

# Bransch- och löneavtal 2019-2022




**Arbetsgivaralliansen Branschkommitté  
Utbildning och Folkbildning**

Läraryrket och Lärarnas Riksförbunds Samverkansråd  
Akademikerförbunden/SULF  
Fackförbundet ST/Visions Samverkansråd



# FÖRHANDLINGSPROTOKOLL

Sida

Sign	Sign	Sign	Sign
			

Ärende

Förändringar i nuvarande bransch- och löneavtal **Högskola** inom bransch Utbildning  
Folkbildning.

Tid

2018-12-13 - 2019-06-13

Parter

Arbetsgivaralliansen branschkommitté, Utbildning Folkbildning  
Läraryrskommittén och Lärarnas riksförbunds samverkansråd, SULF samt ST  
/Vision samverkansråd som företräds av ST

Protokollet justeras av

Christina Thunberg för Arbetsgivaralliansen

Marita Larsson ST

Mats Andersson för Läraryrskommittén

Lärarnas Riksförbund Per- Olov Sorsell

Jan Gladh Akademikerförbundet/SULF

Bakgrund är att ett förändrat villkorsavtal tecknas för högskolor anslutna till  
Arbetsgivaralliansen. En gemensam målsättning för parterna är att anpassa avtalet till  
Högskoleförordningen samt ge ökade förutsättningar för Arbetsgivaralliansens högskolor  
att vara attraktiva arbetsplatser. Avtalet bifogas i sin helhet till detta protokoll.

## § 1 Överenskommelse

Parterna träffar bransch och löneavtal för anslutna högskolor för  
perioden 2019-01-01 – 2022-06-30 med ändringar som anges i  
följande paragrafer.

## § 2 Utvärdering och utbildning

Parterna är ense om att under avtalsperioden utvärdera löneutfallet och  
löneprocessen samt avtalet i sin helhet.

En partsgemensam utbildning och information tas fram avseende lön och lönestruktur

## FÖRHANDLINGSPROTOKOLL

Utskriftsdatum  
2019-06-18

Protokoll nr

Sida  
2

Sign

Sign

Sign

Sign



### § 3 Parternas avsiktsförklaring för avtalsperioden 2019 - 2022

För att kunna rekrytera och behålla de bästa lärarna, forskarna och doktoranderna samt övrig personal måste högskolor knutna till Arbetsgivaralliansens branschområde Högskola framstå som konkurrenskraftiga. Därför är de centrala parterna överens om att de anställdas lön, arbetsmiljö och möjlighet till goda karriärvägar och meriteringsanställningar ska vara faktorer som prioriteras under avtalsperioden.

### § 4 Partsgemensam syn

Parterna är ense om att en god arbetsmiljö är avgörande för en arbetsplats. Arbetsmiljö är ett komplext område som omfattar såväl den fysiska som den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Ett helhetsperspektiv bör hållas och även inkludera frågor som rör friskvård.

Under avtalsperioden ska parterna på lämpligt sätt utvärdera arbetsmiljöarbetet och tjänsteplaneringen på högskolorna. Metoden för utvärdering bestäms i samråd mellan parterna

Parterna omfattas av avtal om samverkan. Syftet med samverkansavtalet är, bland annat, att öka delaktigheten för medarbetare och bidra till tydligare beslutsprocesser i verksamheten. Ett lämpligt sätt är att kontinuerligt arbeta med frågan inom samverkan.

Parterna ser att det är viktigt att föreskriften om organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4) på ett medvetet och aktivt sätt tillämpas på arbetsplatsen.

Central konsultation kan begäras i frågor kring samverkan och arbetsmiljö.

Vad gäller arbetstid för lärare ska lokalt kollektivavtal träffas i frågan.

Parterna ska under avtalsperioden se över statistikavtalet.

Vid upprättande av tjänstgöringsplan är det av vikt att lärares samtliga arbetsuppgifter beaktas.

Centrala parter ska under avtalsperioden utarbeta riktlinjer rörande facklig förtroendemans förutsättningar att fullgöra sitt uppdrag. Utgångspunkten ska vara Arbetsgivaralliansens, LOs och PTKs samverkansavtal.

Parternas avsikt är att utvärdera ovanstående.

Större förändringar har gjorts med avsikt att skapa den önskade anpassningen till Högskoleförordningen och andra förbättringar. Förändrade rubriker och ny paragrafsättning har gjorts. Hela den nya avtalstexten biläggs detta protokoll.

# FÖRHANDLINGSPROTOKOLL

Utskriftsdatum  
2019-06-18

Protokoll nr

Sida  
3

Sign

Sign

Sign

Sign



Övergångsregler.

Begreppet timanställning har tidigare använts.  
Timanställningar enligt tidigare avtal ingångna före 2019-06-01 löper giltighetstiden ut. Dock längst till och med 2019-12-31.

Nu gällande lokala avtal om löner för doktorander ska revideras i enlighet med detta avtal senast den 2019-12-31.

Lokala avtal gäller till dess att endera part säger upp avtalet.

Parterna är ense om att förändringarna träder i kraft från och med den 1 januari 2019.

Förhandlingen förklaras avslutad.

2019-06-18

Vid protokollet

Christina Thunberg för Arbetsgivaralliansen



Justeras



Jan Gladh för Akademikerförbunden/SULF



Mats Andersson för Lärarförbundet



Per-Olov Sorsell för Lärarnas Riksförbund



Marita Larsson för ST

# Innehåll

Författningar och förkortningar	3
Avtal om allmänna anställningsvillkor	4
§ 1 Avtalets omfattning	4
§ 2 Allmänna åligganden	5
§ 3 Behörighet och bedömningsgrunder vid anställning	6
§4 Anställning	8
§5 Anställning som doktorand	10
§ 6 Arbetstid	13
§ 7 Lön för del av löneperiod	20
§ 8 Restidsersättning	21
§ 9 Semester	23
§ 10 Sjuklön	26
§ 11 Föräldralön	32
§ 12 Ledighet	34
§ 13 Uppsägning	36
§ 14 Giltighetstid	39
Bilaga 1 Övriga avtal mellan parterna	40
Bilaga 2 Löneavtal	41
Bilaga 3 Uppsägningstider enligt LAS	48

# Författningar och förkortningar

Arbetstidslag (1982:673) (ATL)

Lag (1982:80) om anställningsskydd (LAS)

Semesterlagen (1977:480) (SemL)

Lag (1991:1047) om sjuklön (SjLL)

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

Smittskyddslag (2004:168)

ITP Industrins och handelns tilläggspension

SFB Socialförsäkringsbalken

TFA Trygghetsförsäkring vid arbetsskada

TGL Tjänstegrupplivförsäkring

TRS Trygghetsrådet TRS

# Avtal om allmänna anställningsvillkor

## § 1 Avtalets omfattning

### **Mom. 1 Avtalets giltighetsområde**

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

### **Mom. 2 Undantag från avtalets bestämmelser**

#### ***Mom. 2:1 Företagsledare eller motsvarande***

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

#### ***Mom. 2:2 Utlandstjänstgöring***

Om en arbetstagare på arbetsgivarens uppdrag tjänstgör utomlands ska anställningsvillkoren under utlandsvistelsen regleras antingen genom överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren eller genom särskilt utlandsreglemente eller liknande hos arbetsgivaren. Vid utlandstjänstgöring gäller "Avtal om social trygghet för tjänstemän vid utlandstjänstgöring" för arbetstagare som anges i nämnda avtal.

### **Mom. 3 Lokala kollektivavtal m.m.**

#### ***Mom. 3:1 Lokalt kollektivavtal och enskild överenskommelse***

Avvikelser från avtalets bestämmelser kan göras genom ett lokalt kollektivavtal eller där så anges genom en skriftlig enskild överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. Enskilda överenskommelser löper tillsviðare men kan skriftligen sägas upp av endera parten med en uppsägningstid om 3 månader.



**Mom. 3:2 Lokalt arbetstidsavtal för lärare**

För lärares arbetstid ska lokala avtal tecknas. Sådant avtal gäller tills vidare med tre månaders uppsägningstid. Utgångspunkter för de lokala förhandlingarna är § 6. Om parterna inte kan enas vid en förhandling om lokalt kollektivavtal för lärares arbetstid gäller § 6. Ett sådant avtal anses vara slutet med stöd av Branschavtal Högskola.

**Mom 3:3**

För Lärarförbundet gäller att Lärarförbundets avdelning är lokal part. För Lärarnas Riksförbund gäller att Lärarnas Riksförbunds kommunförening utgör lokal part.

Om det inte finns lokal part för Akademikerförbunden är SULF lokal part.

Om det inte finns lokal part för ST/Visions samverkansråd är ST lokal part.

## § 2 Allmänna åligganden

**Mom. 1 Lojalitet, förtroende, diskretion**

Förhållandet mellan arbetsgivaren och arbetstagaren grundar sig på ömsesidig lojalitet och ömsesidigt förtroende. Diskretion ska iakttas gällande verksamhetens angelägenheter.

**Mom. 2 Bisysslor**

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

En arbetstagare får inte bedriva bisyssla som kan inverka negativt på arbetstagarens arbete i tjänsten.

Arbetsgivaren är skyldig att informera sina anställda vad som kan göra en bisyssla otillåten. Arbetstagaren ska på begäran anmäla bisyssla och lämna de uppgifter, som arbetsgivaren anser behövs för bedömning av bisyssla.

Om deltidsanställd har anställning hos annan arbetsgivare än huvudarbetsgivaren, för att öka sysselsättningsgraden, är detta i normalfallet inte att betrakta som bisyssla. Detta förutsätter dock att arbetet inte inverkar negativt på arbetstagarens arbete i tjänsten eller är konkurrerande.

### **Mom. 3 Förtroendeuppdrag**

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

### **Mom. 4 Anställningsavtal**

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

### **Mom. 5 Identitet**

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

I verksamheter som direkt eller indirekt berörs av lag om registerkontroll ska arbetstagaren på begäran av arbetsgivaren uppvisa utdrag ur belastningsregister

## § 3 Behörighet och bedömningsgrunder vid anställning

### **Mom. 1 Professorer**

Behörig att anställas som professor inom annat än konstnärlig verksamhet är den som har visat såväl vetenskaplig som pedagogisk skicklighet. Behörig att anställas som professor inom konstnärlig verksamhet är den som har visat såväl konstnärlig som pedagogisk skicklighet.

Som bedömningsgrunder vid anställning av en professor ska graden av sådan skicklighet som är ett krav för behörighet för anställning gälla. Prövningen av den pedagogiska skickligheten

ska ägnas lika stor omsorg som prövningen av den vetenskapliga eller konstnärliga skickligheten. Varje högskola bestämmer i övrigt själv vilka bedömningsgrunder som ska tillämpas vid anställning av en professor.

### **Mom. 2 Lektorer**

1. Behörig att anställas som lektor är inom annat än konstnärlig verksamhet, den som dels har visat pedagogisk skicklighet, dels har avlagt doktorsexamen eller har motsvarande vetenskaplig kompetens eller någon annan yrkesskicklighet som är av betydelse med hänsyn till anställningens ämnesinnehåll och de arbetsuppgifter som ska ingå i anställningen, och
2. inom konstnärlig verksamhet, den som dels har visat pedagogisk skicklighet, dels har avlagt konstnärlig doktorsexamen, visat konstnärlig skicklighet eller har någon annan yrkesskicklighet som är av betydelse med hänsyn till anställningens ämnesinnehåll och de arbetsuppgifter som ska ingå i anställningen.

Som bedömningsgrunder vid anställning av en lektor ska graden av sådan skicklighet som är ett krav för behörighet för anställning gälla. Prövningen av den pedagogiska skickligheten ska ägnas lika stor omsorg som prövningen av andra behörighetsgrundande förhållanden enligt första stycket. Varje högskola bestämmer i övrigt själv vilka bedömningsgrunder som ska tillämpas vid anställning av en lektor.

### **Mom. 3 Biträdande lektorer**

Behörig att anställas som biträdande lektor är den som har avlagt doktorsexamen eller har motsvarande vetenskaplig kompetens. Främst bör den komma i fråga som har avlagt doktorsexamen eller har nått motsvarande kompetens högst fem år innan tiden för ansökan av anställningen som biträdande lektor har gått ut. Även den som har avlagt doktorsexamen eller har uppnått motsvarande kompetens tidigare kan dock komma i fråga om det finns särskilda skäl. Med särskilda skäl avses ledighet på grund av sjukdom, föräldraledighet, ledighet för fackliga förtroendeuppdrag eller andra liknande omständigheter. Varje högskola bestämmer själv vilka bedömningsgrunder som ska tillämpas vid anställning av en biträdande lektor. Inför sådan anställning ska högskolan ställa upp de bedömningsgrunder som kommer att tillämpas i enlighet med §4 Biträdande Lektor.

### **Mom. 4 Övriga befattningar**

Vid övriga befattningar bestämmer högskolorna själva vilka bedömningsgrunder som ska tillämpas.

## **§4 Anställning**

Vid tolkning och tillämpning av följande moment ska högskoleförordningen och förarbetena till högskoleförordningen vara vägledande.

### **Mom.1 Anställning tills vidare**

Anställning gäller tillsvidare om inte annat överenskommit enligt Lag (1982:80) om anställningsskydd, (LAS) *eller* tjänster reglerade under mom. 2.

### **Mom. 2 Tidsbegränsade anställningar**

De tidsbegränsade anställningsformerna i LAS gäller med tillägg och undantag enligt nedan. Dessa anställningar ska annonseras ut och sökas i konkurrens med undantag för anställning som gästprofessor.

### **Lärare inom konstnärlig verksamhet**

En lärare inom konstnärlig verksamhet får anställas tills vidare, dock längst 5 år. En sådan anställning får förnyas. Den sammanlagda anställningstiden får dock omfatta högst 10 år. I fråga om anställningen gäller i övrigt lagen (1982:80) om anställningsskydd.

### **Gästprofessor**

En gästprofessor ska anställas tills vidare, dock längst till en viss tidpunkt. En sådan anställning får förnyas. Den sammanlagda anställningstiden får dock omfatta högst 5 år. En gästprofessor ska tillföra den enskilda högskolan vetenskaplig kompetens som berikar och utvecklar undervisningen och/eller forskningen. Gästprofessorn huvudsakliga arbetsuppgifter ska utgöras av forskning. I fråga om anställningen gäller i övrigt lagen (1982:80) om anställningsskydd.

### **Adjungerad professor**

En adjungerad professor ska anställas tills vidare, dock längst till en viss tidpunkt. En sådan anställning får förnyas. Den sammanlagda anställningstiden får dock omfatta högst tolv år. En adjungerad professor ska främja kunskapsbildningen inom den enskilda högskolan. En adjungerad professor har sin huvudsakliga anställning hos annan arbetsgivare. I fråga om anställningen gäller i övrigt lagen (1982:80) om anställningsskydd.

### **Biträdande lektorer**

Anställning som biträdande lektor är en meriteringsanställning och gäller tills vidare, dock längst under en tid på minst fyra och högst sex år som bestämts av högskolan före anställningen. Syftet med anställningen är att läraren ska ges möjlighet att utveckla sin självständighet som forskare och meritera sig såväl vetenskapligt som pedagogiskt för att uppfylla kraven på behörighet för en tillsvidareanställning som lektor. En biträdande lektor ska i huvudsak ägna sig åt forskning, minst 75 procent. Lokalt kollektivavtal kan tecknas om annan fördelning.

En anställning enligt första stycket ska förlängas om det på grund av den biträdande lektorns sjukfrånvaro, föräldraledighet, ledighet för fackliga förtroendeuppdrag eller andra särskilda skäl krävs ytterligare tid för att uppnå syftet med anställningen.

För en anställning enligt första och andra styckena gäller i övrigt lagen (1982:80) om anställningsskydd.

### **Befordran till lektor**

En biträdande lektor ska efter ansökan befordras till lektor om han eller hon.

1. har behörighet för en anställning som lektor, och
2. vid en prövning bedöms lämplig för en sådan anställning enligt de bedömningsgrunder som högskolan har bestämt ska tillämpas i ett ärende om befordran till lektor. En sådan befordran innebär en tillsvidareanställning som lektor.

### **Postdoktor**

Postdoktor kan anställas senast tre år efter avlagd doktorexamen och får anställas tills vidare, dock längst tre år. Anställningen ska förlängas med motsvarande tid som den anställde varit sjuk, föräldraledig, haft fackligt uppdrag eller vid andra liknande omständigheter, om den anställde så begär.

Denna tidsbegränsade anställning får kombineras med annan tidsbegränsad anställning enligt LAS, dock sammanlagt längst fyra ej inräknad tid då den anställda varit sjuk, föräldraledig, ledig för fackliga förtroendeuppdrag eller vid andra liknande omständigheter. En postdoktor ska i huvudsak ägna sig åt forskning, minst 80 procent. En förutsättning är att arbetstagaren inte tidigare varit anställd som postdoktor under mer än ett år inom närliggande ämnesområde vid samma lärosäte.

För en anställning som postdoktor gäller i övrigt lagen (1982:80) om anställningsskydd.

### **Mom. 3 Övergång till tillsvidareanställning**

Bestämmelsen i 5 a § LAS om tidsbegränsad anställning tillförs följande: Om en arbetstagare har haft såväl allmän visstidsanställning som vikariat i sammanlagt mer än tre år under en femårsperiod övergår anställningen till en tillsvidareanställning.

Oavsett om en arbetstagare har kvalificerat sig för tillsvidareanställning med stöd av 5 a § LAS eller detta moment kan arbetstagaren på egen begäran avstå från sin rätt till tillsvidareanställning med giltig verkan för perioder om högst sex månader.

## §5 Anställning som doktorand

### **Mom 1 Allmänna föreskrifter**

Högskolorna får ha särskilda anställningar för doktorander för att dessa skall genomföra sin utbildning på forskarnivå.

Villkor i detta avtal gäller även för den som har anställning som doktorand med följande tillägg.

### **Mom.2 Arbetsuppgifter, arbetstid**

Den som är anställd som doktorand ska främst ägna sig åt sin egen utbildning.

En anställd får dock i begränsad omfattning efter överenskommelse arbeta med utbildning, forskning, konstnärlig forskning och administration. Sådant arbete får, innan doktorsexamen eller konstnärlig doktorsexamen har avlagts, inte omfatta mer än 20 procent av full arbetstid.

Vad gäller doktoranders arbetstid gäller branschavtal högskola § 6/ *Doktorand*.

### **Mom. 3 Anställning**

Bara den som antas eller redan har antagits till en utbildning på forskarnivå vid en högskola får anställas som doktorand.

#### **Mom. 3:1**

En anställning som doktorand skall avse arbete på heltid. Om en doktorand begär det, får anställningen avse arbete på deltid, dock lägst 50 procent av heltid. Med undantag för ledighetsregler i annan lagstiftning såsom t.ex. föräldraledighet eller sjukledighet.

När en doktorand ska anställas ska avseende fästas vid förmågan att tillgodogöra sig utbildningen på forskarnivå. Högskolan ska genom annonsering eller ett likvärdigt förfarande informera om den lediga anställningen, så att den som är intresserad av anställningen kan anmäla det till högskolan inom en viss tid.

#### **Mom 3:2 Anställningsform**

En anställning som doktorand ska gälla tills vidare, dock längst till en viss tidpunkt och aldrig för längre tid än ett år efter avlagd doktorsexamen eller konstnärlig doktorsexamen.

Den första anställningen får gälla högst ett år. Anställningen får förnyas med högst två år i taget.

En person får vara anställd som doktorand under sammanlagt högst åtta år. Den sammanlagda anställningstiden får dock inte vara längre än vad som motsvarar utbildning på forskarnivå på heltid under fyra år. Vid studier som ska avslutas med licentiatexamen eller konstnärlig licentiatexamen får den sammanlagda anställningstiden inte vara längre än vad som motsvarar utbildning på forskarnivå på heltid under två år. Från dessa tider ska avräkning göras för den studietid då doktoranden inte har varit anställd som doktorand.

Den sammanlagda anställningstiden ska om doktoranden begär det dock vara längre än vad som anges i tredje stycket, om det finns särskilda skäl.

Sådana skäl kan tex vara ledighet på grund av sjukdom, ledighet för tjänstgöring inom totalförsvaret eller för förtroendeuppdrag inom fackliga organisationer och studentorganisationer eller föräldraledighet.

I fråga om anställningen gäller i övrigt Lagen om anställningsskydd (LAS).

### **Lönesättning av doktorander**

Doktorander undantas från löneavtalet i avtalet Arbetsgivaralliansens bransch och löneavtal Högskola. Lön för doktorander ska regleras i lokalt kollektivavtal i en lönetrappa med 4 steg enligt nedan nivåer, som revideras i samband med ordinarie löneöversyn.

Nivå 1: ingångslön

Nivå 2 : år 2 eller minst 60 högskolepoäng

Nivå 3: år 3 eller minst 120 högskolepoäng

Nivå 4: minst 195 högskolepoäng

Nivå 2 och 3 uppnås efter fullgjort första resp. andra året inom forskarutbildningen enligt överenskommen individuell studieplan. Med fullgjord tid räknas även tid då doktoranden varit ledig för fackligt arbete, föräldraledig eller sjukskriven.

### **Handledning och andra resurser för doktorand**

Gällande studieplan, handledning och andra resurser gäller högskoleförordningens 5 kap. 28-31§§.

### **Avslut av doktorandanställning**

Innan doktorsexamen har avlagts får högskolan besluta att en anställning som doktorand inte ska förnyas bara om doktoranden själv begär det, eller om doktorandens rätt till handledning och andra resurser har dragits in.

För en anställning som doktorand gäller i övrigt lagen (1982:80) om anställningsskydd.



## § 6 Arbetstid

### **Mom.1 Arbetstidslagen**

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

#### *Anmärkning:*

Parterna är överens om att ett helhetsperspektiv ska anläggas vid planering av verksamheten och arbetstidens förläggning för arbetstagarna. Såväl arbetsmiljöperspektivet som verksamhetens behov bör tas i beaktande.

### **Mom. 2 Ordinarie arbetstid**

#### ***Ordinarie veckoarbetstid***

Den ordinarie arbetstiden för en heltidsanställd arbetstagare får inte överstiga 40 timmar i genomsnitt per helgfri vecka under en beräkningsperiod om högst 12 månader. Påsk-, pingst-, midsommar-, jul- och nyårsafton likställs med helgdag.

#### ***Förkortade arbetsdagar***

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

#### ***Arbetstidsförläggning för arbetstagare med reglerad arbetstid***

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

Arbetsgivaren ska lämna besked till arbetstagaren om ändrad arbetstidsförläggning senast 14 dagar i förväg. Sådant besked får lämnas kortare tid i förväg om oförutsedda händelser ger anledning till det enligt ATL §12.

### **Arbetstidsförläggning för arbetstagare med oreglerad arbetstid**

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

#### **Anmärkning:**

Parterna är överens om att begreppet oreglerad arbetstid endast innebär en språklig förändring. Partsavsikten är att begreppet ska tolkas på samma sätt som det tidigare begreppet förtroendearbetstid.

### **Lärares, forskares och doktoranders arbetstid**

Den totala årsarbetstiden för lärare är:

- 1 700 timmar för arbetstagare med 35 semesterdagar,
- 1 732 timmar för arbetstagare med 31 semesterdagar och
- 1 756 timmar för arbetstagare med 28 semesterdagar.

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

### **Arbetstidens fördelning**

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

Om en lärare erhåller externa forskningsmedel ska den i avtalet föreskrivna forskningstiden inte minskas. Överenskommelse kan dock träffas kring förändrad tjänstgöringsplan.

Fördelningen av arbetstiden skall normalt ske i ett flerårsperspektiv på högst tre år då omfattningen av olika arbetsuppgifter kan variera över tiden. Alla lärare förutsätts i ett sådant perspektiv kunna medverka i grundutbildningen. Utöver utbildningsinsatser skall utrymme ges för forskning och konstnärligt utvecklingsarbete, kompetensutveckling samt att följa utvecklingen inom egna ämnet.

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

### **Professor**

En professor ska ägna huvudparten av sin arbetstid åt forskning och kan även bedriva undervisning och/eller handledning på grund- och forskarutbildningen.

### **Lektor**

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

### **Adjunkt**

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

### **Doktorand**

Vad som sägs ovan om planering av arbetstiden och upprättande av tjänstgöringsplaner ska för doktorander tillämpas i de delar som inte berör forskarutbildning.

Vad gäller doktorander ska annat arbete än egen forskarutbildning förläggas så jämnt som möjligt över tiden. Sådant arbete får vara maximalt 20 procent för hela utbildningstiden.

### **Tjänstgöringsplan**

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

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

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

Arbetstid för övriga arbetsuppgifter ska också tas med i tjänstgöringsplanen. Denna ska inrymma all tid som behövs för att delta i möten på arbetsplatsen, som exempelvis informationsmöten för personal och arbetsplatsträffar samt som ledamot av olika nämnder och kommittéer, normalt ca tio procent av årsarbetstiden.

Parterna är införstådda med de variationer i undervisningens karaktär som föreligger mellan olika utbildningsområden och att begrepp kan ha olika innebörd inom olika delar av högskolan. En konsekvens av detta är att generella beräkningsgrunder för tidsåtgång för olika typer av undervisning är svåra att fastställa. Vid beräkning av tidsåtgång för den enskilde lärarens medverkan i

undervisningen skall hänsyn bland annat tas till undervisningens och examinationens uppläggning och metod, antal studenter, språk, kursens svårighetsgrad och nivå samt till för- och efterarbete.

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

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

En undervisningstimme motsvarar 45 minuters aktivitet.

### ***Beräkning av årsarbetstid vid frånvaro***

Vid sjukfrånvaro och tjänstledighet minskas den totala årsarbetstiden enligt gällande tjänstgöringsplan med dock lägst 8 timmar per arbetsdag vid heltidstjänstgöring. Vid en eller flera månaders frånvaro anses en månad motsvara 165 timmars arbete.

### **Mom 3 Övertid**

Rätt till övertidsersättning föreligger om arbetet har beordrats i förväg eller godkänts i efterhand. Ersättning ges i form av pengar (övertidsersättning) eller som ledighet (kompensationsledighet).

### ***Övertidskompensation***

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

Övertidsersättning per timme betalas enligt följande:

**A.** För övertidsarbete kl. 06.00 – 20.00 helgfri måndag – fredag

månadslön

94

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

$$\frac{\text{månadslön}}{72}$$

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

Övertidsersättningen inbegriper semesterlön.

### **Kompensationsledighet**

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

Kompensationsledighet per övertidstimme ges:

1. För övertidsarbete kl. 06.00 – 20.00 helgfri måndag – fredag med 1,5 timmar.
2. För övertidsarbete på annan tid med 2 timmar.

### **Enskild överenskommelse**

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

### **Mertidersättning**

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

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

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

Vid beräkning av överskjutande arbetstid räknas endast fullgjord halvtimme.

Mertidsersättning per timme betalas enligt följande:

$$\frac{\text{månadslön}}{3,5 \times \text{veckoarbetstid}}$$

Med månadslön avses här arbetstagarens deltidslön exklusive lönetillägg.

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

Mertidsersättningen inbegriper semesterlön.

### **Mom 4 Obekväm arbetstid**

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

#### ***Ersättningsregler för obekväm arbetstid (ob-tillägg)***

För obekväm arbetstid erhålls ob-tillägg enligt följande:

#### **Måndag – fredag:**

Från kl 18.00 till kl 24.00

$$\frac{\text{månadslön}}{600}$$

Från kl 00.00 till kl 07.00

$$\frac{\text{månadslön}}{400}$$

**Lördag – söndag:**

Från lör kl 00.00 till lör kl 07.00

månadslön  
400

Från lör kl 07.00 till sön kl 24.00

månadslön  
300

**Vid helger gäller följande:**

Från kl 07.00 på trettondagen, 1 maj, Kristi himmelfärds dag, 6 juni och pingstafton till kl 00.00 första vardagen efter respektive helg.

månadslön  
300

Från kl 18.00 på skärtorsdagen, dagen före alla helgons dag samt från kl 07.00 dag före julafton, midsommarafton, jul- och nyårsafton till kl 00.00 första vardagen efter respektive helg.

månadslön  
150

**Enskild överenskommelse**

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

**Jour och beredskap**

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

## § 7 Lön för del av löneperiod

**Mom. 1 Beräkning av dagslön**

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



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

### **Mom. 2 Beräkning av timlön**

Ersättning per timme utgörs av:

månadslön

165

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

## § 8 Restidsersättning

### **Mom. 1 Rätt till restidsersättning**

Arbetstagaren har rätt till restidsersättning enligt § 8 mom. 2 och 3 nedan om inte arbetsgivaren och arbetstagaren har kommit överens om att kompensation för restid ska utges i annan form. Förekomsten av restid kan t ex beaktas vid fastställande av lönen. Anställda med oreglerad arbetstid har rätt till restidsersättning endast om resan beordrats eller överenskommelse om detta gjorts i förväg.

### **Mom. 2 Restid**

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

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

Vid beräkning av restid ska endast fullgjord halvtimme tas med. Om restid föreligger såväl före som efter den ordinarie arbetstiden en viss dag, ska de båda tidsperioderna räknas ihop.

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

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

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

### **Mom. 3 Ersättning**

Restidsersättning betalas per timme med:

$$\frac{\text{månadslön}}{240}$$

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

$$\frac{\text{månadslön}}{190}$$

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

Med månadslön avses arbetstagarens aktuella fasta kontanta månadslön.

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

### **Mom. 4 Enskild överenskommelse**

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

## § 9 Semester

Mom. 1 Allmänna bestämmelser. En arbetstagare har rätt till semester enligt semesterlagen med de tillägg och avvikelser som anges i detta avtal.

### **Mom. 2 Intjänandeår och semesterår**

Intjänandeåret sammanfaller med semesteråret, vilket är löpande kalenderår.

### **Mom. 3 Semesterledighet**

#### ***Mom. 3:1 Semesterns längd***

En arbetstagare har för helt kalenderår rätt till:

- 28 semesterdagar t.o.m. det semesterår arbetstagaren fyller 29 år,
- 31 semesterdagar fr.o.m. det semesterår arbetstagaren fyller 30 år och
- 35 semesterdagar fr.o.m. det semesterår arbetstagaren fyller 40 år.

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

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

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

Arbetstagare som önskar nyttja sin rätt att spara semesterdagar, eller ta ut sparade semesterdagar, enligt bestämmelserna i detta avtal ska skriftligen anmäla detta till arbetsgivaren senast den 15 maj aktuellt semesterår.

## **Mom. 4 Semesterlön, semesterersättning m.m.**

### ***Mom. 4:1 Beräkning av semesterlön***

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

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

### ***Mom. 4:2 Beräkning av semesterersättning***

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

Semesterersättning betalas per semesterdag med 4,6 procent av arbetstagarens månadslön när anställningen upphör, plus semestertillägg beräknat enligt § 9 mom. 4:1.

Enskild överenskommelse kan tecknas om växling av semesterdagstillägget till ytterligare ledig dag. Ansökan ska göras i god tid och avtal gäller endast innevarande och hela semesterår. Årets hela semester måste tas ut innan växlade dagar tas ut. Lediga växlade dagar måste tas ut samma år. Giltigt från och med 2020-01-01.

Semesterdagstillägg omvandlas till lediga dagar enligt följande:  
Vid 28 semesterdagar ges 6 lediga dagar  
Vid 31 semesterdagar ges 6 lediga dagar  
Vid 35 semesterdagar ges 7 lediga dagar

### ***Mom. 4:3 Avdrag för obetald semester***

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

### ***Mom. 4:4 För mycket uttagen semester***

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

### **Mom. 5 Semesterrätt vid kort anställning**

Anställning för viss tid som inte varar längre än tre månader berättigar inte till semesterledighet utan till semesterersättning. Den beräknas enligt semesterlagen, d.v.s. 12 procent av arbetstagarens under intjänandeåret förfallna lön i anställningen.

### **Mom. 6 Sparad semester**

Om en arbetstagare har rätt till fler än 20 betalda semesterdagar får överskjutande dagar sparas. Detta får endast ske om arbetstagaren samma år inte tar ut tidigare sparad semester. Maximalt 30 dagar får sparas.

### **Mom. 7 Semester vid koncentrerad deltid**

#### ***Mom. 7:1 Semesterförläggning***

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

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

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

$$\frac{\text{Antal arbetsdagar per vecka}}{5} \times \text{Antal brutto semesterdagar som ska utläggas} = \text{Antal semesterdagar som ska förläggas till dagar som annars skulle ha utgjort arbetsdagar (nettoarbetsdagar)}$$

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

Med "antal arbetsdagar per vecka" avses arbetstagarens utlagda arbetsdagar per vecka i genomsnitt under en fyraveckorsperiod (eller annan förläggings-period).

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

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

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

### **Mom. 7:2 Semesterberäkning**

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

### **Mom. 7:3 Enskild överenskommelse**

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

## **§ 10 Sjuklön**

### **Mom. 1 Rätt till sjuklön**

En arbetstagare har rätt till sjuklön under de första 14 kalenderdagarna i en sjukperiod enligt lagen om sjuklön med tillägg i § 10 mom. 3:2 andra stycket. Sjuklön från arbetsgivaren för om 15:e kalenderdagen i sjukperioden betalas enligt detta avtal.

### **Mom. 2 Sjukanmälan**

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

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

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

### **Mom. 3 Försäkran och läkarintyg**

#### ***Mom. 3:1 Försäkran***

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

#### ***Mom. 3:2 Läkarintyg***

Arbetsgivaren är skyldig att betala sjuklön fr.o.m. den sjunde kalenderdagen efter dagen för sjukanmälan endast om arbetstagaren styrker nedsättningen av arbetsförmågan och sjukperiodens längd med läkarintyg.

Om arbetsgivaren begär det ska arbetstagaren styrka nedsättningen av arbetsförmågan med läkarintyg från tidigare dag.

Arbetsgivaren har rätt att anvisa läkare. Arbetsgivaren ersätter kostnaden för anvisad läkare.

### ***Mom. 4 Sjuklönens storlek***

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

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

Karensavdrag samt sjuklön beräknas i tre steg.

Med månadslön avses i detta moment fast kontant månadslön samt eventuella fasta lönetillägg t.ex ob-tillägg, jour och beredskap per månad. Tillägg beräknas utifrån representativ period /alt. gällande tjänstgöringsplan.

1. Först beräknas frånvaro per timme med  $(\text{Månadslön} \times 12) / (52 \times \text{veckoarbetstid})$ . Vid sjukdom del av dag se anmärkningar punkt 5 och 6.
2. Sjuklön per timme beräknas enligt  $(\text{Månadslön} \times 12) / (52 \times \text{veckoarbetstid}) \times 0,8$
3. Karensavdrag som uppgår till 3,68% av månadslön enligt def. ovan dras av från sjuklön till dess att fullt karensavdrag gjorts.

**Fullt avdrag**

Fullt löneavdrag på grund av sjukfrånvaro beräknas per arbetsdag, från dag 1, till dess att aktuell sjuklöneperiod upphör.

**Sjuklön läggs till**

Dag 1-14 betalas sjuklön som motsvarar 80% av den månadslön arbetstagaren normalt skulle ha fått enligt definition ovan.

**Karensavdrag dras av från sjuklön**

Från sjuklönen ska ett karensavdrag göras. Karensavdraget motsvarar 3,68 % av arbetstagarens månadslön enligt def. ovan.

*Anmärkningar*

1. Vid oreglerad arbetstid anses en arbetsdag omfatta 8 timmar för heltidsanställd.
2. För arbetstagare med intermitterent tjänstgöring beräknas ett snitt över en representativ period. Vid oregelbunden tjänstgöring beräknas ett snitt över en representativ period /alt. gällande tjänstgöringsplan.
3. Ny sjukperiod som börjar inom 5 kalenderdagar från det att en tidigare sjukperiod upphört ska betraktas som en fortsättning på den tidigare sjukperioden. Det innebär att fortsatt karensavdrag kan behöva göras intill 20 procent av genomsnittlig veckoarbetstid i den fortsatta sjukperioden. Gäller även avdrag som görs enligt § 8 mom. 4:2 i avtalet.



4. Antalet karensavdrag får enligt lagen inte överstiga tio tillfällen under en tolv månadersperiod. Om det vid en ny sjukperiod visar sig att arbetstagaren fått tio tillfällen med karensavdrag inom tolv månader bakåt från den nya sjuklöneperiodens början, ska avdraget för de första 20 procenten av sjukfrånvaron beräknas enligt vad som gäller från dag 2 till och med dag 14 i sjukperioden. (Ej karens)  
Övergångsregel: Antalet karensavdrag kan beräknas retroaktivt och även inkludera karensdagar under 2018.
5. Karensavdraget kan totalt aldrig vara större än vad som utan karensavdrag skulle ha lämnats i form av sjuklön.
6. För en arbetstagare som enligt Försäkringskassans beslut är berättigad till sjuklön utan beaktande av karens, görs sjukavdrag enligt vad som gäller för sjukfrånvaro överstigande 20 procent av genomsnittlig veckoarbetstid till och med dag 14 i sjukperioden.
7. Beräkning av avdrag vid sjukdom del av dag
8. Efter beräkning av karensavdrag enligt ovan skall det framräknade avdraget divideras med 8, man får då fram karensavdrag per timma vilket multipliceras med antalet frånvarotimmar.

#### **Mom. 4:2 Ändring av lön eller veckoarbetstid**

Om ändring av lön eller veckoarbetstid sker gäller följande.

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

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

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

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

För arbetstagare med månadslön upp till högsta sjukpenninggrundande inkomst (SGI)

$$\frac{8 \times \text{prisbasbelopp}}{12}$$

görs avdrag per kalenderdag med:

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

För arbetstagare med månadslön över

$$\frac{8 \times \text{prisbasbeloppet}}{12}$$

görs avdrag per kalenderdag med:

$$90 \% \times \frac{8 \text{ prisbasbelopp}}{365} + 10 \% \times \frac{(\text{månadslön} \times 12 - 8 \text{ prisbasbelopp})}{365}$$

Sjukavdraget per dag får ej överstiga

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

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

### **Mom. 5 Sjuklönetidens längd**

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

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

En arbetstagare som under de senaste 12 månaderna, räknat från den aktuella sjukperiodens början, är sjuk vid två eller flera tillfällen har rätt till sjuklön för sammanlagt 105 respektive 45 dagar.

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

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

### **Mom. 6 Sjukavdrag då rätt till sjuklön inte föreligger**

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

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

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

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

#### ***Mom. 7:1 Reducerad sjuklön***

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

#### ***Mom. 7:2 Sjuklön i skadeståndsfall***

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

#### ***Mom. 7:3 Sjukpension enligt ITP-planen***

Om arbetstagaren får sjukpension enligt ITP-planen upphör rätten till sjuklön.

## **Samordningsregler**

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

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

### ***Mom. 8:2 Arbetsskada eller rehabiliteringspenning***

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

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

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

## **§ 11 Föräldralön**

### **Mom. 1 Rätt till föräldralön**

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

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

### **Mom. 2 Föräldralönens storlek**

Föräldralönen är tio procent av dagslönen under högst 360 dagar på lönedelar upp till högsta SGI. På lönedelar som överstiger högsta SGI är föräldralönen 90 procent av dagslönen under högst 300 dagar per barnsbörd

Föräldralönen beräknas på den aktuella dagslönen.

Föräldralönen betalas för sådana dagar under föräldraledigheten då arbetstagaren tar ut föräldrapenning över lägstanivå.

Föräldralön utbetalas efter det att arbetsgivaren mottagit utbetalningsbesked från Försäkringskassan.

### **Mom. 3 Löneavdrag då rätt till föräldralön inte föreligger**

#### ***Mom. 3:1 Löneavdrag per kalenderdag***

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

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

#### ***Mom. 3:2 Löneavdrag per timme***

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

$$\frac{\text{månadslön}}{165}$$

#### ***Mom. 3:3 Löneavdrag per kalendermånad***

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

### ***Mom. 4 Löneavdrag vid föräldraledighet med tillfällig föräldrapenning***

Vid föräldraledighet med tillfällig föräldrapenning görs löneavdrag per timme enligt formeln:

$$\frac{\text{månadslön}}{165}$$

### **Mom. 5 Intyg från Försäkringskassan**

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

## § 12 Ledighet

### **Mom. 1 Ledighet med lön**

Ledighet med lön kan beviljas. I särskilda fall ska arbetsgivaren bevilja ledighet för en eller flera dagar, t ex vid hastigt påkommande sjukdom hos nära anhörig eller vid nära anhörigs bortgång samt begravning, gravsättning och bouppteckning.

Besök i hälso- och sjukvård som syftar till att behålla och återställa arbetsförmågan kan få ske på arbetstid när verksamheten så tillåter.

Besök på mödra- eller barnavårdscentral för båda föräldrarna kan få ske på arbetstid när verksamheten så tillåter.

### **Mom. 2 Ledighet utan lön**

Ledighet utan lön kan beviljas om arbetsgivaren bedömer att det kan ske utan olägenhet för verksamheten. När en arbetstagare är ledig utan lön görs avdrag enligt nedan.

#### **Mom. 2:1 Ledighet per timme**

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

$$\frac{\text{månadslön}}{165}$$

#### **Mom. 2:2 Ledighet högst fem arbetsdagar**

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

$$\frac{\text{månadslön}}{21}$$

**Mom. 2:3 Ledighet fler än fem arbetsdagar**

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

Med dagslön avses:

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

**Mom. 2:4 Ledighet hel kalendermånad**

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

**Mom. 3 Koncentrerad deltid**

**Mom. 3:1 Ledighet del av kalendermånad**

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

Månadslönen dividerad med:

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

*Exempel:*

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

2,5	<u>månadslön</u>
	10,5
2	<u>månadslön</u>
	8,4

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

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

**Mom. 3:2 Ledighet hel kalendermånad**

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

## § 13 Uppsägning

**Mom. 1 Uppsägning från arbetstagarens sida**

**Mom. 1:1 Formen för uppsägning**

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

**Mom. 1:2 Uppsägningstid från arbetstagarens sida.**

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

Sammanhängande anställningstid hos arbetsgivaren:	högst 1 år	mer än 1 år
Uppsägningstid i månader:	1	3



## **Mom. 2 Uppsägning från arbetsgivarens sida**

### ***Mom. 2:1 Uppsägningstid enligt LAS***

För en arbetstagare som blir uppsagd gäller sammanlagda uppsägningstiderna enligt 11 § LAS (se bilaga 3) om inte annat följer av § 13 mom. 3:1 eller enskild överenskommelse.

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

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

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

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

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

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

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

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

### *Anmärkning*

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

### **Mom. 2:3 Förlängd uppsägningstid**

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

### **Mom. 2:4 Skriftligt varsel**

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

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

### **Mom. 2:5 Lön under uppsägningstid**

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

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

## **Mom. 3 Övriga bestämmelser vid uppsägning**

### **Mom. 3:1 Visstidsanställda**

Vid tidsbegränsade visstidsanställningar (vikariat eller allmän visstidsanställning) som tecknas för mer än tre månader gäller en ömsesidig uppsägningstid om en månad. Uppsägning från arbetsgivaren förutsätter saklig grund enligt LAS.

**Mom. 3:2 Skadestånd då arbetstagaren inte iakttar uppsägningstiden**

Om arbetstagaren lämnar sin anställning utan att iaktta uppsägningstiden eller del av denna, har arbetsgivaren rätt till skadestånd för den ekonomiska skada och olägenhet som därigenom vållas, dock högst med ett belopp som motsvarar summan av arbetstagarens intjänade och inestående lön, semesterersättning, sparad semester, ferielön, övertidsersättning eller annan inestående lönedel.

## § 14 Giltighetstid

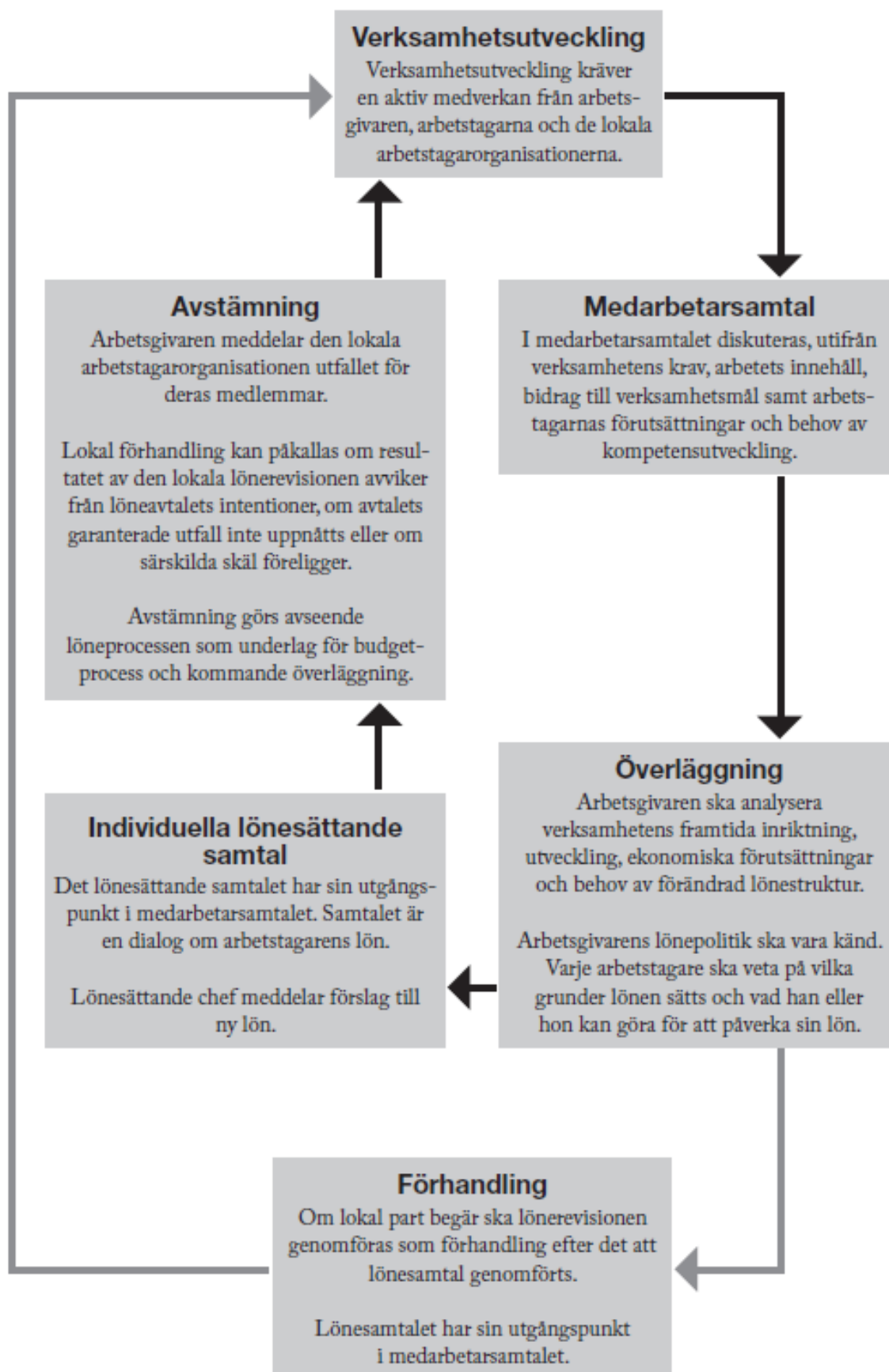
Detta avtal gäller till och med 2022-06-30. Efter denna tidpunkt  
prolongeras avtalet med sju dagar i taget.

# Bilaga 1 Övriga avtal mellan parterna

## Övriga avtal mellan parterna

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

## Bilaga 2 Löneavtal



# Verksamhetsutveckling

## Allmänna utgångspunkter

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

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

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

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

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

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

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

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

## Kompetensutveckling

Med kompetens menas här de samlade kunskaper, färdigheter, förmågor och förhållningssätt som gör det möjligt att utföra

aktuella uppgifter i linje med de definierade målen och kraven på hur dessa ska uppnås.

Kompetensutveckling för alla personalkategorier är av stor betydelse för en positiv utveckling av skolan. För att skapa möjligheter för individen krävs det att kompetensutveckling kopplas till verksamhetens behov, nu och i framtiden. Medarbetarsamtal och arbetsplatsträffar utgör en viktig grund för planering av kompetensutveckling. Under det årliga medarbetarsamtalet upprättas en individuell kompetensutvecklingsplan. Det är nödvändigt att arbetsgivaren avsätter erforderliga resurser.

## Medarbetarsamtal

Inför varje verksamhetsår ska lönesättande chef och arbetstagare genomföra ett medarbetarsamtal.

Samtalet bör innehålla:

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

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

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

Denna dokumentation ska ligga till grund för det lönesättande samtalet eller lönesamtalet.

## Överläggning

Arbetsgivaren ska inför lönerevisionen analysera verksamhetens framtida inriktning, utveckling och ekonomiska förutsättningar, bland annat med beaktande av förra årets avstämning. Behov av förändrad lönestruktur – befintliga och önskade lönerelationer mellan och inom yrkesgrupper – ska övervägas i syfte att

Arbetsgivaren ska kunna behålla och rekrytera medarbetare. Den årliga analysen bör utmytna i en diskussion om önskvärda förändringar och den kan visa att det utöver lönerevisionen finns skäl att göra individuella justeringar för att åtgärda eventuella osakliga löneskillnader utifrån diskrimineringslagstiftningen. Arbetsgivaren ska motivera sina förslag till lönestruktur.

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

### **Central konsultation**

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

## Individuella lönesättande samtal

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

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

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

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

Varje arbetstagare ska veta på vilka grunder lönen sätts och vad hon eller han kan göra för att påverka sin lön. Arbetsgivare och arbetstagare ska föra en dialog om arbetstagarens bidrag till det gångna årets verksamhet, måluppfyllelse och utveckling samt värdera arbetstagarens insatser/resultat utifrån fastställda lönekriterier. Tidigare medarbetarsamtal bör ligga till grund för dialogen.



Dialogen ska vara en uppföljning av:

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

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

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

**Förstärkt lönesamtal (sk. fyrpartssamtal)** kan tillämpas vid oenighet efter lönesättande samtal. I ett **förstärkt lönesamtal** deltar förutom chef och medarbetare en facklig representant samt ytterligare en arbetsgivarrepresentant. Syftet är att sträva efter enighet mellan parterna. Kvarstår oenigheten beslutar arbetsgivaren.

## Avstämning

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

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

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

Central förhandling ska påkallas senast inom tre veckor efter avslutad lokal förhandling <sup>1</sup>.

# Förhandling

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

Central förhandling ska påkallas senast inom tre veckor efter avslutad lokal förhandling<sup>2</sup>.

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

## **Tillämpningsregler**

### ***Revisionstidpunkt***

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

### ***Avtalets omfattning***

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

<sup>1,2</sup> Vid förhandlingen utgår parterna från den svenska arbetsmarknaden i övrigt, där industrimärket är normerande.

### ***Undantag***

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

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

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

### **Retroaktiv omräkning**

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

### **Sjuk – och föräldraledighetsavdrag**

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

### **Tjänstledighetsavdrag**

Tjänstledighetsavdrag omräknas retroaktivt.

### **Giltighetstid**

Löneavtalet gäller till och med den 30 juni 2022.

## Bilaga 3 Uppsägningstider enligt LAS

### 11 §

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

Arbetstagaren har rätt till en uppsägningstid av:

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

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

### 33 §

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

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

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

## Kontaktuppgifter

### **Arbetsgivaralliansen**

Box 16355 103 26  
Stockholm  
Tel 08-545 912 00  
[www.arbetsgivaralliansen.se](http://www.arbetsgivaralliansen.se)

### **Lärarybundet**

Box 12229  
102 26 Stockholm  
Tel 08-737 65 00  
[www.lararforbundet.se](http://www.lararforbundet.se)

### **Lärarnas Riksförbund**

Box 3529  
103 69 Stockholm  
Tel 08-613 27 00  
[www.lr.se](http://www.lr.se)

### **Vision**

Box 7825  
103 97 Stockholm  
Tel 08-789 63 00  
[www.vision.se](http://www.vision.se)

### **SULF\***

Box 1227  
111 82 Stockholm  
Tel 08-505 836 00  
[www.sulf.se](http://www.sulf.se)

### **Fackförbundet ST**

Box 5308  
102 47 Stockholm  
Tel 0771-555 444  
[www.st.org](http://www.st.org)

\*SULF är kontaktförbund för Akademikerförbunden. Med Akademikerförbunden avses Akademikerförbundet SSR, Civilekonomerna, DIK, Sveriges Arbetsterapeuter, Jusek, Legitimerade Sjukgymnasters Riksförbund, Naturvetarna, Sveriges Farmaceuter, Sveriges Ingenjörer, Sveriges Psykologförbund, Sveriges Skolledarförbund, SULF, Sveriges Veterinärförbund

