

## PROTOKOLL

<b>Bransch</b>	Fristående förskola, fritidsverksamhet, grundskola, uppdragsutbildning och gymnasieskola
<b>Ärende</b>	Allmänna villkor och löner från och med den 1 september 2023 till och med 31 augusti 2025
<b>Parter</b>	Almega Tjänsteföretagen Sveriges Lärare
<b>Tid</b>	9 juni 2023, 16, 18, 21, 24, 28, 29 och 31 augusti 2023, 1 och 4 september 2023
<b>Plats</b>	Digitalt via Teams samt Almegas förhandlingslokaler
<b>Närvarande för</b>	<p><b>Almega Tjänsteföretagen</b> Daniel Andersson, Almega Tjänsteföretagen Maria Tingnell, Almega Tjänsteföretagen David Larsson, Almega Tjänsteföretagen</p> <p><b>Sveriges Lärare</b> Jens Ranta, Sveriges Lärare Robert Nilsson, Sveriges Lärare</p>
<b>Därjämte närvarande för Almega Tjänsteföretagen</b>	<p>Linn Henriksen Klas Aspegren Antti Liikavainio Ulrika Westerström Linnéa Arosenius Melanie Prinsloo Rita Salamon Pär Sigvardsson</p>

### § 1

#### **Avtal och avtalsperiod**

Parterna träffar avtal om löner och allmänna anställningsvillkor avseende fristående förskola, fritidsverksamhet, grundskola, uppdragsutbildning och gymnasieskola från och med den 1 september 2023 till och med den 31 augusti 2025 med följande ändringar och tillägg.

### § 2

#### **Löneavtal**

Lokal lönebildning innebär att löneökningarna fastställs i företagen utifrån dessas förutsättningar. Parterna utgår dock ifrån att löneutvecklingen inom avtalsområdet inte ska vara sämre än övrig svensk arbetsmarknad.

Parterna sätter i denna överenskommelse en tydlig ambition att stärka den lokala lönebildningen. Utöver det arbete som framgår av löneavtalets förhandlingsordning är parterna också överens om vikten av ett strategiskt

och långsiktigt arbete för att uppnå en önskad lönestruktur och stärka lönebildningens legitimitet. Särskilt fokus ska läggas på att säkerställa att lönenivåerna är sådana att man kan attrahera och behålla behöriga och legitimerade lärare. Utveckling och goda prestationer ska löna sig, såväl som erfarenhet och yrkesskicklighet.

För goda löneprocesser pekar centrala parter särskilt på vikten av en partsgemensam dialog, både vad gäller det inledande arbetet, vilket arbetsgivaren kallar till, och för uppföljning och att resultatet av denna medtas till kommande löneprocess för att lokala parter ska kunna följa lönestruktur och löneutveckling.

Parterna träffar avtal om löner enligt bilaga 1. Enligt löneavtalet sker lönerevision den 1 september 2023 och 2024.

### § 3

#### **Allmänna anställningsvillkor m m.**

Parterna är överens om att prolongera gällande avtal om allmänna anställningsvillkor till och med den 31 augusti 2025, med de ändringar som framgår av bilaga 2.

### § 4

#### **Flexpension**

Parterna är överens om att fr o m den 1 september 2023 införa Flexpension i Tjänsteföretag enligt bilaga 3.

### § 5

Parterna är överens om att de, i bilagda överenskommelse, angivna åldersgränserna för betalning av premie ska anpassas till eventuella framtida förändringar i ITP-planens avdelningar 1 och 2. För det fall åldersgränserna anpassas till förändringarna i ITP så omfattar anpassningsdiskussionen även 62- respektive 63-årsgränsen vid överenskommelse om deltid i pensioneringssyfte.

### § 6

#### **Uppräknade krontalsersättningar**

I avtalet uppräknade krontalsersättningar ändras till nedan angivna nivåer:

#### **§ 4:3**

#### **Arbetstidsschema**

Lönstillägg i femte stycket:

1 november 2023: **18,30** kronor

1 november 2024: **18,90** kronor

#### **§ 4:6 Ersättning under ordinarie arbetstid vid tjänstgöring på s k OB-tid**

Förläggningstidpunkt	Ersättning/ timme 2023-11-01	Ersättning/ timme 2024-11-01
Måndag till torsdag kl 19 till kl 22	<b>25,20</b>	<b>26,00</b>
Måndag till torsdag kl 22 till kl 24 samt tisdag till fredag kl 00 till kl 06	<b>50,50</b>	<b>52,20</b>

Måndag kl 00 till kl 07	62,40	64,40
Fredag kl 19 till kl 24 samt från kl 00 till kl 24 <del>..eller dag som både föregås och efterföljs av söndag eller helgdag</del>	62,40	64,40
Från kl 16 till kl 24 vardag närmast före trettondagen, /.../ Kristi himmelfärdsdag.	62,40	64,40
Från kl 18 skärtorsdag, dag före midsommarafton /.../ till kl 07 vardag närmast efter helg.	124,80	128,90

### Beredskapsersättning – bilaga 5

Ersättning för beredskap utges med:

1 november 2023: 16,40 kr per timme inklusive semesterlön.

1 november 2024: 17,00 kr per timme inklusive semesterlön.

För beredskapstjänst eller del därav som infaller mellan kl 22.00 dag före lördag/helgdagsafton och kl 07.00 dag efter sön- och helgdag utges ersättning med:

1 november 2023: 32,80 kr per timme inklusive semesterlön.

1 november 2024: 33,90 kr per timme inklusive semesterlön.

## § 7

### Partsgemensamt arbete

#### Arbetsmiljö och lokal samverkan

Centrala parter ser en god arbetsmiljö som en av flera viktiga delar i att arbetsgivare både ska attrahera och behålla lärare. Parterna ska därför verka för att Prevent ska uppdatera befintliga stödmaterial och utveckla för skolformer där det saknas. För att uppnå en god arbetsmiljö, m.m., är lokal samverkan en nyckelfaktor, med fackliga företrädare såväl som skyddsombud/huvudskyddsombud. Vid förfrågan ska centrala parter bistå de lokala parterna i frågor som rör de anställdas arbetsmiljö och i frågor som rör förtroendevaldas förutsättningar.

#### Attraktivitet och behörighet

De centrala parterna konstaterar att det råder samsyn i ett flertal frågor som rör skolan och lärarna där kvalitetsfrågorna är av avgörande betydelse. I denna samsyn ligger nödvändigheten att lärarnas status höjs och yrkets attraktivitet stärks.

Centrala parter har vidare samsyn om betydelsen av en hög andel legitimerade och behöriga lärare för god kvalitet såväl som god arbetsmiljö och att dessa som huvudregel ska tillsvidareanställas där det tillgodoser verksamhetens behov. Inom ramen för ett särskilt partsarbete kommer parterna följa och vid behov utveckla gemensamma förslag och åtgärder som möter det statliga initiativet "professionsprogram för behöriga lärare och behovet av utvecklad arbetsorganisation". Parterna kan vid behov adjungera lämpliga

aktörer inom branschen. Arbetet ska vara färdigt senast 30 april 2024.

Parterna ska vidare följa, och vid behov utveckla gemensamma förslag och åtgärder som stärker förutsättningarna för en ökande andel legitimerade och behöriga lärare inom avtalsområdet genom kompetensutveckling/utbildning/fortbildning och anställningsformer som understödjer detta. Arbetsgivaren ska sträva efter att medarbetare som erhåller legitimation i möjligaste mån får en tillsvidareanställning om det uppfyller verksamhetens behov. Arbetet ska vara klart inom avtalsperioden.

### **Lön**

Parterna ska gå igenom och uppdatera de partsgemensamt framtagna riktlinjerna om löneprocessen. Detta partsarbete ska vara genomfört senast den 31 mars 2024. En särskild utvärdering av löneavtalets lokala tillämpning ska genomföras under våren 2025. Partsdialogen beträffande statistikavtal fortsätter med syftet att ett nytt avtal tecknas under avtalsperioden.

### **Partsgemensam information**

De centrala parterna ska bjuda in till gemensamma informationsträffar om avtalsnyheter.

- § 8** **Avtal om skolresor**  
Parterna träffar avtal om villkor vid skolresor med övernattnin g enligt bilaga 4.
- § 9** **Avtal om lovskola** Parterna träffar avtal om villkor vid lovskola enligt bilaga 5.
- § 10** **Huvudavtalet**  
Med anledning av Huvudavtalet har parterna konstaterat ett behov av att mellanvarande kollektivavtal om allmänna anställningsvillkor anpassas. Överenskommelse träffas om ändringar i mellanvarande kollektivavtal enligt bilaga 6. Avtalets nuvarande Bilaga 1 Turordning vid personalinskränkning utgår därmed.
- § 11** **Redaktionella ändringar**  
Avtalet om allmänna anställningsvillkor, inklusive bilagor, redigeras utifrån överenskommelsen och språkligt efter avslutad förhandling.
- § 12** Parterna är överens om att vid lagändringar som påverkar avtalet uppta förhandlingar i frågan.
- § 13** **Giltighetstid**  
Avtalet gäller fr o m den 1 september 2023 t o m den 31 augusti 2025. Om avtalet inte sagts upp senast tre månader före giltighetstidens utgång förlängs det för ett år åt gången. Har avtalet sagts upp för omförhandling

löper avtalet med sju dagars ömsesidig uppsägningstid fr o m den 1 september 2025, om parterna inte dessförinnan träffat nytt avtal.

Stockholm den 11 september 2023

**Almega Tjänsteföretagen**



Daniel Andersson

**Sveriges Lärare**



Jens Ranta



Maria Tingnell



Robert Nilsson



David Larsson

**Bilaga 1****Kollektivavtal om lönebildning i fristående skolor och förskolor samt för uppdragsutbildning mellan Almega Tjänsteföretagen och Sveriges lärare**

Detta avtal gäller för medlemmar i Sveriges Lärare som är anställda i företag anslutna till Almega Tjänsteföretagen. De som omfattas av avtalet regleras i bilaga 1.

**1. Lönebildningens betydelse**

Lönebildningen är en positiv kraft i företagets verksamhet och bidrar till att skapa förutsättningar så att individer utvecklas och stimuleras till goda insatser. Härigenom bidrar lönebildningen till hög kvalitet, effektivitet och lönsamhet. Detta möjliggör en positiv löneutveckling och trygghet i anställningen.

**2. Grundläggande principer för lönesättningen och löneprocessen i företagen**

Lönen ska sättas utifrån varje företags särskilda förutsättningar. Mål och resultat såväl som marknadskrafterna, arbetsinnehåll och strävan efter en viss lönestruktur i företaget påverkar lönerna. Lönepåverkande faktorer är även samhällsekonomi och de resurser som kommunerna satsar på den typ av verksamhet som avtalet omfattar.

Lönen ska vara individuell och differentierad. Härvid ska beaktas en ökad lönespridnings betydelse för goda resultat. Varje medarbetare ska veta på vilken grund lönen sätts och vilka krav som gäller för att erhålla en god löneutveckling. Ökad kunskap och erfarenheter gör att medarbetaren kan utvecklas och utföra arbetsuppgifter som är mer kvalificerade och mer ansvarskrävande. Arbetsgivaren och medarbetaren har ett gemensamt ansvar för kompetensutveckling.

Det är av stor betydelse att bedömningen av det som påverkar lönen för medarbetaren sker på så tydliga grunder som möjligt. Mål-, utvecklings- och resultatsamtal är medel för att erhålla en grund för bedömning av utvecklingsinsatser och lönesättning för medarbetaren. Lönesättningsprinciperna ska inte vara diskriminerade. Osakliga löneskillnader ska elimineras. Föräldralediga omfattas av den årliga lönerevisionen. Samma värdering och tillämpning beträffande lönesättning ska gälla såväl kvinnor som män.

Varje medarbetare bidrar till företagets utveckling genom sin arbetsinsats och sina uppnådda resultat i förhållande till satta mål. Detta medför att alla anställda bör få en löneutveckling. Om en medarbetare inte skulle erhålla löneutveckling ska särskilda överväganden göras mellan berörda parter om orsakerna härtill och överenskommelse träffas om vilka åtgärder som bör vidtas i syfte att åstadkomma en förändring.

Samverkan på arbetsplatsen ska ske avseende att finna samarbets- och förhandlingsformer som stödjer ett aktivt lokalt lönearbete, där alla kan bidra med sina kunskaper från verksamheten.

**2.1 Lönepolicy med kriterier för individuell lönesättning**

För att nå målet med en bra lönebildning krävs att företaget har en lönepolicy som redovisar företagets värderingar samt är tydlig och väl känd.



Det är i det enskilda företaget, hos företagsledningen, medarbetare och fackliga företrädare, som kunskaper finns om företagets förutsättningar beträffande lönebildningen. Därför är det av stor vikt att företagets lönepolicy med kriterier för individuell lönesättning utarbetas i varje enskilt företag. Häri ingår att varje medarbetare ges kunskap om på vilka grunder lönen sätts och hur medarbetaren kan påverka sin löneutveckling. Härigenom uppnås en lönesättning som kan accepteras av både arbetsgivaren och den enskilde medarbetaren.

Vid framtagande av kriterier för lönesättningen kan nedanstående beaktas:

- arbetsuppgifternas innehåll, svårighetsgrad och ansvaret som följer därav
- medarbetarens prestation och sätt att uppfylla kraven som ställs
- medarbetarens idériakedom, pedagogiska färdigheter och förmåga att bedriva god undervisning
- förmåga att leda, ta initiativ och samarbeta
- utbildning, kunskap och erfarenheter samt
- ekonomiskt ansvar, verksamhetsansvar och personalansvar

Bra lönekriterier ska vara tydliga, kopplade till verksamhetens behov, kända av medarbetare och chefer samt tillämpas för alla av detta avtal berörda medarbetare. Det kan även behövas personliga mål.

## 2.2 Mål-, resultat-, och lönesamtal

För att individuell och differentierad lönesättning ska fungera förutsätts att arbetsgivaren och medarbetaren varje år genomför mål-, utvecklings/ resultat- och lönesamtal.

Mål/utvecklingssamtalet är den dialog som förs mellan arbetsgivaren och medarbetaren där det klargörs vilka mål medarbetaren ska arbeta för under kommande verksamhetsår och vilka utvecklingsinsatser som behövs för att målen ska kunna uppfyllas.

Resultatsamtalet är den dialog som förs mellan arbetsgivaren och medarbetaren där individens resultat sätts i relation till uppställda mål och en återkoppling görs till de kriterier för individuell lönesättning som återfinns i företagets lönepolicy. Dialog om reviderad lön är en viktig förutsättning för detta samtal. Det är viktigt att både medarbetare och chef är förberedd inför samtalet.

Information om reviderad lön och motivering därav ges av arbetsgivaren i enlighet med den förhandlingsordning som gäller på företaget.

### **Anmärkning**

*Det är inte antalet samtal som är avgörande utan innehållet i dem. Parterna är medvetna om att man lokalt finner de bästa formerna för samverkan såväl som innehållet i samtalet/samtalen.*

## 3. Löneutveckling

Det ligger i avtalets anda att överenskommelsen om löner träffas lokalt och att de lokala parterna vinnlägger sig att komma överens.

Lönerna fastställs genom lokal lönebildning.

Om de lokala parterna trots intentionerna i detta avtal inte kommer överens bör centrala parter konsulteras enligt punkt 4 i syfte att den lokala löneprocessen ska återupptas. I övrigt gäller förhandlingsordningen (se punkt 5).

#### 4. Central konsultation

Om någondera parten anser att den lokala processen inte fungerar tillfredsställande kan begäran om central konsultation göras hos central part i syfte att klargöra avtalets innehåll samt intentioner. Efter lönekonsultationen är avsikten att lokala parter ska kunna genomföra lönerevision i enlighet med det centrala avtalets intentioner.

#### 5. Förhandlingsordning

Lönerevision sker den 1 september respektive år. De lokala parterna kan inför respektive år komma överens om annat lönerevisionsdatum.

Nedanstående förhandlingsordning gäller om inte arbetsgivaren och lokal facklig organisation kommer överens om annat. Med lokal facklig organisation menas på arbetsplatsen utsedda fackliga förtroendemän med mandat att hantera lokala löneförhandlingar.

#### *Anmärkning*

*Saknas det på arbetsplatsen förtroendevalda med mandat att löneförhandla är Sveriges Lärares riksorganisation eller riksförening lokal part.*

1. Information om detta avtals innebörd lämnas till medlemmarna i **Sveriges Lärare**.
2. De lokala parterna ska gå igenom löneavtalets punkt 2, såsom grundläggande förutsättningar, gemensam omvärldsanalys, marknadskrafterna, arbetsinnehåll och lönestrukturen – såväl aktuell som önskad - på företaget. Parterna går igenom föregående års utvärdering (om sådan gjorts) i syfte att utveckla årets process. En tidsplan för lönerevisionen bör upprättas.

De lokala parterna bör även gå igenom lönepolicyn med kriterier för att säkerställa att den är uppdaterad och känd.

Inför lönerevisionen säkerställer respektive förbund de medlemmar som omfattas av lönerevisionen. Respektive förbund meddelar till arbetsgivaren vem som har förhandlingsmandatet och ska vara mottagare av avstämningen av de nya lönerna.

3. Vid lönesamtalet lämnar arbetsgivaren besked om ny lön till medarbetaren samt motiverar den nya lönen.

#### *Anmärkning*

*Detta bygger på att dialogen enligt 2.2 har skett.*

4. Arbetsgivaren ska till **förbundet** lämna underlag för avstämning av de nya lönerna rörande **Sveriges Lärares** medlemmar. (Se punkt 2.)
5. Önskar de lokala fackliga organisationerna påkalla lokal förhandling ska detta ske inom 14 dagar efter det att arbetsgivaren lämnade underlaget för avstämning till **förbundet**.
6. **Om den lokala förhandlingen inte leder till en överenskommelse, kan den hänskjutas till central förhandling mellan arbetsgivarförbundet och Sveriges Lärare. Begäran om sådan central förhandling ska ske skriftligen och påkallas hos arbetsgivarförbundet respektive Sveriges Lärare senast två veckor efter avslutad lokal förhandling. Därefter ska arbetsgivarförbundet och Sveriges Lärare utan dröjsmål bestämma lämplig dag för central förhandling.**



Vid den centrala förhandlingen diskuteras förutsättningarna för lönerevisionen på rubricerat företag. Kommer de centrala parterna inte överens om annat fastställer de nivån genom att utgå från den svenska arbetsmarknaden i övrigt, där industrimärket är normerande.

Ramen för lönehöjningarna fastställs utifrån företaget/den juridiska personen, såvida parterna ej träffat överenskommelse om annat.

Parterna är överens om att tredje stycket i detta moment inte kan åberopas på företag där det endast finns 5 medlemmar eller färre som företräds av Sveriges Lärare. Syftet är att den sammantagna nivån inte ska ses som en individgaranti. Löneavtalet ska dock vara vägledande och gällande i övriga delar.

## 7. Utvärdering

Lokala parter ska utvärdera innevarande års löneprocess, inklusive utfall, i syfte att utveckla och förbättra kommande löneprocess. Det bör ske i samband med att lönerevisionen avslutas. Utvärderingen bör dokumenteras.

- Lönerevisionen ska utvärderas årligen lokalt, både utfall och process, i syfte att utveckla kommande löneprocesser.

## 6. Central utvärdering av löneavtalet

Centrala parter utvärderar årligen, eller när parterna överenskommer, löneavtalet i termer av hur löneprocesserna har fungerat och hur löneavtalet använts under året och avtalsperioden.

## 7. Begreppet företag

Om företaget har flera arbetsplatser kan företaget välja att beräkna ramen för det totala löneökningstrymmet på flera arbetsplatser sammanslaget eller hela företaget. Om det sedan tidigare har funnits annan praxis vid lönerevisionen kan den fortsatt gälla.



## 1 Omfattning

1.1 Detta löneavtal omfattar medarbetare som börjat sin anställning vid företaget senast dag före lönerevision respektive år, om inte annat avtalats.

### 1.2 Undantag av vissa kategorier

Detta löneavtal omfattar inte anställd som dag före lönerevision respektive år

- inte har fyllt 18 år eller
- är anställd för vikariat eller i övrigt för viss tid och vars anställning inte har varat fortlöpande under 6 månader eller
- innehar anställning som utgör bisyssla eller
- kvarstår i tjänst vid företaget efter det att denna har uppnått pensionsåldern eller har anställts vid företaget efter det att denne har uppnått den pensionsålder som tillämpas vid detta.

Överenskommelse kan träffas om att anställd, som enligt ovan är undantagen från löneavtalet, ändå ska omfattas detsamma.

Om anställd, som dag före lönerevision respektive år, var anställd som vikarie eller på prov och som enligt första stycket inte omfattas av löneavtalet, under avtalsperioden erhåller tillsvidareanställning vid företaget, ska bestämmelserna i detta avtal vara vägledande vid fastställande av dennes lön.

Medarbetare dag före lönerevision respektive år är tjänstledig för minst tre månader framåt i tiden, av annat skäl än sjukdom eller föräldraledighet, är undantagen från detta löneavtal om inte överenskommelse träffas om annat. När denne återgår i tjänst ska lönen bestämmas efter samma kriterier som gäller för övriga anställda vid företaget enligt detta avtal.

### 1.3 Medarbetare som slutat sin anställning

Om en medarbetare har slutat sin anställning vid lönerevisionsdatum respektive år eller senare och inte har fått löneutveckling enligt tillämpning av 3 (Löneutveckling) ska denne till företaget anmäla sitt krav senast inom en månad efter det att de anställda vid företaget har underrättats om att lönerevisionen är genomförd. Om medarbetaren försummar detta, medger löneavtalet inte längre någon rätt till löneutveckling.

### 1.4 Avtal om undantag från nästkommande lönerevision

Om företaget och en medarbetare sex månader före lönerevisionsdatum respektive år eller senare har träffat avtal om anställning och vidare uttryckligen har kommit överens om att den avtalade lönen ska gälla oberoende av nästkommande lönerevision, ska medarbetaren inte omfattas av detta löneavtal. Lokala parter kan överenskomma om annan tidsperiod än sex månader.

### 1.5 Redan genomförd lönerevision

Om företaget i avvaktan på detta löneavtal redan har utgett lönehöjningar ska dessa avräknas mot vad medarbetaren erhåller vid tillämpning av punkt 3 (Löneutveckling), såvida inte lokal överenskommelse om annat har träffats.

## 2 Tillämpningsregler

### 2.1 Retroaktiv omräkning

I det fall detta löneavtal tillämpas retroaktivt gäller följande beträffande sjukavdrag, tjänstledighetsavdrag, utbetalade övertidsersättningar mm.

Individuell omräkning av sjukavdrag med mera ska ske enligt följande:

- Sjukavdrag till och med 14:e kalenderdagen ska omräknas retroaktivt
- Retroaktiv omräkning ska ej ske för sjukavdrag från och med 15:e kalenderdagen annat än i den mån löneökningen beaktats vid fastställande av sjukpenningen.

Tjänstledighetsavdrag ska omräknas retroaktivt. Omräkningen ska ske individuellt.

Övertidsersättningar ska omräknas retroaktivt. Omräkningen ska ske individuellt.

### 2.2 Arbetstidsförändring

Om arbetstidens längd för anställda vid företaget, eller vissa av dessa, förändras vid revisionsdatum eller senare respektive år ska lönerna för de berörda ändras i proportion till arbetstidsförändringen.

## 3 Vissa pensionsfrågor

### 3.1 Pensionsmedförande löneutvecklingar (gäller ITP)

Om löneutveckling utges till medarbetare som anges i punkt 1.3 och som är pensionsberättigad, ska höjningen inte vara pensionsmedförande. Om anställningen har upphört på grund av pensionering ska löneutvecklingen vara pensionsmedförande.

### 3.2 Anmälan om pensionsmedförande lön

Företagen ska anmäla löneutvecklingar till Collectum/PRI.



## Kollektivavtal om allmänna villkor

Överenskommelse har träffats om ändringar rörande allmänna anställningsvillkor enligt nedan. Ändringar återges i rött.

### 1 Omfattning

Detta avtal omfattar samtliga inom **lärarnas avtalsområde** i de till Almega Tjänsteföretagen anslutna fritidsverksamheter, förskolor, skolor och uppdragsutbildningsföretag.

### 3 Anställningsformer

**Visstidsanställning sker enligt detta kollektivavtal, vilka helt ersätter reglerna om visstidsanställning i LAS. Vad avser företrädesrätt till återanställning gäller lagen om anställningsskydd så vida inte annat anges.**

**En anställning gäller tillsvidare om arbetsgivaren och medarbetaren inte har kommit överens om att anställningen ska vara tidsbegränsad enligt nedan;**

#### 3.1 Provanställning

**Avtal om provanställning får träffas när syftet är att anställningen efter provotiden ska övergå i en tillsvidareanställning. Något särskilt krav på provobehov uppställs inte. Avtalet får dock omfatta högst sex månader. Har medarbetaren varit frånvarande under provperioden, kan anställningen efter överenskommelse förlängas med tid som motsvarar frånvarotiden. Med frånvaro likställs även ferieperiod respektive semester. Förlängning av provanställning med hänvisning till ferieperioden får inte ske om provanställningen har pågått och medarbetaren har varit närvarande i minst fem månader.**

**Har medarbetaren direkt före provanställningen varit anställd i liknande befattning i företaget, i avtalad visstid eller vikariat, minskas provanställningstiden i motsvarande grad.**

**Provanställningen kan avbrytas av både arbetsgivaren och medarbetaren före provotidens utgång genom skriftlig underrättelse senast en månad i förväg.**

**Vill inte arbetsgivaren eller medarbetaren att anställningen ska fortsätta efter det att provotiden löpt ut, ska skriftlig underrättelse om detta lämnas senast två veckor före provotidens utgång. Har inte underrättelse lämnats senast vid provotidens utgång övergår provanställningen till en tillsvidareanställning. Varsel lämnas till facklig organisation som arbetstagaren tillhör 14 dagar innan anställningen upphör. Ovan bestämmelser gäller för anställningsavtal som ingås från 1 januari 2024.**

~~Vid frånvaro överstigande sex dagar kan arbetsgivaren och medarbetaren komma överens om en förlängning av provanställningsperioden motsvarande frånvaroperioden.~~

#### *Anmärkning*

*Syftet med en förlängning av provanställningen vid frånvaro ska vara att parterna får möjlighet att bedöma om anställningen ska fortlöpa efter att provperioden löpt ut.*

#### 3:2 Andra tidsbegränsade anställningar

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan komma överens om en tidsbegränsad anställning då:



## 1 Vikariat

Anställningen avser vikariat under annans frånvaro. Vikariat övergår automatiskt till en tillsvidareanställning efter 24 månader under de senaste fem åren. Vikariat övergår inte till en tillsvidareanställning för arbetstagare som anställts som vikarie och saknar behörighet enligt skollagen.

### Anmärkning

Uppkommer behov av vikarie bör i första hand undersökas om vikariefrågan kan lösas genom utökning av arbetstiden för deltidsanställd arbetstagare. Sådan utökning av arbetstiden ska inte betraktas som mertid enligt arbetstidslagen.

~~3 Allmän visstidsanställning Anställningen avser allmän visstidsanställning. Om medarbetaren under en femårsperiod varit anställd hos arbetsgivaren i allmän visstidsanställning i sammanlagt mer än 24 månader övergår anställningen i en tillsvidareanställning. En allmän visstidsanställning övergår inte till en tillsvidareanställning för arbetstagare där skollagens särskilda villkor för anställning som lärare, förskollärare eller fritidspedagog inte är uppfyllda.~~

## 2 Avtalad visstidsanställning

En avtalad visstidsanställning övergår inte till en tillsvidareanställning för arbetstagare där skollagens särskilda villkor för anställning som lärare, förskollärare eller fritidspedagog inte är uppfyllda.

## 3 Visstid vid mindre deltid

Anställningen avser arbete där årsarbetstiden uppgår till max 40 procent av årsarbetstiden för en heltidsanställning. ~~Sådan anställning ger inte företrädesrätt enligt 25 § LAS.~~

## 4 Visstid under rekrytering

Anställningen avser visstid under rekryteringsprocessen i avvaktan på att befattningen tillsätts. ~~Sådan anställning ger inte företrädesrätt enligt 25 § LAS.~~

## 5 Visstid vid uppnådd pensionsålder

Anställningen avser arbetstagare som har uppnått ordinarie pensionsålder enligt ITP-planen (för närvarande 65 år). ~~Sådan anställning ger inte företrädesrätt enligt 25 § LAS.~~

## ~~6 Elevresursanställning~~

~~Anställning i de fall särskilt bidrag för elev med särskilda behov utges till förskolan/skolan eller för arbetstagare som har direkt samband med en specifik elev med särskilda behov. Sådan anställning ger inte företrädesrätt enligt 25 § LAS.~~

## 6. Visstid för obehörig lärare

Anställningen avser arbetstagare som anställs för viss tid där skollagens särskilda villkor för anställning som lärare, förskollärare, lärare i fritidshem eller studie- och yrkesvägledare inte är uppfyllda. Sådan anställning ger inte företrädesrätt enligt 25 § LAS.

## 7. Visstid efter lokal överenskommelse

Lokal överenskommelse kan träffas om andra anställningar för viss tid än som ovan angivits. I anslutning till ovanstående tidsbegränsade anställningsformer gäller ytterligare en tidsbegränsad anställningsform för lärare som är anställd att arbeta med uppdragsutbildningsverksamhet: **Sådan anställning ger inte företrädesrätt enligt 25 § LAS.**



## 8 Projektanställning

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan komma överens om tidsbegränsad anställning för att tillfredsställa utbildningsbranschens särskilda behov av utbildnings- eller projektrelaterade uppdrag. Projekt-/delprojektstiden får då omfatta högst 12 månader. Efter lokal överenskommelse kan tiden sträckas ut ytterligare. **Sådan anställning ger inte företrädesrätt enligt 25 § LAS.**

## 9 Omvandlingsregel för vikariat och avtalad visstid

Ett vikariat eller en avtalad visstid övergår i en tillsvidareanställning när en arbetstagare har varit anställd hos arbetsgivaren i vikariat och/eller avtalad visstid sammanlagt mer än i 36 månader under en femårsperiod.

*Anmärkning: För den som uppnått den ordinarie pensionsåldern övergår inte en avtalad visstidsanställning eller ett vikariat till en tillsvidareanställning.*

*I huvudregel gäller, likt gällande rätt avseende allmän visstidsanställning och vikariat, vid omvandling att anställningsvillkoren kvarstår oförändrade om inte arbetsgivaren och medarbetaren kommer överens om annat. För det fall parterna inte kommit överens och sysselsättningsgraden kort före omvandlingstidpunkten i väsentlig mån avviker från en genomsnittligt beräknad sysselsättningsgrad under de senaste tolv månaderna ska denna i tillsvidareanställningen bestämmas till den genomsnittliga.*

## Övergångsregel avseende vikariat och allmän visstidsanställning som påbörjats före 1 januari 2024

*Reglerna om anställning enligt ovan träder i kraft den 1 januari 2024. För anställningsavtal som är träffade före den 1 januari 2024 gäller tidigare regler för sådana anställningar fullt ut. Beträffande avtalad visstid och vikariat gäller följande särskilda regler för beräkning av anställningstid avseende omvandling till tillsvidareanställning.*

*Anställningstid i vikariat som ingåtts enligt äldre regler beaktas i samband med omvandling enligt 9 såvitt avser anställningstid från och med den 1 januari 2024.*

*Även anställningstid i Allmän visstidsanställning som ingåtts före den 1 januari 2024 beaktas i samband med omvandling enligt 9 såvitt avser anställningstid från och med den 1 januari 2024.*

### Förtydligande:

*De anställningsformer som inte ger företrädesrätt omfattas inte av krav på besked till arbetstagaren och varsel till facklig organisation. Besked och varsel ska ges till medarbetare med anställning som ger företrädesrätt om anställningstiden uppgår till mer än 12 månader när anställningen löper ut och inte förlängs.*

## Konsekvensändring av numrering av efterföljande moment

### 3:3 Förtida upphörande av tidsbegränsade anställningar

Visstidsanställningen kan upphöra före den tid som avsetts vid anställningstillfället.

Anställningen upphör en månad, eller den period parterna kommer överens om, efter det att någondera parten lämnat skriftlig underrättelse. Från arbetsgivarens sida får en sådan underrättelse dock inte lämnas efter det att sex månader förflutit från anställningens tillträdande.

Om arbetsgivaren vill att visstidsanställning ska upphöra efter sex månaders anställning krävs **sakliga skäl** enligt 7 § LAS. För att kunna avsluta sådan anställning på ovan nämnda sätt genom underrättelse ska detta framgå av det enskilda anställningsbeviset. Varsel lämnas till facklig organisation som arbetstagaren tillhör 14 dagar innan anställningen upphör.

Varsel till facklig organisation behöver inte lämnas. Ovan bestämmelser gäller för anställningsavtal som ingås från 1 januari 2024.

#### Anmärkning

*Om en medarbetare erhåller flera tidsbegränsade anställningar i direkt anslutning efter varandra, kan avbrytande ske under de första sex månaderna av anställning. Detta gäller inte om medarbetaren anställs på en annan enhet eller på en annan befattning.*

#### Anmärkning 2:

*Arbetsgivaren och medarbetaren kan skriftligen överenskomma om att en visstidsanställning inte av någondera parten kan bringas att upphöra genom underrättelse.*

### 4:7:4 Ersättning för mertid

Nytt Mom **Deltidsarbete upp till heltid**

Deltidsanställd medarbetare kan efter överenskommelse med arbetsgivaren arbeta upp till heltid. Sådan mertid ska inte räknas in i begränsningen av regeln om möjligheten att beordra upp till 200 timmar allmän mertid per år. Det ankommer på arbetsgivaren att visa att en överenskommelse träffats.

Överenskommelse kan träffas för tidsbegränsad period eller vid varje enskilt tillfälle.

#### Anmärkning 1

*En överenskommelse kan sägas upp av endera parten med två veckors uppsägningstid. Överenskommelsen bör även följas upp årligen eller om överenskommelsen är tidsbegränsad, inför dess upphörande, till exempel i samband med lönesamtal eller medarbetarsamtal.*

#### Anmärkning 2

*Arbetsgivaren behöver föra anteckning om arbetstid och kunna visa vad som är beordrad respektive överkommen mertid.*

Konsekvensändring av numrering av efterföljande moment

### 5:7 Sparad semester

Den betalda semester som överstiger 20 dagar kan sparas i högst fem år (gäller inte lärare med ferielön, se 5:1). Antalet sparade semesterdagar får inte vid något tillfälle sammanlagt överstiga 25 dagar. **Om semesterdagar för innevarande semesterår på grund av detta inte kan överföras utges istället semesterersättning.**

Semester ska dock i första hand tas ut som ledighet.

Semesterlön för sparad semesterdag beräknas enligt 5:8.

Arbetsgivaren och arbetstagaren bör komma överens om hur sparad semester ska tas ut.

De sparade semesterdagarna ska tas ut i den ordning de sparades. Det går inte ta ut sparade semesterdagar och samma år spara nya.

## Kap 11

Om en arbetstagare eller en arbetsgivare vill bryta en tillsvidareanställning gäller vissa uppsägningstider. ~~Vid en visstidsanställning är huvudregeln att anställningen upphör när den avtalade tiden gått till ända, när arbetet har slutförts eller när säsongen är slut om arbetstagaren och arbetsgivaren inte kommit överens om annat.~~ Under uppsägningstid har arbetstagaren rätt till lön och andra anställningsförmåner. Arbetstagaren är också skyldig att arbeta under uppsägningstid.

#### **11:4 Särskilda regler för anställda som har hand om barn med särskilda behov**

~~LAS 22 § och 25-27 §§~~, turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist och företrädesrätt till ny anställning, gäller inte för anställda som har hand om barn med s.k. särskilda behov enligt detta avtal (3:2).

Anställningen upphör efter en ömsesidig uppsägningstid om 14 dagar.

#### **11:5 Medarbetare som fyllt 69 år (efter 1 januari 2023 69 år)**

Oberoende av tidigare avtalad uppsägningstid gäller följande för arbetstagare som uppnår den ålder som anges i 32 a § LAS.

Anställningen kan bringas att upphöra vid utgången av den månad arbetstagaren uppnår den ålder som anges i 32 a § LAS genom skriftlig underrättelse en månad innan från arbetsgivaren eller arbetstagaren.

Anställning som fortsätter efter att arbetstagaren uppnått den ålder som anges ovan, kan bringas att upphöra av arbetsgivaren eller arbetstagaren genom underrättelse. Anställningen upphör då en månad efter det att någondera parten skriftligen underrättat motparten om sin avsikt att avsluta anställningen.

Varsel till facklig organisation behöver inte lämnas med anledning av anställningens upphörande.

Det är möjligt att komma överens om längre avbrytandetid än en månad efter det att arbetstagaren uppnått den ålder som anges ovan. Det ska uttryckligen framgå av överenskommelsen.

*Anmärkning Den ålder som anges i 32 a § LAS är 68 år 2020 och blir 69 år den 1 januari 2023.*

## **12. Förhandlingsordning för rättstvister**

### **Lokal förhandling**

Förhandling skall i första hand genomföras mellan arbetsgivaren och den lokala arbetstagarorganisation den anställde tillhör.

~~Med lokal organisation avses lokalavdelning, distrikt eller av den fackliga organisationen utsett arbetsplatsombud eller annan ordning som respektive facklig organisation meddelat arbetsgivaren.~~

**Med lokal organisation avses riksorganisation eller riksförening eller av den fackliga organisationen utsedd behörig företrädare som respektive facklig organisation meddelat arbetsgivaren.**

Den lokala förhandlingen skall påbörjas så snart som möjligt och senast inom 21 dagar från den dag motparten fick del av förhandlingsframställningen, om parterna inte kommer överens om annat.

## Konsekvensändring av numrering av efterföljande moment

### Kap 13 Giltighetstid

Första stycket ändras till följande:

Mellan Almega Tjänsteföretagen och Sveriges Lärare gäller avtalet fr o m den **1 september 2023** t o m den **31 augusti 2025**. Om avtalet inte har sagts upp senast tre månader före giltighetstidens utgång förlängs det för ett år åt gången.



## Bilaga 3

### Avsättning till Flexpension i Tjänsteföretag

#### Generella regler

§ 1 Parterna har träffat överenskommelse om Flexpension i Tjänsteföretag på avtalsområdet. Denna överenskommelse gäller samtliga tjänstemän som omfattas av allmänna villkorsavtalet och som ITP-avtalets ålderspensionsbestämmelser är eller hade kunnat vara tillämpligt för och innebär en kollektiv avsättning till flexpensionssystemet.

Det innebär att arbetsgivaren från och med den 1 september 2024 ska betala en kompletterande premie till ITP-planen för tjänsteman som (ITP 1) fyllt 25 men inte 66 år i enlighet med punkt 7.2 i avdelning 1 eller som (ITP 2) fyllt 25 men inte 65 i enlighet med punkt 6.4 i avdelning 2.

§ 2 Den kompletterande premien ska inbetalas till Collectum från och med 1 september 2024 och därefter månatligen. Höjning av den kompletterande premien sker i enlighet med § 3 nedan och enligt de rutiner som gäller för kompletterande premier till ITP 1 respektive ITPK inom ITP 2. Premien ska komplettera den försäkring för ITP 1 eller ITPK som tjänstemannen har i anställningen hos arbetsgivaren.

Collectum ska, så långt det är möjligt, bistås av parterna med uppgifter om vilka arbetsgivare som ska göra avsättning till Flexpension i Tjänsteföretag.

§ 3 Premien till flexpension ska från och med den 1 september 2024 successivt byggas ut enligt nedan:

- Från och med 1 september 2024 införs premien med 0,6 %
- Från och med den 1 september 2025 höjs premien med 0,4 % till totalt 1,0 %
- Från och med den 1 september 2026 höjs premien med 0,3 % till totalt 1,3 %
- Från och med den 1 september 2027 höjs premien med 0,3 % till totalt 1,6 %
- Från och med den 1 september 2028 höjs premien med 0,2 % till totalt 1,8 %
- Från och med den 1 september 2029 höjs premien med 0,2 % till totalt 2,0 %.

Varje år som premienivån i Flexpension i Tjänsteföretag byggs ut minskar löneökningstrymmet med motsvarande nivå.

#### Anmärkning

*Parterna har löneavtal där utrymmet för löneökningar bestäms lokalt i företagets löneprocess. Det betyder att minskning av löneökningstrymmet med anledning av att premien till flexpension införs eller höjs hanteras i den lokala löneprocessen. Om parterna under uppbyggnaden av flexpension skulle komma överens om löneavtal med centralt angivna löneökningstal hanteras minskningen i det centrala avtalet.*



Parterna är överens om att utbyggnaden av flexpensionspremien enligt första stycket inte ska kunna innebära en högre total premienivå än den kollektiva premienivån i andra flexpensionssystem inom Almega. Det betyder att utbyggnaden kan behöva justeras och anpassas till hur flexpension byggs ut på andra avtalsområden inom Almega.

Skulle löneökningstrymmet framgent bli väsentligt lägre än det föregående årets löneökningstrymme ska parterna ta upp förhandlingar om att helt eller delvis skjuta på det aktuella årets fastställda avsättning.

Kostnader för premiefrielseförsäkring i Alecta respektive premieöverföringen till Collectum och försäkringsbolagen samt förvaltningskostnader, ska belasta de avsatta premierna.

Ersättning från premiefrielseförsäkringen utbetalas enligt Collectums och Alectas villkor för kompletterande premier till ITP 1 respektive ITPK.

- § 4 Arbetsgivare som omfattas av Flexpension i Tjänsteföretag kan ta ställning till om tjänstemännen vid företaget ska ha möjligheten att avstå från avsättning till Flexpension. Tjänstemannens fasta kontanta lön höjs vid avståendetidpunkten med motsvarande vid den tidpunkten aktuell kollektiv premienivå. Med avståendetidpunkt menas den tidpunkt då lämnat besked om avstående får verkan. Sådant avstående gäller för den aktuella anställningen hos arbetsgivaren, d.v.s. den juridiska personen. Ett avstående påverkar inte tidigare inbetalda premier till Flexpension i Tjänsteföretag.

Om arbetsgivaren tagit ställning till att tjänstemännen vid företaget får välja att avstå kan den tjänsteman som så önskar meddela sin arbetsgivare om att denne vill avstå från avsättning till Flexpension vid följande tillfällen:

- Samtliga tjänstemän anställda vid företaget kan lämna besked om avstående, tidigast vid införandet den 1 september 2024 och senast den 31 december 2024.
- Nyanställd tjänsteman vid företaget kan lämna besked om avstående tidigast vid tillträdesdagen i anställningen och senast två månader därefter.
- Tjänsteman anställd vid företag som genom verksamhetsöverlåtelse inträder i systemet för Flexpension i Tjänsteföretag kan lämna besked om avstående tidigast efter det att regleringen avseende avsättning börjar gälla och senast två månader därefter.
- Tjänsteman anställd vid företag som genom kollektivavtalsbundenhet inträder i systemet för Flexpension i Tjänsteföretag, enligt § 7 första stycket, kan lämna besked om avstående senast två månader efter bundenheten.
- Tjänsteman anställd vid företag som genom kollektivavtalsbundenhet inträder i systemet för Flexpension i Tjänsteföretag, enligt § 7 andra stycket, kan lämna besked om avstående tidigast efter det att regleringen avseende avsättning börjar gälla och senast två månader därefter.

#### Anmärkning 1

*I samband med anställningens ingående är det möjligt för arbetsgivaren att i anställningsavtalet ange vad som är den överenskomna lönen respektive Flexpension i*

*Tjänsteföretag samt vad lönen i sådant fall skulle bli vid ett avstående av Flexpension. Väljer tjänstemannen att avstå från avsättning till Flexpension kan sådant besked lämnas först fr o m att anställningen tillträtts.*

*Anmärkning 2*

*För det fall nyanställd tjänsteman beviljas semester, under perioden juni till och med augusti, och denna period helt eller delvis faller inom ramen för de två månader vilka utgör möjlighet för tjänstemannen att välja att avstå avsättning till Flexpension ska avståendemöjlighet förlängas med motsvarande antal kalenderdagar.*

*Anmärkning 3*

*När tjänsteman lämnat besked om avstående får avståendet verkan från den 1:a dagen i den första kalendermånaden i den tvåmånadersperiod under vilken avståendet kan göras. Det innebär som exempel att tjänsteman som inträder i kollektivavtalet den 15 mars, kan lämna besked om avstående under perioden 15 mars – 15 maj vilket får verkan den 1 mars. Tjänstemannens lön höjs från avståendetidpunkten med den då aktuella kollektiva premienivån.*

Undantag från ovanstående punkter gäller för tjänsteman som ej fyllt 25 år då möjligheten att lämna besked om avstående från avsättning till Flexpension tidigast inträder då tjänstemannen fyller 25 år och senast två månader därefter.

Arbetsgivaren ska dokumentera att tjänstemannen valt att avstå från avsättning till Flexpension i Tjänsteföretag i enlighet med dessa regler, samt därefter anmäla detta till Collectum. För det fall fråga uppkommer har arbetsgivaren att visa att tjänstemannen valt att avstå.

*Anmärkning 4*

*Arbetsgivaren kan ändra sitt ställningstagande enligt denna paragraf genom att fatta ett nytt beslut. Om så sker, och arbetsgivarens beslut innebär att tjänstemännen får möjlighet att avstå från avsättning till Flexpension i Tjänsteföretag, gäller detta under förutsättning att tidsfrist/er ovan medger detta. Om arbetsgivarens beslut innebär att tjänstemännen inte längre får möjlighet att avstå, gäller tidigare medgivna avståenden såvida inte annat överenskommets enligt § 5 nedan.*

*Anmärkning 5*

*Parterna är överens om att ett avstående ska vara tjänstemannens egna beslut och får således ej vara villkorad i förhållande till förmåner i anställningen utöver vad som regleras i detta avtal. Arbetsgivaren kan inte heller på annat sätt generellt förutsätta individuella avståenden på företaget.*

- § 5 Tjänsteman som har avstått från avsättning till Flexpension i Tjänsteföretag och därmed erhållit den vid avståendetidpunkten aktuella kollektiva premienivån till Flexpension i Tjänsteföretag som lön kan, om arbetsgivaren medger det, återta avståendet och få den aktuella kollektiva premienivån som pensionspremie istället. Huruvida pensionspremien enligt den kollektiva nivån ska avräknas mot lön bestäms efter överenskommelse mellan tjänstemannen och arbetsgivaren.

- § 6 Tjänsteman som valt att inte avstå avsättning till Flexpension i Tjänsteföretag kan träffa individuell överenskommelse med arbetsgivaren om ytterligare avsättningar än vad som anges i avtalet för Flexpension i Tjänsteföretag. Sådan individuell överenskommelse gäller under så lång tid och på sätt tjänstemannen och arbetsgivaren kommit överens om.

Om individuell överenskommelse som träffats enligt vad som anges i första stycket upphör, ska den individuellt överenskomna ytterligare avsättningen utges som lön till tjänstemannen.

*Anmärkning 1*

*Avtalsparterna i denna överenskommelse om Flexpension i Tjänsteföretag ska verka för att sådana ytterligare avsättningar ska göras inom ramen för pensionsplanen ITP till ITP 1 eller ITPK.*

*Anmärkning 2*

*Löneväxlingssystem som tillämpas utan samband med Flexpension i Tjänsteföretag påverkas inte av denna reglering.*

- § 7 Företag som när bundenhet av kollektivavtalet uppstår redan omfattas av annat flexpensionssystem ska fortsätta bygga ut företagets premienivå, oavsett hur denna byggts upp inom ramen för centrala avtalsuppgörelser om Flexpension/deltidspension, med de avsättningar som görs enligt Flexpension i Tjänsteföretag till dess företaget når den fullt utbyggda premienivån för Flexpension i Tjänsteföretag om 2 %, så som anges i § 3.

*Anmärkning 1*

*Där det i §3 i denna överenskommelse framgår att del av löneökningstrymnet används till ytterligare avsättning till Flexpension i Tjänsteföretag ska sådan avsättning i stället utges som lön när fullt utbyggd premienivå om 2% har uppnåtts i företaget.*

Företag som när bundenhet av kollektivavtalet uppstår inte tidigare omfattats av flexpensionssystem gäller utöver vad som anges i § 3 följande:

- 12 månader efter att företaget anslutits till kollektivavtalet ska företaget betala 10 % av den premienivå som var aktuell vid anslutningstillfället.
- 24 månader efter att företaget anslutits till kollektivavtalet ska företaget betala ytterligare 20 %, totalt 30 %, av den premienivå som var aktuell vid anslutningstillfället.
- 36 månader efter att företaget anslutits till kollektivavtalet ska företaget betala ytterligare 20 %, totalt 50 %, av den premienivå som var aktuell vid anslutningstillfället.
- 48 månader efter att företaget anslutits till kollektivavtalet ska företaget betala ytterligare 25 %, totalt 75 %, av den premienivå som var aktuell vid anslutningstillfället.
- 60 månader efter att företaget anslutits till kollektivavtalet ska företaget betala ytterligare 25 %, totalt 100 %, av den premienivå som var aktuell vid anslutningstillfället.

Utöver ovanstående infasning av premienivån kopplat till anslutningstillfället har företaget även att utge löneökningstrymme enligt gällande löneavtal samt de eventuella ytterligare premieavsättningar till Flexpension i Tjänsteföretag som regleras i gällande avtal.

Företaget kan välja att för samtliga tjänstemän vid företaget införa avsättning till Flexpension i Tjänsteföretag i en snabbare takt än vad som anges i denna paragraf, vilket inte får medföra någon avräkning från löneökningstrymmet i gällande löneavtal. En sådan förtida uppbyggnad av premienivån betraktas inte heller som individuell överenskommelse om ytterligare avsättning inom ramen för flexpensionsavtalet.

#### *Anmärkning 2*

*Beträffande verksamhet eller del av verksamhet som övergår från en arbetsgivare till en annan genom en sådan verksamhetsövergång som avses i 6b § anställningsskyddslagen gäller följande när förvärvaren är bunden av kollektivavtal om Flexpension i Tjänsteföretag och överlåtare och förvärvare har byggt ut respektive premienivå olika: När förvärvarens kollektivavtal blir tillämpligt på de övertagna tjänstemännen gäller den premienivå till Flexpension i Tjänsteföretag som framgår av förvärvarens kollektivavtal.*

#### **Kompletterande premier till ITP 1**

§ 8 Den kompletterande premien ska tidigast betalas fr.o.m. den månad tjänstemannen fyller 25 år och längst t.o.m. månaden före den under vilken tjänstemannen uppnår 66 års ålder.

§ 9 Den kompletterande premien ska beräknas på den pensionsmedförande lönen för pensionsförmåner enligt ITP 1, punkten 6.

Den kompletterande premien debiteras arbetsgivaren av Collectum på samma underlag som ligger till grund för premien för ITP 1.

#### **Kompletterande premier till ITPK inom ITP 2**

§ 10 Den kompletterande premien ska betalas för tjänsteman som är född 1978 eller tidigare och längst t.o.m. månaden före den under vilken tjänstemannen uppnår 65 års ålder.

§ 11 Den kompletterande premien ska beräknas på den pensionsmedförande lönen för pensionsförmåner enligt ITP 2, punkten 3.

För tjänsteman som beviljats deltid i pensioneringssyfte och har ITP 2 ska arbetsgivaren även under sådan tid fortsatt anmäla inkomst utifrån tidigare sysselsättningsgrad.

#### *Anmärkning*

*Avseende rörliga lönedelar förutsätts att överenskommelse träffas hur dessa ska anmälas. Överenskommelse träffas med utgångspunkt från tidigare sysselsättningsgrad med beaktande av faktisk förtjänst, ny sysselsättningsgrad och eventuellt förändrat lönesystem.*

§ 12 Arbetsgivaren har rätt att avanmäla tjänsteman som är föräldraledig. Då sådan tid med föräldrapenning är pensionsgrundande rekommenderar Svenskt Näringsliv och PTK arbetsgivaren att fortsätta betala premierna till ITP 2 under de första elva månaderna av föräldraledigheten. Avtalsparterna är därför överens om att denna rekommendation även ska gälla kompletterande premier till ITPK.

### Utbetalningsregler

§ 13 Uttag av pensionsförsäkring som baseras på de kompletterande premierna för Flexpension i Tjänsteföretag sker i enlighet med de villkor som gäller för uttag av ITP 1 respektive ITPK.

§ 14 Tolkning och tillämpning av dessa villkor sker i ITP-nämnden när det gäller frågor där tillämpningen följer av ITP-planens regler. Övriga frågor avseende tolkning och tillämpning av detta avtal ska hanteras i enlighet med branschavtalets förhandlingsordning.

### Anställda som inte har ITP 1 eller ITPK

§ 15 För tjänstemän som är mellan 25 och 65 år (ITP 2) eller 66 år (ITP1) och som ITP avtalet är eller hade kunnat vara tillämpligt för men som inte har något pågående intjänande av ITP 1 eller ITPK hos arbetsgivaren gäller att arbetsgivaren träffar enskild överenskommelse med den anställde om hur avsättningen till Flexpension i Tjänsteföretag ska hanteras utifrån gällande förutsättningar. Sådan överenskommelse kan också träffas mellan arbetsgivaren och lokal facklig organisation.

Även för tjänsteman som inte har något pågående intjänande av ITP 1 eller ITPK hos arbetsgivaren gäller §§ 4 och 5.

### Gemensam information

§ 16 För att ge stöd kring hanteringen av Flexpension i Tjänsteföretag ska de kollektivavtalsslutande parterna ta fram gemensamt informationsmaterial. Informationsmaterialet ska spridas till företagen, de förtroendevalda och företagens tjänstemän.



## Överenskommelse om deltid i pensioneringssyfte

Tjänsteman har en förstärkt möjlighet att hos arbetsgivaren ansöka om att gå ner i arbetstid från 62 års ålder (ITP2) eller 63 års ålder (ITP1) för att möjliggöra Flexpension. En förutsättning för att överenskommelse ska kunna träffas är att så kan ske med skäligt hänsynstagande till verksamhetens krav och behov.

Tjänsteman som vill utnyttja rätten att ansöka ska göra detta skriftligen. Arbetsgivaren ska skyndsamt pröva ansökan och göra en bedömning av möjligheterna att träffa överenskommelse om deltid.

Kommer arbetsgivare och tjänstemannen överens om att tjänstemannen ska gå ner i arbetstid är anställningen från det att överenskommelsen börjar gälla en deltidstjänst med den sysselsättningsgrad som följer av överenskommelsen.

Träffas inte överenskommelse om nedgång i arbetstid ska arbetsgivaren underrätta tjänstemannen och dennes fackliga organisation (om det finns en lokal klubb/förening vid företaget) därom och om skälen till varför överenskommelse inte kan träffas. Såväl lokal som central förhandling i intressefrågan kan därefter påkallas av den fackliga organisationen kring ansökan och förutsättningarna för denna. Vid förhandling anses tjänstemannens ansökan om att gå ned i tid avse en minskning till 80 %.

Träffas inte överenskommelse i förhandlingen gäller företagets bedömning även fortsättningsvis. Det förhållande att överenskommelse inte träffas kan inte prövas rättsligt förutsatt att arbetsgivaren prövat ansökan och motiverat sin bedömning med hänvisning till verksamhetens krav och behov.

För tjänsteman som träffat överenskommelse enligt ovanstående reglering och tillhör ITP 2 ska arbetsgivaren fortsatt till Collectum anmäla inkomst utifrån tjänstemannens tidigare sysselsättningsgrad. Denna skyldighet upphör dock om tjänstemannen tar anställning hos annat företag eller på annat sätt bedriver verksamhet av ekonomisk natur som kan ge tjänstemannen inkomst.

Företrädesrätt till anställning med högre sysselsättningsgrad enligt 25 a § anställningsskyddslagen gäller inte för tjänstemän som har gått ner i arbetstid i pensioneringssyfte.

### *Anmärkning 1*

*Parterna är överens om att avtalet ska anpassas till vid var tid gällande författnings-regler rörande pension.*

### *Anmärkning 2*

*Avseende rörliga lönedelar förutsätts att överenskommelse träffas hur dessa ska anmälas. Överenskommelse träffas med utgångspunkt från tidigare sysselsättningsgrad med beaktande av faktisk förtjänst, ny sysselsättningsgrad och eventuellt förändrat lönesystem.*

# Skolresor med övernattning

Följande bestämmelser gäller om inte annat överenskommits mellan lokala parter:

## Arbets tid

Tidsåtgången för skolresor bör planeras så att den ingår i det genomsnittliga ordinarie arbetstidsmålet. Arbetstiderna vid skolresorna bör så långt möjligt sammanställas och anges innan resan påbörjas.

## Anmärkning:

*Arbets tids lagens regler om rast och måltidsuppehåll gäller även under skolresor.*

## Dygns vila

Medarbetaren ska beredas 11 timmars sammanhängande vila per 24-timmarsperiod. Avvikelse från 11 timmars dygns vila får dock ske om medarbetarens övervakning/tillsyn krävs vid skolresan. Medarbetaren ska beredas motsvarande förlorad vila i anslutning till att resan avslutas. Förläggs denna ledighet till ordinarie arbetstid ska löneavdrag inte göras. Under resan ska viloperioderna planeras så att medarbetaren i så stor utsträckning som möjligt får tillräcklig dygns vila.

## Veckovila

Vid skolresor som överstiger sju dagar bör medarbetaren beredas en veckovila om minst 36 timmar innan resan. Under resan ska medarbetaren beredas en veckovila om minst 24 timmar per sjudagarsperiod. I de fall skolresan pågått över 14 dagar ska en veckovila om minst 36 timmar förläggas direkt efter avslutad resa. Om medarbetaren inte får erforderlig vila ska medarbetaren beredas motsvarande förlorad vila i anslutning till att resan avslutas. Förläggs denna ledighet till ordinarie arbetstid ska löneavdrag inte göras.

Under resan ska viloperioderna planeras så att medarbetaren i så stor utsträckning som möjligt får tillräcklig veckovila.

## Ersättning för skolresor

För varje tjänstgöringsdygn med övernattning får medarbetaren ersättning med **600** kronor. Avvikelse får göras genom lokal överenskommelse.

Denna ersättning utgår istället för övertid, OB-ersättning, samt jour och beredskap. I ersättningen ingår semesterlön och semesterersättning.

## Bemanning och ansvar

Planering avseende bemanning och ansvar ska göras före resan.

## Försäkring

Arbetsgivaren ska klargöra vilka försäkringar som gäller i samband med skolresan innan avresa.

**Bilaga 5****Lovskola**

Efter överenskommelse med enskild medarbetare kan ytterligare 10 arbetsdagar nyttjas inom ramen för lovskola. Ersättning utgår till medarbetare enligt följande; när arbetstiden ryms inom den ordinarie årsarbetstiden ersätts medarbetaren med 150% av dagslön enligt 2:1, och om arbetstiden överskrider ordinarie årsarbetstid ersätts medarbetaren med 200% enligt 2:1 per extra, av arbetsgivaren nyttjad, arbetsdag.

*Anmärkning*

*Beräkningen av ferielön påverkas inte av arbetsdagar överstigande 194. Sommarferiens längd får inte understiga 35 kalenderdagar. Vid överenskommelse bör den enskilde medarbetarens arbetsituation beaktas.*

Handwritten signature and initials in blue ink, including the letters 'Ja', 'LT', and 'Thud'.

## Bilaga 6

### Omställningsavtalet

De lokala parterna skall vid aktualiserad personalinskränkning värdera företagets krav och behov i bemanningshänseende. Om dessa behov inte kan tillgodoses med tillämpning av lag skall fastställandet av turordning ske med avsteg från lagens bestämmelser.

De lokala parterna skall därvid göra ett urval av de anställda som skall sägas upp så att företagets behov av kompetens särskilt beaktas liksom företagets 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 § lagen om anställningsskydd och de avsteg från lagen som erfordras.

De lokala parterna kan också med avvikelse från bestämmelserna i 25–27 §§ lagen om anställningsskydd överenskomma om turordning vid återanställning. Därvid skall de ovan nämnda kriterierna gälla.

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

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

Det förutsätts att arbetsgivaren inför behandlingen av frågorna som berörs i denna bilaga 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.*



## Turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist

### Anmärkning

Texten härrör från Huvudavtal om trygghet, omställning och anställningsskydd. Om regleringen i huvudavtalet ändras eller upphör att gälla för detta avtalsområde, gäller detsamma avseende likalydande reglerna i [ange numrering enligt respektive kollektivavtals avtalsstruktur nedan].

De lokala parterna ska vid aktualiserad personalinskränkning värdera arbetsgivarens krav och behov i bemanningshänseende samt vilka krav som kan ställas utifrån bl a skollagens och andra förordningars regler om behörighet etc.

. Om dessa behov inte kan tillgodoses med tillämpning av lag ska fastställandet av turordning ske med avsteg från bestämmelserna i anställningsskyddslagen.

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 § anställningsskyddslagen och de avsteg från lagen som erfordras.

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

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

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

Det förutsätts att företaget inför behandlingen av frågorna som berörs i denna paragraf tillhandahåller den lokala respektive förbundsavtalsparten 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.

Svenskt Näringsliv och PTK noterar att samtliga berörda PTK-förbund enats om att i företag befintliga tjänstemannaklubbar respektive av tjänstemännen utsedda representanter inom PTK-området kan beträffande detta avtal och beträffande frågor om personalinskränkning enligt avtalen om allmänna anställningsvillkor gentemot arbetsgivaren företrädas av ett gemensamt organ, PTK-L. Detta organ ska anses vara "den lokala arbetstagarparten" i de nämnda avtalen. PTK-L ska även anses vara "den lokala arbetstagarorganisationen" enligt anställningsskyddslagen.

Om avtal om turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist inte kan träffas får arbetsgivaren vid berörd driftsenhet och avtalsområde undanta tre arbetstagare. De sålunda undantagna har företräde till fortsatt anställning.

Arbetsgivare som endast har en driftsenhet kan vid tillämpning av första stycket istället välja att undanta totalt fyra arbetstagare för samtliga avtalsområden.

Vad avser situationen att flera driftsenheter sammanlagts till en gemensam turordning genom tillämpning av 22 § tredje stycket anställningsskyddslagen, ska antal vid tillämpning av första stycket vara tre arbetstagare plus en arbetstagare per driftsenhet som omfattas av sammanläggningen utöver den första driftsenheten, per avtalsområde.

Alternativt med regleringen i första, andra och tredje stycket får en arbetsgivare vid berörd driftsenhet och avtalsområde undanta 15 procent av de anställda som slutligen får avsluta sin anställning på grund av arbetsbristen, innan lagturlistan fastställs. Undantag enligt detta stycke får högst omfatta tio procent av de anställda vid berörd driftsenhet eller driftsenheter, per avtalsområde.

En arbetsgivare som vid uppsägning på grund av arbetsbrist undantagit en eller flera arbetstagare enligt första, andra, tredje eller fjärde stycket får inte vid berörd driftsenhet och avtalsområde undanta ytterligare arbetstagare vid uppsägning som sker inom tre månader därefter.



### Anmärkning

Denna bestämmelse ersätter bestämmelsen i 22 § andra stycket anställningsskyddslagen, dvs. det s.k. tvåundantaget.

Med avtalsområde avses i denna bestämmelse kategoriklyvningen mellan arbetare och tjänstemän.

Vad som utgör driftsenhet regleras inte i denna bestämmelse. Definitionen av vad som är en driftsenhet finns i 22 § tredje stycket anställningsskyddslagen, vilken bestämmelse är dispositiv.

Med begreppet anställda som slutligen får avsluta sin anställning på grund av arbetsbristen avses samtliga anställda vilkas anställning avslutas på grund av arbetsbristen. Med detta avses utöver den som sägs upp av arbetsgivaren även den arbetstagare vars anställning på annat vis upphör på grund av arbetsbristen, t.ex. där anställning avslutas genom individuell överenskommelse därom, genom tidigare pensionsavgång och dylikt.

Avseende procentregeln ska avrundning ske matematiskt.

De arbetstagare som undantas ska enligt arbetsgivaren ha särskild betydelse för den fortsatta verksamheten. Arbetsgivarens bedömning i denna fråga kan inte angripas rättsligt.

Möjligheten att undanta arbetstagare från turordningen gäller enligt paragrafens femte stycke inte i fall där arbetsgivaren tidigare inom en tremånadersperiod vid berörd driftsenhet och avtalsområde har sagt upp arbetstagare på grund av arbetsbrist och då använt sig av undantagsmöjligheten. En arbetsgivare som har sagt upp en eller flera arbetstagare på grund av arbetsbrist och då undantagit arbetstagare från turordningen får alltså först efter att tre månader har passerat, från det att den första uppsägningen verkställts, undanta arbetstagare från turordningen vid uppsägning på grund av en "ny" arbetsbrist vid en driftsenhet och avtalsområde som varit berörd. Annars kan arbetsgivaren bli skadeståndsskyldig för brott mot turordningsreglerna. Det nu sagda gäller bara i fall där arbetsgivaren vid den tidigare arbetsbristuppsägningen faktiskt använt sig av möjligheten att undanta arbetstagare från turordningen. Med begreppet berörd driftsenhet och avtalsområde avses i denna bestämmelse driftsenhet och avtalsområde där någon arbetstagare sagts upp på grund av arbetsbrist. Vid sammanläggning innebär det att spärren i paragrafens femte stycke endast träffar driftsenheter och avtalsområden där någon arbetstagare faktiskt sagts upp på grund av arbetsbristen.

