

Förhandlingsprotokoll

Ärende

Bransch- och löneavtal Högskola inom branschen Utbildning och Folkbildning hos Arbetsgivaralliansen

Tid

10, 17, 25 mars, 2 april, 12, 19 maj, 5, 16, 25 juni 2025

Platser

Arbetsgivaralliansens, Ledarnas, Fackförbundet ST:s och Sveriges Lärares lokaler, Stockholm

Parter

Arbetsgivaralliansen Branschkommitté Utbildning och Folkbildning (kommittén)

Akademikerförbunden

Fackförbundet ST

Sveriges Lärare

Ledarna

Protokollet justeras av

Anna Lundgren, Sofia Torrberg, Henric Börefelt Axell, Martina Perzanowska

Närvarande

För Branschkommittén:

Jonas Bergman, Christer Johansson

För Akademikerförbunden:

Anna Lundgren, Bibi Nemrin

För Fackförbundet ST:

Sofia Torrberg, Tomas Ahlström

För Sveriges Lärare:

Henric Börefelt Axell

För Ledarna:

Martina Perzanowska

§ 1 Överenskommelse

Parterna träffar överenskommelse om allmänna villkor respektive löner för perioden 1 juli 2025 - 30 juni 2027 enligt bilaga 1.

Parterna träffar överenskommelse gällande redaktionella förändringar enligt bilaga 2.

Parterna inför Förutsättningar för förtroendevaldas fackliga arbete som bilaga till avtalet, bilaga 3.

()

ack tok
ST A.P.

§ 2 Normerande löneutrymme

Parterna konstaterar att det normerande löneutrymmet, det så kallade märket, är 3,4 % år 1 och 3,0 år 2. Lönerevisionsdatum är 1 januari 2026 respektive 2027.

§ 3 Uppgift om medlems individuella lön

Lokal facklig part har rätt att ta del av individuell lön för medlem i den egna organisationen.

§ 4 Partsgemensam utbildning MBL och FML

Parterna har enats om att genomföra utbildning i medbestämmandelagen, MBL, och förtroendemannalagen, FML. Utbildningen riktar sig till förtroendevalda, chefer samt HR/Ledning.

§ 5 Statistikavtal

Parterna konstaterar att förhandlingar om ett partsgemensamt lönestatistikavtal har inletts.

§ 6 Information om avtalet

Centrala parter kommer att gemensamt bjuda in arbetsgivare och fackliga representanter för att informera om löne- och kollektivavtalet och de förändringar som överenskommits. Parterna ansvarar gemensamt för innehåll, planering och genomförande.

§ 7 Förhandlingens avslutande

Förhandlingarna förklarades avslutade den 25 juni 2025.

Vid protokollet

Christer Johansson

Justeras

Anna Lundgren

Sofia Torberg

Henric Börefelt Axell

Martina Perzanowska

Bilaga 1 - Allmänna villkor

§ 1 mom 3:2

Ny anmärkning:

Vid avtalstecknandet ska även frågor om distansarbete och nåbarhet omhändertas, såväl ur arbetstids- som arbetsmiljösynpunkt.

§ 4 mom 4 (nuvarande moment 4 blir moment 5):

Provanställning inför vikariat och särskild visstidsanställning införs.

Provanställning

Såväl tillsvidareanställning som vikariat och särskild visstidsanställning kan föregås av en provanställning. Tillämpningen av provanställningen ska framgå av anställningsavtalet. Har arbetstagaren tidigare varit anställd för liknande arbetsuppgifter hos arbetsgivaren, kan provanställningen gälla endast fram till den tidpunkt då den anställda har en sammanlagd anställningstid om sex månader.

Provanställning kan avbrytas i förtid av endera parten genom skriftligt besked senast en månad i förväg.

Vill inte part att provanställning ska övergå i annan anställning ska skriftligt besked om detta lämnas senast en månad innan avtalat slutdatum.

Om det är arbetsgivaren som lämnar beskedet att avbryta provanställningen i förtid eller att provanställningen inte ska övergå i annan anställning ska kopia på detta besked skickas till arbetstagarens fackliga organisation.

Arbetstagaren och dennes fackliga organisation har rätt till överläggning med anledning av beskedet.

§ 6 Arbetstid

Stycket om mertidersättning tas bort.

Moment 3 Övertid får följande lydelse

Mom. 3 Övertid

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

Övertidskompensation

Vid beräkning av utfört övertids – eller mertidsarbete räknas endast fullgjord halvtimme. Om övertids- eller mertidsarbetet har utförts såväl före som efter den ordinarie arbetstiden en viss dag, ska de båda övertids – eller mertidsperioderna räknas ihop.

CJ
all
ST
AP
HRA

Övertidsersättning per timme betalas enligt följande:

a) För övertids – eller mertidsarbete kl. 06.00 – 20.00 helgfri måndag – fredag: månadslön ./94

b) För övertids – eller mertidsarbete på annan tid (inklusive övertids – eller mertidsarbete på vardag som är arbetsfri för den enskilde arbetstagaren: 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 övertids- eller mertidstimme ges:

a) För övertids – eller mertidsarbete kl. 06.00 – 20.00 helgfri måndag – fredag med 1,5 timmar.

b) För övertids – eller mertidsarbete 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 träffas i enlighet med § 1 mom 3:1.

§ 11 mom 2

Ny anmärkning: Om möjligt bör avdrag för föräldraledighet och utbetalning av föräldralön ske samma månad.

CJ
ack
Hok

Bilaga 2

Redaktionella förändringar

§ 12 mom 1 st 3

Ny lydelse:

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

§ 13 mom 2:2 Turordningsregler vid uppsägning p.g.a. arbetsbrist

Hänvisning införs till Huvudavtalet Arbetsgivaralliansen och PTK, tecknat 2022-06-27

§ 13 mom 3:3 Avslutande av anställning p g a uppnådd LAS-ålder

Stycke 1 och 2 stryks och ersätts med följande:

Oberoende av avtalad uppsägningstid gäller följande för arbetstagare som uppnår eller har uppnått den ålder som anges i 32 a § LAS:

Anställning kan av såväl arbetstagare som arbetsgivaren bringas att upphöra vid utgången av den månad arbetstagaren uppnår den ålder som anges i 32 a § LAS genom skriftlig underrättelse minst en månad innan.

Har arbetstagaren uppnått den ålder som anges i 32 a § LAS kan anställningen av såväl arbetstagaren som arbetsgivaren avslutas genom skriftlig underrättelse. Anställningen upphör en månad efter underrättelsens överlämnande eller efter den längre underrättelsetid parterna skriftligen kommit överens om.

Varsel till facklig organisation behöver inte lämnas.

Partsdefinitioner i avtalet

Sveriges Lärare ersätter Lärarnas Samverkansråd, samt angivelser av Lärarförbundet respektive Lärarnas Riksförbund.

CJ  HPA


Bilaga 3

Förutsättningar för förtroendevaldas fackliga arbete

Ett aktivt engagemang i arbetsgivarens verksamhet och utveckling utgör en av de mest grundläggande och centrala uppgifterna för varje medarbetare. Detta engagemang bör också uppmärksammas och uppmuntras av arbetsgivaren på ett ändamålsenligt och värdeskapande sätt.

En bidragande omständighet för en välfungerande verksamhet är god dialog mellan de lokala parterna på arbetsplatsen. I detta sammanhang utgör de fackligt förtroendevalda en särskilt viktig resurs. Genom sin insyn, sitt mandat och sin närhet till medarbetarna har de en central roll i att möjliggöra och främja en konstruktiv dialog samt att företräda arbetstagarnas perspektiv på ett kvalificerat sätt.

För att de fackligt förtroendevalda ska kunna fullgöra sitt uppdrag på ett effektivt och ansvarsfullt sätt, är det av största vikt att de ges tillräcklig tid och förutsättningar för att utöva sitt förtroendeuppdrag.

Fackligt arbete och uppdrag som skyddsombud kan ge värdefull erfarenhet som direkt kan förbättra individens resultat och skicklighet i förhållande till verksamhetsmålen. Därför ska sådana uppdrag beaktas vid lönesättning.

I samband med att en fackligt förtroendevald avslutar sitt uppdrag ska arbetsgivaren och den förtroendevalda diskutera behovet av åtgärder för att underlätta den förtroendevaldes återgång till ordinarie verksamhet.

./.

CJ och HM
51