procent av lön, dock längst t.o.m. den 90:e dagen i sjukperioden.

Lön vid förflyttning

5. Vid förflyttning av arbetstagare grupp 1, 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 samstämmighet mellan de lokala parterna samt att intentionerna med bestämmelserna enligt AB 89 per 1989-06-30 skall beaktas.

Medbestämmandelagen

6. 11–14 §§ MBL konstateras ej gälla ifråga om tillämpning av § 8 mom. 3 (och i övriga bestämmelser), § 11 och § 33 mom. 3.
7. 33 § MBL är inte tillämplig på § 22 eller på lokal överenskommelse som kan ha träffats med stöd av § 22 mom. 3.
8. Bestämmelserna i AB — med undantag av § 2 mom. 2, § 8 mom. 3, § 11, § 22 mom. 3 och § 33 mom. 3 — och i övriga bestämmelser innebär inte någon reglering av MBL:s dispositiva regler.

Lokal företrädare för arbetstagarorganisation

9. I § 2 mom. 5 och 6, § 8 mom. 5, § 25 mom. 8, § 30 mom. 1, § 33 mom. 4 samt i vissa särskilda bestämmelser stadgas 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

II. Övriga anteckningar

Ändringar i lagstiftning

1. Genomförs under avtalsperioden ändringar i socialförsäkringslagstiftningen eller annan lagstiftning kan förhandlingar påkallas.
2. Parterna är ense om att — med anledning av eventuell ny lagstiftning beträffande skolstart m.m. — under avtalsperioden uppta förhandlingar om de förändringar av avtalen som kan behöva göras. Dessa förhandlingar avser ej övriga särskilda bestämmelser.

Kartläggning

3. Parterna är ense om att under avtalsperioden utifrån gällande lagstiftning och kollektivavtal kartlägga och belysa arbete på distans.
4. Parterna är ense om att under avtalsperioden kartlägga förekomsten av och villkoren för atypiska anställningar såsom t. ex. inhyrning av arbetskraft och olika former av arbetsuppdrag.

Lokalt kollektivavtal om lön och allmänna anställningsvillkor — LOK 95

§ 1 Innehåll m.m.

Nedan nämnd arbetsgivare och arbetstagarorganisation träffar denna dag detta kollektivavtal — LOK 95 — om lön och allmänna anställningsvillkor m.m. för arbetstagare för vilka gäller Allmänna bestämmelser — AB 95.

Till avtalet hör

1. mellan de centrala parterna överenskomna bestämmelserna enligt ÖLA 2000

§ 1 — bilagorna 5 och 6 undantagna —,
§§ 3 och 4, samt
2. de bestämmelser i övrigt som parterna nedan träffar överenskommelse om skall ingå i kollektivavtalet.

§ 2 Giltighet och uppsägning

Kollektivavtalet avlöser gällande kollektivavtal — LOK 93 — och gäller t.o.m. 2000-03-31 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 skall vara skriftlig och åtföljd av förslag till nytt kollektivavtal i frågor som avses i ÖLA 2000.

Säger central part upp ÖLA 2000 upphör LOK 95 att gälla vid samma tidpunkt som ÖLA 2000 om inte annat överenskommes mellan de centrala parterna.

§ 3 Övrigt

Förhandlingen förklaras avslutad.

..... den.....1996

För
(arbetsgivarparten)

.....
(underskrift)

För
(arbetstagarparten)

.....
(underskrift)

Svenska Kommunförbundets anvisningar för arbete som förskollärare, hemspråkstränare och fritidspedagog inom förskolan respektive skolbarnomsorgen

1. Vid fastställande av tjänstgöringstiden för arbetstagare vid förskolor, fritidshem och inom skolbarnomsorgen, beaktas att vissa arbetsuppgifter kan åvila arbetstagaren utöver den direkta verksamheten bland barnen. Exempel på sådana uppgifter är planerings- och uppföljningsarbetet, barnobservationer, materielvård, föräldrakontakter, personalkonferenser, viss journalföring och för fritidspedagoger behovet av till vissa delar gemensam planering med grundskolans lärare. Vid verksamhet som bedrivs med ett mer strukturerat och grupporienterat arbetssätt riktat mot större barngrupper kan planerings- och uppföljningsarbetet vara mer omfattande.

För arbetsuppgifternas genomförande beräknas 6 timmar.

2. Beträffande tjänstgöringstidens förläggning m.m. för förskollärarpersonal vid deltidsgrupp bör beaktas, att barnens gruppssamvaro i deltidsgrupp (lekskoleverksamhet) vanligtvis omfattar tre timmar per dag. Förskolläraren har oftast hand om en grupp barn mellan klockan 9 och 12 och en grupp mellan klockan 13 och 16 måndagar t.o.m. fredagar. En förskollärares arbetstid bland barnen utgör således normalt 30 timmar per vecka.

Den "barnfria" delen av tjänstgöringen skall i första hand förläggas till institutionen.

Emellertid finns vissa uppgifter som inte lämpligen kan schemabindas eller som med fördel kan förläggas utanför institutionen. Hit hör exempelvis materielanskaffning, materielvård i vissa fall samt vissa föräldrakontakter och föräldramöten som av olika anledningar inte kan ske på normal tjänstgöringstid.

Vid utläggning av tjänstgöringstiden för förskollärare, på vilken det ankommer att utföra ovan angivna uppgifter, bör den till institutionen knutna tiden fastställas till 35 timmar.

3. Den öppna förskolan vänder sig till alla hemmavarande vuxna med barn i förskoleåldern — föräldrar, dagbarnvårdare och andra. Verksamheten är öppen, vilket innebär att förskolebarn och vuxna i bostadsområdet kan delta när de så önskar.
4. Om arbetstagare åläggs att i måltidsfostrande syfte inta måltid med barnen må arbetsgivaren subventionera kostnaden för måltiden, alternativt göra denna kostnadsfri.

Särskild löneöversyn kopplad till utveckling av skolan och förändrade arbetsformer

1. Fr.o.m. 1996 t.o.m. 2000 genomförs en årlig särskild löneöversyn där löneförändringar skall gälla fr.o.m. 1 augusti respektive år, såvida inte annat överenskommes.

Undantag

År 2000 skall löneförändringen gälla fr.o.m. 1 januari.

Utrymme

2. Utrymmet för respektive år beräknas på de båda arbetstagarorganisationernas gemensamma lönesumma och utgörs av procentenheter enligt punkt 3 nedan av den överenskomna fasta kontanta lönen för tillsvidareanställd lärare inom det offentliga skolväsendet grupp 1 som är medlem i någon av organisationerna. Utrymmet fastställs vid utgången av den andra kalendermånaden före förhandlingen.

Anmärkning

Om lokal löneöversynsförhandling med löneökningstidpunkt före denna förhandlings start ej genomförts skall också utrymmet för denna ligga till grund för beräkningen.

3. År 1996 3,75%,
1997 1,5%,
1998 1,0%,
1999 0,0% och
2000 3,75%.

Fördelning

4. Löneökningstrymmet skall fördelas så att det tillfaller dem som särskilt bidragit till skolans utveckling och förnyelse samt till att nå de fastställda målen för verksamheten. Även Löneavtalets grundläggande principer skall tillämpas.
5. Lokala parter kan med anledning av andra lokalt träffade överenskommelser med anknytning till skolans utveckling överenskomma om omfördelning av utrymme mellan åren.

Övrigt

6. Förhandlingarna kan endast föras som lokala förhandlingar.
7. Resultatet av förhandlingarna skall protokollföras i ett för de båda organisationerna gemensamt protokoll. Förhandlingarna är slutförda först när båda organisationerna undertecknat protokollet.

Av protokollet skall vidare framgå lönehöjningen beräknad som procenttal av underlaget enligt punkt 2 och 3 ovan.

8. Vid beräkning respektive avräkning tillämpas § 9 i Löneavtal 95.
9. När summan av procenttalen enligt punkt 7, andra stycket ovan uppgår till summan av procentenheterna enligt punkt 3 är de särskilda löneöversynerna genomförda för hela perioden.
10. Kan överenskommelse inte träffas i den särskilda löneöversynen år 2000 äger § 7 i Löneavtalet tillämpning.

Löneavtal 95

Utgångspunkter

Lönebildningen på det kommunala området — med drygt 1,1 miljon anställda — har stor samhällsekonomisk betydelse.

Kommuner, landsting och kyrkokommuner har viktiga och angelägna uppgifter i det svenska samhället. För närvarande har kommuner, landsting och kyrkokommuner underskott i ekonomin samtidigt som samhället inom olika områden efterlyser såväl volym- som kvalitetshöjningar. Detta ställer stora krav på både effektivitets- och produktivitetsförbättringar.

Ett stort ansvar åvilar därför parterna att förutsättningslöst pröva nya vägar för att förbättra verksamheterna. Härvid kan nya organisationsmönster och arbetsmetoder behöva prövas. Detta kommer att kräva medverkan av en kompetent och engagerad personal. Lönepolitiken får därvid stor betydelse för de anställdas engagemang liksom för de kommunala verksamheternas möjligheter att nå erforderliga effektivitets- och produktivitetsförbättringar.

En väldiskuterad och väldefinierad lönepolitik ökar förutsättningarna för att nå det positiva sambandet mellan lön, motivation och resultat. Ett samband som har stor betydelse för såväl arbetsgivare som arbetstagare.

Lönesättningen bör därför göras på ett konsekvent sätt och ha sin grund i klara och tydliga lönesättningsprinciper vilka på förhand är väl kända av de anställda. Sambandet mellan löneutveckling och utveckling av arbetsuppgifter och arbetsprestationer bör vara tydligt.

I den aktuella debatten har frågan om osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män en framträdande plats. Jämställdhetslagen har skärpts och lagen föreskriver bl.a. att arbetsgivare och arbetstagare särskilt skall verka för att utjämna och förhindra skillnader i löner och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. Av Jämställdhets-

lagen framgår att arbetsgivare som ett led i detta arbete årligen skall kartlägga förekomsten av löneskillnader mellan kvinnor och män. Löneavtal 95 har utformats i syfte att påskynda ett arbete enligt ovanstående.

§ 1 Gemensamma grunder

Den lokala lönepolitiken har stor betydelse för de kommunala arbetsgivarnas förmåga att nå sina verksamhetsmål. De kommunala arbetsgivarna åläggs i och med detta avtal fortsatt stort ansvar för lönebildningen. Däri ingår också att göra en värdering av löne- och anställningsvillkoren för den egna personalen i förhållande till andra avtalsområden på orten/i regionen.

Allmänna mål för lönebildningen är att bidra till en tryggad personalförsörjning på kort och lång sikt samt att beakta värdet av en engagerad insats från all personal. Därför är det viktigt att lönen uppfattas som rättvis av de anställda.

För att tillgodose kraven på ökad effektivitet och produktivitet i verksamheten är det av stor vikt att arbetstagarnas vilja till förkovran avseende såväl utbildning som arbetsuppgifter stimuleras samt att arbetstagarnas kompetens tillvaratas och utvecklas. Arbetet bör organiseras så att arbetstagaren ges möjlighet att successivt bredda och fördjupa sin kompetens och mångkunnighet i syfte att bidra till utveckling av verksamheten.

Arbetsgivare, arbetstagare och arbetstagarorganisationer har ett gemensamt ansvar för att löneskillnader mellan kvinnor och män inte beror på kön.

§ 2 Grundläggande principer för lönesättningen

1. För arbetstagare som följer särskilda bestämmelser om arbetstider m.m. för lärare samt förskollärare, fritidspedagoger och kyrkomusiker tillämpas nedanstående principer.

Lönebildning och lönesättning skall bidra till att kommunen/kyrkokommunen når målen för verksamheten. Lönesättningen skall stimulera till förbättringar av effektivitet, produktivitet och kvalitet.

Lönesättningen skall vara differentierad efter individuella eller andra grunder.

Lönerna skall bestämmas med hänsyn till arbetsuppgifterna, arbetstagarens bidrag till verksamhetsförbättringar, utbildningskraven, ansvaret och svårighetsgraden i arbetsuppgifterna och den enskilde arbetstagarens sätt att uppfylla dessa krav.

Ledningsförmåga, omdöme, initiativ, ekonomiskt ansvar, samarbetsförmåga samt idériakedom och innovationskraft skall beaktas vid lönesättning.

Lönen bör öka med stigande ansvar och svårighetsgrad samt med arbetstagarens prestation och duglighet.

Samma principer för lönesättning skall gälla för kvinnor och män liksom för yngre och äldre arbetstagare.

Anmärkning

Ovan angivna principer för lönesättning kan utvecklas och kompletteras av lokala parter.

2. För övriga arbetstagare tillämpas nedanstående principer.

Lönebildning och lönesättning skall bidra till att kommunen/kyrkokommunen når målen för verksamheten. Lönesättningen skall därvid bl.a. stimulera till förbättringar av effektivitet, produktivitet och kvalitet. Därför skall lönen för enskild arbetstagare vara individuell och differentierad och bestämmas utifrån arbetstagarens bidrag till verksamhetsförbättringar, befattningens ansvarsnivå, svårighetsgrad och befogenheter samt arbetstagarens prestation och duglighet.

Samma principer för lönesättning skall gälla för kvinnor och män liksom för yngre och äldre arbetstagare.

§ 3 Löneöversynsförhandlingar m.m.

Generell lönehöjning 1995 m.m.

1. Till arbetstagare grupp 1 utges generell lönehöjning med 1,0 % fr.o.m. 1995-08-01.

Anmärkning

Gäller inte för arbetstagare som under perioden 1 april–31 december 1995 erhållit uppflyttning i tariff/särskilt lönetillägg.

Löneöversyn 96

2. a) Arbetstagare grupp 1 med anställningsvillkor 1995-12-31 enligt BOK 423 eller AB, Bilaga P erhåller belopp motsvarande nästkommande tariffuppflyttning/särskilt lönetillägg, efter 1995-12-31, från och med 1996-01-01, dock garanteras samtliga 450 kronor. Dessutom erhåller de som före 1996-01-01 uppnått högsta särskilda lönetillägget (BOK 423) respektive högsta tariffbeloppet (Bilaga P) lönehöjning med ytterligare 350 kronor.

Till förfogande vid lokala löneöversynsförhandlingar finns ett utrymme som utgörs av summan av

- b) 5,2 % av den överenskomna fasta kontanta lönen för varje tillsvidareanställd förskollärare/fritidspedagog/hemspråkstränare och lärare inom kommunala musikskolan grupp 1 som är medlem i arbetstagarorganisationen och
- c) lägst 2,5 % av den överenskomna fasta kontanta lönen för övrig tillsvidareanställd arbetstagare grupp 1 som är medlem i arbetstagarorganisationen och
- d) lägst 1,5% av den överenskomna fasta kontanta lönen för varje tillsvidareanställd kvinna grupp 1 enligt c) ovan som är medlem i arbetstagarorganisationen.

Anmärkning

1. För beräkning av s.k. verksamhetsutrymme se vidare under Löneöversynsförhandlingar 1997 punkt e). Verksamhetsutrymmet kan användas för löneförändringar under perioden 1996–1998.
2. För beräkning, respektive fördelning, av utrymme vid Särskild löneöversyn se vidare underbilaga Särskild löneöversyn. Särskild löneöversyn genomförs årligen fr.o.m. 1996 t.o.m. 2000.

Löneöversyn 97

3. Till förfogande vid lokala löneöversynsförhandlingar 1997 finns ett utrymme beräknat som summan av
- a) 2,7 % av den överenskomna fasta kontanta lönen för varje tillsvidareanställd lärare inom det offentliga skolväsendet och kyrkomusiker enligt AB Bilaga P grupp 1 som är medlem i arbetstagarorganisationen och
 - b) 5,2 % av den överenskomna fasta kontanta lönen för varje tillsvidareanställd förskollärare/fritidspedagog/hemspråkstränare och lärare inom kommunala musikskolan grupp 1 som är medlem i arbetstagarorganisationen och
 - c) lägst 2,2 % av den överenskomna fasta kontanta lönen för övriga tillsvidareanställda arbetstagare grupp 1 som är medlem i arbetstagarorganisationen och
 - d) 1,0 % av den överenskomna fasta kontanta lönen för varje tillsvidareanställd kvinna grupp 1 enligt c) ovan som är medlem i arbetstagarorganisationen
 - e) ett för arbetstagarorganisationerna gemensamt utrymme (s.k. verksamhetsutrymme) beräknat på arbetstagarorganisationernas lönesumma och utgörs av lägst 0,5 % av summan av den fasta kontanta lönen för varje tillsvidareanställd arbetstagare grupp 1, som är medlem i berörda arbetstagarorganisationer vilka tecknar Lokalt kollektivavtal rörande lön och allmänna anställningsvillkor m.m. LOK95.

Lönesumman för beräkning av utrymmet enligt e) ovan fastställs vid utgången av den andra kalendermånaden före det första, med någon arbetstagarorganisation, utsatta förhandlingstillfället om Löneöversyn 1996. Lönesumman och det beräknade utrymmet skall redovisas för arbetstagarorganisationerna.

Löneöversyn 98

4. Till förfogande vid lokala löneöversynsförhandlingar 1998 finns ett utrymme beräknat som summan av 1,3 % av den överenskomna fasta kontanta lönen för varje tillsvidareanställd arbetstagare grupp 1 som är medlem i arbetstagarorganisationen.

Centrala översättningsförhandlingar

För utrymme m.m. avseende övriga löneöversynsförhandlingar under avtalsperioden skall förhandlingar (s.k. översättningsförhandlingar) mellan de centrala parterna genomföras på följande sätt.

5. Översättningsförhandlingarna under avtalsperioden skall genomföras enligt principen "samma som för alla andra och under samma förutsättningar som för alla andra". Utrymme som på särskilda grunder tillfaller någon annan arbetstagarorganisation skall således inte beaktas.

Med avtalsrörelse (-r) under avtalsperioden, enligt förhandlingsprotokollet till ÖLA 2000, avses överenskommelser om HÖK/ÖLA eller motsvarande överenskommelser träffade för perioden 1998-04-01–2000-03-31 mellan Landstingsförbundet, Svenska Kommunförbundet och Svenska Kyrkans Församlings- och Pastoratsförbund å ena sidan och Kommunal, TCO-OF:s förbundsområde Allmän kommunal verksamhet, TCO-OF:s förbundsområde Hälso- och sjukvård och SACO-förbunden exklusive Lärarnas Riksförbund å andra sidan.

Anmärkning

De utrymnen om lägst 0,5 % som på särskilda grunder tillfaller TCO-OF:s förbundsområde Hälso- och sjukvård 1 januari 1998 respektive 1999 skall således ej beaktas.

6. Det utrymme för löneökningar och andra åtgärder som skall tillföras avtalet skall motsvara vad som följer av ovan angivna HÖK/ÖLA eller motsvarande överenskommelser med ikraftträdande under avtalsperioden.
7. Om ovan angivna överenskommelser om HÖK/ÖLA eller motsvarande inneburit ändringar i Allmänna bestämmelser (AB)

eller motsvarande skall dessa ändringar ingå och, om de inte blivit föremål för överenskommelse mellan Svenska Kommunförbundet och lärarorganisationerna, genomföras i översättningsförhandlingarna.

8. Enas inte de centrala parterna i de i ovanstående punkter förutsatta förhandlingarna skall frågan bindande avgöras av särskild skiljenämnd, om central part begär prövning av frågan genom skriftlig framställning inom tre månader från den dag, då den centrala förhandlingen anses avslutad.

Skiljenämnden skall bestå av två ledamöter vardera från arbetsgivarsidan respektive arbetstagersidan samt en av dessa båda sidor gemensamt utsedd opartisk ordförande.

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

Särskild löneöversyn

Se underbilaga A till löneavtalet.

Gemensamt för alla avtalsåren

9. Underlaget för beräkning av utrymmet för lokal löneöversynsförhandling, med undantag för verksamhetsutrymmet, fastställs vid utgången av den andra kalendermånaden före förhandlingstillfället.
10. Överenskommelse kan träffas om annan beräkningstidpunkt, beräkning av respektive avräkning från utrymmet.
11. Bestämmelserna om utrymmets beräkning gäller inte för arbetstagarorganisationer med färre än 5 medlemmar i kommun/kyrkokommun.

Fördelning m.m.

12. Utrymmet enligt 2b–d), 3a–d) och 4 samt den enligt arbetsgivarens bestämmande till arbetstagarorganisation avsatta delen av

utrymmet enligt 3e), fördelas i förhandlingar med respektive arbetstagarorganisation med beaktande av de grundläggande principerna för lönesättning som framgår av § 2.

13. I de lokala förhandlingarna skall särskilt beaktas kvinnodominerade yrkesgrupper.
14. Vid de lokala förhandlingarna skall inom utrymmet eftersträvas att för lärare inom offentliga skolväsendet nuvarande lönespännvidd (ca 40%) bibehålls eller ökar samt att för övriga arbetstagare lönespännvidden ökar.

Anmärkning

Med lönespännvidd avses skillnaden mellan 90:e och 10:e percentilerna (för beräkning se Kommunala löner del 1 avsnittet teknisk beskrivning).

15. Arbetstagare grupp 1 garanteras av utrymmet 1996, såvida inte annat överenskommes lokalt, lönehöjning med 300 kronor fr.o.m. 1996-01-01. Lönehöjning för tillsvidareanställd arbetstagare avräknas utrymmet.
16. Eventuell lönejustering till följd av den garanterade månadslönen enligt punkt 22 nedan skall avräknas från utrymmet för löneöversynsförhandlingar. Dock kan aldrig mer än 2/3 av utrymmet tas i anspråk för lönejustering enligt punkt 22. Om dessa 2/3 av utrymmet inte räcker till att uppfylla villkoret om garantilönenivåerna nedräknas dessa i proportion till tillgängligt utrymme.
17. Löneförändringar skall gälla fr.o.m. 1 januari respektive år, såvida inte annat överenskommes.
18. Lönehöjning som utges till annan än tillsvidareanställd arbetstagare grupp 1 avräknas inte från utrymmet.
19. Utfallet i förhandlingarna enligt punkt 12 ovan avseende utrymmet enligt punkt 3e) ovan skall för arbetstagarorganisationerna redovisas dels per arbetstagarorganisation dels totalt. Redovisning skall ske senast 1998-03-31.

20. Planerade samtal skall hållas med arbetstagare som inte erhåller löneökning.

Garantilöner fr.o.m. 1997-01-01

21. Efter 12 månaders provanställning erhåller arbetstagare grupp 1 som är tillsvidareanställd som

- a) förskollärare/fritidspedagog/hemspråkstränare 12.500 kronor per månad.
- b) lärare inom det offentliga skolväsendet, med undantag av lärare enligt c) och d) nedan, lärare inom kommunala musikskolan eller kantor 13.000 kronor per månad.
- c) senarelärare eller lärare i särskolan 14.000 kronor per månad.
- d) lärare inom gymnasieskolans/vuxenutbildningens allmänna ämnen eller organist 14.500 kronor per månad.

22. Efter 5 års sammanhängande anställning skall, om de lokala parterna inte enas om annat, månadslönen — efter närmast följande löneöversyn — vara för arbetstagare grupp 1 som är tillsvidareanställd som

- a) förskollärare/fritidspedagog/hemspråkstränare 14.300 kronor.
- b) lärare inom det offentliga skolväsendet, med undantag av c) och d) nedan, lärare inom kommunala musikskolan eller kantor 15.150 kronor.
- c) senarelärare eller lärare i särskolan 16.150 kronor.
- d) lärare inom gymnasieskolans/vuxenutbildningens allmänna ämnen eller organist 16.650 kronor.

§ 4 Övriga förhandlingar m.m.

1. Förhandlingar om lön upptas då part så begär.

2. Överenskommelse om lön får träffas med enskild arbetstagare.

Anmärkning

De centrala parterna anser det angeläget att lönesättningen så långt möjligt sker i samstämmighet mellan de lokala parterna. Kommunen/kyrkokommunen bör informera lokal facklig organisation, som så begär, om överenskommen höjning av lönen för anställda som är medlemmar i organisationen.

Tvist med anledning av denna anmärkning kan endast föras som lokal förhandling. Detsamma skall gälla i det fall tvist uppstår om lokalt överenskomna regler avseende tillämpningen av paragrafen. Vid bristande enighet mellan parterna gäller arbetsgivarens uppfattning. Skadestånd utges inte.

3. Central förhandling kan påkallas i de fall som framgår av § 7.

§ 5 Fredsplikt

Förhandlingar som avses i §§ 3 och 4 skall föras under fredsplikt.

§ 6 Klassificering

Klassificering sker för kommuner i enlighet med bilaga 3 till statistiköverenskommelsen.

För kyrkokommuner sker klassificering i enlighet med överenskommelse om befattningssystem för kyrkokommuner — BSF.

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.

§ 7 Förhandlingsordning

1. Kan överenskommelse om lönesättning i nedan angivna fall icke uppnås lokalt må central part påkalla central förhandling senast en månad efter det att den lokala förhandlingen avslutats.

- a) I frågor som avses i § 3 ovan avseende fördelning av utrymme enligt Löneöversyn 1996 punkt 2 b)–d), Löneöversyn 1997 punkt 3 a)–d) och Löneöversyn 1998 punkt 4.
- b) Då arbetstagares arbetsuppgifter till följd av omfattande ändring av förvaltningsorganisationen — efter beslut i behörigt organ — avsevärt och stadigvarande ändrats.

Anmärkningar

1. Med omfattande ändringar av förvaltningsorganisationen avses sammanslagning/delning av förvaltning, kommunfelsreform, distriktsindelning eller liknande. I de största kommunerna motsvaras förvaltning av stor organisatorisk enhet.
 2. Med beslut i behörigt organ avses beslut i fullmäktige eller styrelse/nämnd som fått i uppdrag att fatta beslut i ovan angivna ärende.
2. Enas ej de centrala parterna skall frågan bindande avgöras av särskild skiljenämnd, om central part begär prövning av frågan genom skriftlig framställning inom en månad från den dag, då den centrala förhandlingen anses avslutad.

Skiljenämnden består av tre ledamöter, av vilka Svenska Kommunförbundet, Landstingsförbundet respektive Svenska Kyrkans Församlings- och Pastoratsförbund 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.

§ 8 Resultatlön m.m.

Lokala parter får träffa kollektivavtal om resultatlön och alternativa löneformer.

§ 9 Löneberäkning för deltids- och uppehållsanställd

Vid utrymmesberäkning/lönehöjning/lönesättning enligt centralt eller lokalt kollektivavtal skall — såvida inte annat uttryckligen av-

talats — beloppet för deltidsanställd arbetstagare nedräknas i proportion till förhållandet mellan arbetstiden för deltidsanställningen och arbetstiden för motsvarande heltidsanställning samt för uppehållsanställd nedräknas med utifrån arbetsårets omfattning angiven uppehållslönefaktor enligt AB 95 § 18 mom. 2.

§ 10 Övrigt

Vid förhandling enligt § 3 utgör stiftsförbund av Svenska Kyrkans Församlings- och Pastoratsförbund lokal part för de kyrkliga kommuner som ingivit förhandlingsfullmakt till Pastoratsförbundet. Förhandlingarna genomförs som stiftsvisa förhandlingar. Förhandlingsframställan inges till Pastoratsförbundet.

Särskilda bestämmelser för lägerverksamhet och tillfälligt utflyttad verksamhet med övernattning

A Tillfälligt utflyttad verksamhet

1. 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.
2. Lokal överenskommelse kan träffas avseende anställningsvillkoren under den tillfälligt utflyttade verksamheten.

B Lägerverksamhet

1. Med lägerverksamhet avses aktiviteter och resor inom barnomsorg, skola, fritidsverksamhet, dagcentralverksamhet för äldre och funktionshindrade samt aktiviteter och resor inom den kyrkokommunala sektorn.
2. För varje tjänstgöringsdygn varunder övernattning ägt rum erhåller arbetstagare ersättning med nedanstående belopp i ett för allt. Ersättningen inbegriper semesterlön och semesterersättning med belopp som förutsätts i semesterlagen.

Per tjänstgöringsdygn

244:00 kr

Vid lägerverksamhet o.dyl. gäller ej §§ 30, 33 och vad avser § 32 tid utöver normalt arbetstidsschema.

För fullgjord aktiv tjänstgöring utöver ordinarie arbetstid utges tidskompensation timme för timme.

Lokal överenskommelse kan träffas avseende andra anställningsvillkor under lägerverksamheten.

C Allmänt

1. De centrala parterna förutsätter att arbetsgivaren klargör grunder och villkor för verksamheten innan den påbörjas.
2. I anslutning till ovanstående överenskommelse är de centrala parterna ense om att lokala avtal äger fortsatt giltighet tills överenskommelse träffas om annat.