

Förhandlingsprotokoll

Ärende

Bransch- och löneavtal branschen Utbildning och Folkbildning hos Arbetsgivaralliansen

Tid

2020-02-19 – 2020-11-17

Plats

Fleminggatan 7, Stockholm och Teams

Parter

Arbetsgivaralliansen Branschkommitté Utbildning och Folkbildning (kommittén)

Läraryrkesförbundet och Lärarnas Riksförbunds Samverkansråd (Samverkansrådet)

Vision

Akademikerförbunden

Ledarna

Protokollet justeras av

Jonas Bergman, Mats Andersson, Per-Olof Sorsell, Heidi Nousiainen, Maria Johansson, Antonio Roperio

Närvarande

För Kommittén:

Christer Johansson, Jonas Bergman

För Lärarnas samverkansråd:

Mats Andersson, Bengt Wensmark, Per-Olof Sorsell, Per Rabitsch

För Vision:

Heidi Nousiainen, Anneli Dynewall

För Akademikerförbunden:

Maria Johansson, Roma Uddin

För Ledarna:

Antonio Roperio

Handwritten signatures and initials:
My H2
Ma JB
OR

§ 1 Överenskommelse

Parterna träffar överenskommelse om allmänna villkor för perioden 1 december 2020 - 30 april 2023 enligt bilaga 1.

Kommittén å ena sidan och Samverkansrådet och Vision å andra sidan träffar överenskommelse om löner för perioden 1 maj 2020 - 30 april 2023 enligt bilaga 2. Kommittén och Akademikerförbunden träffar överenskommelse om löner för perioden 1 december 2020 - 30 april 2023 enligt bilaga 2.

Parterna träffar överenskommelse gällande redaktionella förändringar i avtalen Skola/Utbildning respektive Folkhögskola enligt bilaga 3.

Parterna träffar överenskommelse att en frivillig bilaga om alternativ ferielön införs i avtal Skola/Utbildning, bilaga 4, och avtal Folkhögskola, bilaga 5, från och med den 1 december 2020. Överenskommelsen omfattar samtliga medlemmar i Bransch Utbildning och Folkbildning, avtalsområde Folkhögskola respektive avtalsområde Skola/Utbildning.

§ 2 Arbetsgrupp avseende utveckling av skolledares arbetsmiljö

Parterna är överens om att inrätta en arbetsgrupp i syfte att undersöka och utveckla skolledares arbetsmiljö.

§ 3 Arbetsgrupp avseende längre och hållbart yrkesliv

Parterna är överens om att under avtalsperioden inrätta en arbetsgrupp i syfte att diskutera och lyfta fram goda exempel på lösningar för att uppnå ett längre och hållbart yrkesliv.

§ 4 Partsgemensam utbildning

Centrala parter kommer att gemensamt bjuda in arbetsgivare och fackliga representanter för att informera om kollektivavtalet och de förändringar som överenskommit. Även samverkansavtalet, inklusive förutsättningar för fackligt arbete, samt löneavtalet kommer att tas upp vid dessa utbildningstillfällen. Parterna ansvarar gemensamt för innehåll, planering och genomförande.

§ 5 Statistikavtal

Parterna är överens om att revidera och utveckla gällande statistikavtal. Arbetsgivaren bjuder in till ett första möte under första kvartalet 2021.

§ 6 Ob-ersättning

Parterna är överens om att den ob-ersättning som ska gälla i avtalen förhandlas med Kommunal.

§ 7 Bilagor till detta protokoll

Bilaga 1 – Ändringar i de allmänna villkoren avtal Skola/Utbildning respektive Folkhögskola.

Bilaga 2 – Överenskommelse om löner avtal Skola/Utbildning respektive Folkhögskola.

Bilaga 3 – Redaktionella förändringar avtal Skola/Utbildning respektive Folkhögskola.

Bilaga 4 - Skola/Utbildning - Särskilda bestämmelser om arbetstider m.m. för lärare med ferietjänst.

Bilaga 5 - Folkhögskola - Särskilda bestämmelser om arbetstider m.m. för lärare med ferietjänst.

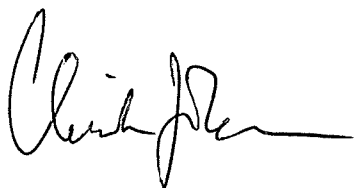
Handwritten signatures and initials:
 WY
 AN
 Ma
 JB

§ 8 Förhandlingens avslutande

Förhandlingarna förklarades avslutade 2020-11-17

Vid protokollet

Christer Johansson



Justeras

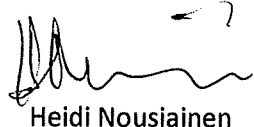


Jonas Bergman



Mats Andersson

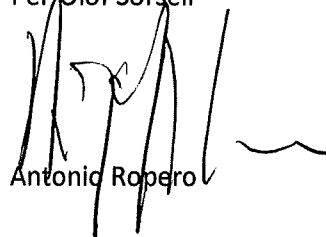
Per Olof Sorsell



Heidi Nousiainen



Maria Johansson



Antonio Roperio

Justeringsanmärkning - Vision:

Till sidan 7 vill Vision ha tillägg till följande, två rubriker:

- Avtal Skola/Utbildning - överläggning - Lokala parter
- Avtal Folkhögskola - överläggning - Lokala parter

I avsnittet Överläggning i löneavtalet läggs följande till under rubriken Anmärkning:

För Vision utgör ombud/klubb eller avdelning lokal part. Saknas lokal facklig representation utser respektive Visions center företrädare.

I övrigt justeras protokollet i sin helhet.



Heidi Nousiainen

Vision

Bilaga 1 - Allmänna villkor

Avtal Folkhögskola

§ 7 mom 2 Arbetstid för arbetstagare med årsarbetstid och ferier

Stycke 1 får ny lydelse enligt följande;

"Årsarbetstiden för arbetstagare med ferier är högst 1 760 timmar per ferielöneår (se § 5). Träffas lokalt kollektivavtal kan arbetstiden förläggas till 194 dagar.

Ett nytt stycke 4 införs enligt följande:

"Med kompetensutveckling avses insatser som syftar till att utveckla lärares förmåga att skapa goda förutsättningar för deltagarnas lärande genom ökade kunskaper och pedagogisk/didaktisk förmåga inom sin profession och utveckla arbetsformerna för skolan."

§ 7 mom 5 Ledning och planering av lärares arbetstid

Stycke 3 tillförs ordet "kompetensutveckling" enligt följande:

"Det ska ske en öppen och flexibel dialog kontinuerligt, dock minst en gång per år, mellan arbetsgivare och lärare om mängden och förläggningen av arbetsuppgifter vilket inkluderar fördelning av undervisning, kompetensutveckling, administration samt utvecklingsarbete."

Avtal Skola/Utbildning

§ 7 mom 4 Ledning och planering av lärares arbetstid

Stycke 1 får ny lydelse enligt följande:

"För lärarkollektivet är den framräknande genomsnittliga årsarbetstiden, exklusive semestern, högst 1 760 timmar under arbetsåret på högst 194 dagar."

Nuvarande stycke 2 tas bort och ersätts enligt följande:

"För deltidsanställd lärare proportioneras de 1760 timmarna i relation till anställningens omfattning och förläggs till högst 194 dagar."

Styckena 4-6 tas bort och ersätts av följande:

"Fördelningen av arbetsuppgifter fastställs av arbetsgivaren efter dialog med berörd lärare. Dialogen ska ske kontinuerligt dock minst en gång per år. Dialogen ska innehålla mängden och förläggningen av arbetsuppgifter vilket inkluderar fördelning av undervisning, kompetensutveckling, administration och utvecklingsarbete.

Med kompetensutveckling avses insatser som syftar till att utveckla lärares förmåga att skapa goda förutsättningar för elevernas lärande genom ökade ämneskunskaper och pedagogisk/didaktisk förmåga inom sin profession och utveckla arbetsformerna för skolan.

Hänsyn ska tas till elevunderlaget, kursens/ämnets svårighetsgrad, lärarens tid i yrket och övriga arbetsuppgifter som läraren har att utföra individuellt eller i samverkan. Dialogen ska också innehålla en diskussion om lärares frihet att självständigt utforma de metoder som leder till målet.

Lärares arbete kan av arbetsgivaren delvis förläggas utanför den ordinarie arbetsplatsen.

Anmärkning

Parterna är överens om att arbetstidsfrågorna ska hanteras i enlighet med gällande inflytanderegler. Parterna är också överens om att arbetstidens förläggning och arbetstid som fullgörs utanför arbetsplatsen kan regleras i lokala arbetstidsavtal.

För att stödja lokalt utvecklingsarbete i arbetstidsfrågan är de centrala parterna överens om att bistå de lokala parterna om endera parten begär det. Kommer de lokala parterna inte överens ska frågan efter begäran avgöras centralt.”

Avtalen Skola/Utbildning och Folkhögskola

§ 8 mom 1:1 Arbete som medför rätt till övertidskompensation

Meningen ”Vid beräkning av längden av utfört övertidsarbete räknas endast fullgjord halvtimme” får ny lydelse enligt följande: ”Vid beräkning av längden av utfört övertidsarbete räknas påbörjad halvtimme”.

§ 10 mom 3 Ersättning

Meningen ” Resttidsersättning enligt divisorn 240 betalas för högst sex timmar per kalenderdygn” får ny lydelse enligt följande: ”Resttidsersättning enligt divisorn 240 betalas för högst åtta timmar per kalenderdygn”.

§ 14 mom 1 Kort ledighet med lön

Momentet får ny lydelse enligt följande: ”Kort ledighet med lön kan beviljas för del av arbetsdag. I särskilda fall kan arbetsgivaren bevilja ledighet för en eller flera dagar, t ex vid hastigt påkommande sjukdom hos någon nära anhörig som bor hemma hos arbetstagaren eller vid någon nära anhörigs frånfälle. Med nära anhörig avses exempelvis make eller maka, barn, barnbarn, syskon, föräldrar och svärföräldrar.

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

Besök på barnmorskemottagning eller barnvårdscentral för båda föräldrarna kan få ske på arbetstid när verksamheten så tillåter.”

§ 15 mom 1:1 Uppsägningstid

Momentet får ny lydelse enligt följande:

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

Anställningstid hos arbetsgivaren	Uppsägningstid
Högst 2 år	1 månad
2-4 år	2 månader
Mer än 4 år	3 månader”

§ 15 mom 2:1 Uppsägningstid

Första stycket får ny lydelse enligt följande:

Handwritten signatures and initials:
 One signature on the left, and a cluster of initials including 'Ma', 'A', 'B', and 'JW' on the right.

"Vid uppsägning av arbetstagare gäller uppsägningstiderna i LAS (se tabell nedan), såvida inte annat följer av mom 2:3 eller 3:1.

Anställningstid hos arbetsgivaren	Uppsägningstid
Högst 2 år	1 månad
2-4 år	2 månader
4-6 år	3 månader
6-8 år	4 månader
8-10 år	5 månader
Mer än 10 år	6 månader

§ 15 – ett nytt moment införs enligt följande:

Mom 5 Avslutande av anställning på grund av uppnådd LAS-ålder

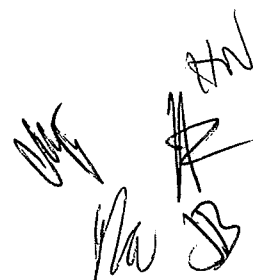
"Oberoende av avtalad uppsägningstid gäller följande för tjänsteman som inom en månad uppnår eller har uppnått den ålder som anges i 32a § lagen om anställningsskydd:

Anställningen kan av såväl tjänsteman som arbetsgivare bringas att upphöra genom skriftlig underrättelse. Anställningen upphör en månad efter att underrättelsen lämnats till motparten. Varsel till facklig organisation behöver inte lämnas. Skriftlig överenskommelse om längre underrättelsetid än en månad kan träffas."

§ 16 – paragrafen får ny rubrik och lydelse enligt följande:

"Ansökan om lägre sysselsättningsgrad för de som fyllt 65 år

I syfte att underlätta för ett längre yrkesliv kan arbetstagare som fyllt 65 år ansöka om att anställningsavtalet ska omregleras till en lägre sysselsättningsgrad. Arbetsgivaren kan bevilja detta om verksamheten så tillåter. Arbetsgivaren ska på begäran skriftligt motivera sitt beslut."



Bilaga 2 - Löner**Avtal Skola/Utbildning – Samverkansrådet och Vision:**

Löneavtalet gäller mellan den 1 maj 2020 - 30 april 2023. Under hela avtalsperioden tillämpas lokal lönebildning med årligt lönerevisionsdatum den 1 maj.

Avtal Skola/Utbildning – Akademikerförbunden:

Löneavtalet gäller mellan den 1 december 2020 – 30 april 2023. Revisionsdatum den 1 december 2020 och 1 maj 2022. Efter avslutad lönerevision ska summan av de fasta kontanta lönerna hos Akademikerförbundens medlemmar ha ökat med lägst 3,0 % per den 1 december 2020 respektive 2,4 % per den 1 maj 2022.

Avtal Skola/Utbildning – Överläggning - Lokala parter:

** Vision
se löstärningsavtalet
AN*

I avsnittet Överläggning i löneavtalet läggs följande till under rubriken Anmärkning:

För Lärarförbundet utgör ombud/klubb lokal part. Saknas lokal facklig representation utser Lärarförbundets riksorganisation företrädare.

För Lärarnas Riksförbund utgör LR-förening lokal part.

Avtal Folkhögskola – Samverkansrådet och Vision:

Under hela avtalsperioden tillämpas lokal lönebildning. Revisionsdatum 2020 är 1 maj eller annat datum de lokala parterna kommer överens om. Ingen stupstock. För 2021 och 2022 är lönerevisionsdatum den 1 maj. Anmärkning: För 2021 och 2022 gäller dold stupstock i enlighet med märket för de fall de lokala parterna efter central konsultation inte kan komma överens.

Avtal Folkhögskola - Akademikerförbunden:

Löneavtalet gäller mellan den 1 december 2020 – 30 april 2023. Revisionsdatum den 1 december 2020 och 1 maj 2022. Efter avslutad lönerevision ska summan av de fasta kontanta lönerna hos Akademikerförbundens medlemmar ha ökat med lägst 3,0 % per den 1 december 2020 respektive 2,4 % per den 1 maj 2022.

Avtal Folkhögskola – Överläggning - Lokala parter

** Vision
se löstärningsavtalet
AN*

I avsnittet Överläggning i löneavtalet läggs följande till under rubriken Anmärkning:

För Lärarförbundet utgör ombud/klubb lokal part. Saknas lokal facklig representation utser Lärarförbundets samrådsavdelning Folkhögskola företrädare.

För Lärarnas Riksförbund utgör LR-förening lokal part.

AN
AN
AN

Bilaga 3

Redaktionella förändringar

I § 2 i respektive avtal görs förändringar för att förtydliga reglerna kring provanställning enligt följande:

Mom 1 Tillsvidareanställning

En anställning gäller tills vidare om inte annat överenskommits. Vid behov av nyanställning ska arbetsgivaren pröva om redan anställd arbetstagare – som anmält intresses till ökad sysselsättning – kan erbjudas detta.

Mom 2:1 Provanställning

Provanställning kan ingås i högst sex månader i enlighet med lagen om anställningsskydd (LAS).

Mom 2:2 Provanställning för vissa befattningar

Vid tillsvidareanställning på befattning som rektor eller motsvarande befattning direkt underställd styrelsen, då arbetsgivaren finner det nödvändigt på grund av särskilda omständigheter, exempelvis när tidigare chefserfarenhet saknas, kan anställningen inledas med provanställning under högst tolv månader.

För denna form av provanställning gäller att underrättelsetiden för att avbryta provanställningen i förväg eller tidsfristen för att ge besked om att provanställningen inte ska övergå i en tillsvidareanställning är tre månader för arbetsgivaren och en månad för arbetstagaren.

§ 13 Föräldralön

Som en följd av att föräldraledighetsreglerna för alla anställda harmonieras tas mom § 13 1b, 2b och 3b i bort i båda avtalen. Rubrikerna i mom 1a, 2a och 3a redigeras och momentens numrering ändras till 1, 2 och 3.

§ 15 Uppsägning

§ 15 mom 1:3 tas bort. Innehållet flyttas till § 15 mom 1:1, med den skillnaden att regeln gäller alla anställda.

I § 15 i respektive avtal införs regeln gällande anställnings upphörande när anställd fått rätt till hel sjukersättning i ett nytt moment 4 som får följande lydelse:

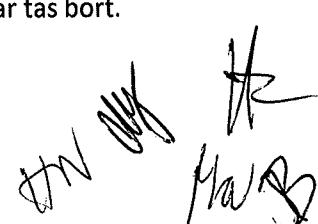
Mom 4 Avslutande av anställning p g a rätt till hel sjukersättning

”Vill en arbetsgivare att en arbetstagare ska lämna sin anställning i samband med att arbetstagaren enligt Socialförsäkringsbalken (2010:110) får rätt till hel sjukersättning som inte är tidsbegränsad ska arbetsgivaren skriftligen ge arbetstagaren besked om detta så snart arbetsgivaren har fått kännedom om beslutet om sjukersättning.”

Bilaga 3 Skola/Utbildning och Bilaga 4 Folkhögskola

Bilaga 3 till avtalet Skola/Utbildning och bilaga 4 till avtalet Folkhögskola upphör. Uppsägningstider enligt LAS förs in under § 15 Uppsägning i respektive avtal. Reglerna gällande 67-åringar tas bort.

Nuvarande § 16 Giltighetstid blir § 17 Giltighetstid.



Bilaga 4

Bilaga till avtal Skola/utbildning

Särskilda bestämmelser om arbetstider m.m. för lärare med ferietjänst**Definitioner**

Verksamhetsår är den tidsperiod om tolv månader, som förflyter från medio augusti till motsvarande datum följande höst. Med medio augusti avses det datum i mitten av augusti arbetsgivaren beslutat att verksamhetsåret ska börja.

Arbetsår är den tidsperiod under verksamhetsåret som läraren är tjänstgöringsskyldig.

Ferier är den del av verksamhetsåret som läraren inte är tjänstgöringsskyldig.

Arbetstid

För lärarkollektivet är den framräknande genomsnittliga årsarbetstiden, exklusive semestern, högst 1 760 timmar under arbetsåret på 194 dagar.

För deltidsanställd lärare proportioneras de 1760 timmarna i relation till anställningens omfattning och förläggs till högst 194 dagar.

Inom ramen för den totala arbetstiden ska lärare förutom undervisning inklusive förberedelse- och avslutningsarbete fullgöra administrativa uppgifter samt de uppgifter i övrigt som följer av skolans verksamhet. Det är angeläget att balans och jämn fördelning eftersträvas mellan de olika momenten.

Fördelningen av arbetsuppgifter fastställs av arbetsgivaren efter dialog med berörd lärare. Dialogen ska ske kontinuerligt dock minst en gång per år. Dialogen ska innehålla mängden och förläggningen av arbetsuppgifter vilket inkluderar fördelning av undervisning, kompetensutveckling, administration och utvecklingsarbete.

Med kompetensutveckling avses insatser som syftar till att utveckla lärares förmåga att skapa goda förutsättningar för elevernas lärande genom ökade ämneskunskaper och pedagogisk/didaktisk förmåga inom sin profession och utveckla arbetsformerna för skolan.

Hänsyn ska tas till elevunderlaget, kursens/ämnets svårighetsgrad, lärarens tid i yrket och övriga arbetsuppgifter som läraren har att utföra individuellt eller i samverkan. Dialogen ska också innehålla en diskussion om lärares frihet att självständigt utforma de metoder som leder till målet.

Lärares arbete kan av arbetsgivaren delvis förläggas utanför den ordinarie arbetsplatsen.

Anmärkning

Parterna är överens om att arbetstidsfrågorna ska hanteras i enlighet med gällande inflytanderegler. Parterna är också överens om att arbetstidens förläggning och arbetstid som fullgörs utanför arbetsplatsen kan regleras i lokala arbetstidsavtal.

För att stödja lokalt utvecklingsarbete i arbetstidsfrågan är de centrala parterna överens om att bistå de lokala parterna om endera parten begär det. Kommer de lokala parterna inte överens ska frågan efter begäran avgöras centralt.

Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page.

Övertidskompensation

Övertidskompensation/mertid gäller också lärare med ferietjänst.

Sjuklönens storlek

För lärare med ferieanställning beräknas frånvaro hel dag som 8 timmar vid heltidsanställning.

Semester

För lärare utgör verksamhetsåret semesterår som tillika är intjänandeår om inte annat överenskommes lokalt.

För lärare ska semesterlagen/avtalet tillkommande semesterledighet anses förlagd till tid räknat från och med första vardagen av den längsta ferieperioden, som infaller på sommaren om inte annat överenskomms i lokalt kollektivavtal.

Arbetstagare med ferier, som på grund av sjukdom eller arbetsskada inte kunnat erhålla den semesterledighet vederbörande är berättigad till och som gjort framställning utan dröjsmål om utbyte av ledigheten, kan få semesterledigheten förlagd till nästkommande arbetsår. Sådan ledighet påverkar inte ferielöneintjänande.

Lärare med ferieanställning äger inte rätt att spara semesterdagar.

Ferielön

Under jul- och sommarferie utbetalas ferielön. Ferielönen är densamma som månadslönen om läraren inte varit frånvarande av annan anledning än sådan som enligt §§ 17, 17a och 17b semesterlagen är semesterlönegrundande.

Om läraren varit frånvarande av anledning som inte är semesterlönegrundande, eller har varit anställd del av år, beräknas ferielönen enligt följande:

- Intjänande hel kalendermånad 26,3 % av en månadslön
- Intjänande hel dag 1,25 % av en månadslön

Om läraren har varit frånvarande under högst 60 kalenderdagar av anledning som inte är semesterlönegrundande görs istället ett löneavdrag från ferielönen enligt:

- Frånvaro hel kalendermånad med 26,3 % av en månadslön
- Frånvara hel arbetsdag med 1,25 % av en månadslön

Anmärkning

Löneavdrag överstigande en halv månadslön fördelas på flera löneutbetalningstillfällen. Om arbetstagaren varit frånvarande hela arbetsåret av annan anledning än sådan som enligt §§ 17, 17a och 17b semesterlagen är semesterlönegrundande utges ingen ferielön.

Ledighet med sjukpenning m m under ferieperioden

Vid ledighet under ferieperioden med sjukpenning, föräldrapenning, graviditetspenning eller rehabiliteringspenning behåller läraren ferielönen.

Infaller sjuklöneperiod enligt lag om sjuklön under de första

- 36 kalenderdagarna (vid 25 dagars semesterrätt)
- 44 kalenderdagarna (vid 31 dagars semesterrätt)
- 45 kalenderdagarna (vid 32 dagars semesterrätt)

av sommarferieperiod som också utgör semesterledighet utges sjuklön beräknad på ferielön.

Om arbetstagaren lämnar anställningen under verksamhetsåret ska ferielön och semestertillägg beräknas och utbetalas.

Anmärkning

Under ett verksamhetsår får inte månadslön, ferielön plus semestertillägg överstiga tolv månadslöner plus semestertillägg.

Ändrad sysselsättningsgrad

Ändras sysselsättningsgraden under arbetsåret ska ferielönen beräknas på den genomsnittliga sysselsättningsgraden under arbetsåret. Genomsnittet framräknas på grundval av antalet kalenderdagar under arbetsåret, varunder arbetstagaren haft de olika sysselsättningsgraderna. Detsamma gäller vid partiell tjänstledighet utan lön som inte är semesterlönegrundande.

Handwritten signatures and initials in the bottom right corner, including what appears to be 'Ar' and 'B'.

Bilaga 5

Bilaga till avtal Folkhögskola

Särskilda bestämmelser om arbetstider m.m. för lärare med ferietjänst

Definitioner

Verksamhetsår är den tidsperiod om tolv månader, som förflyter från medio augusti till motsvarande datum följande höst. Med medio augusti avses det datum i mitten av augusti arbetsgivaren beslutat att verksamhetsåret ska börja.

Arbetsår är den tidsperiod under verksamhetsåret som läraren är tjänstgöringsskyldig.

Ferier är den del av verksamhetsåret som läraren inte är tjänstgöringsskyldig.

Arbetstid

Enligt aktuellt/gällande lokalt avtal

Arbetstagare med ferier har en årsarbetstid om högst 1 760 timmar. Årsarbetstiden fullgörs under 32 – 44 veckor per år eller efter lokal överenskommelse 194 dagar.

Årslönen ska fördelas jämnt över verksamhetsårets tolv månader.

För deltidsanställd lärare proportioneras de 1760 timmarna i relation till anställningens omfattning och förläggs till högst 194 dagar.

Ledning och planering av lärares arbetstid

Lärarnas främsta uppgifter är att undervisa, vägleda, strukturera och utveckla deltagarnas lärandeprocesser. Lärares arbete är starkt individualiserat och kan skifta beroende av deltagargruppers sammansättning och förutsättningar för skolarbetet.

Inom ramen för den totala arbetstiden ska lärare, förutom undervisning inklusive förberedelse- och avslutningsarbete, fullgöra socialpedagogiska och administrativa uppgifter samt de uppgifter i övrigt som följer av skolans verksamhet. Det är angeläget att balans eftersträvas mellan de olika arbetsmomenten.

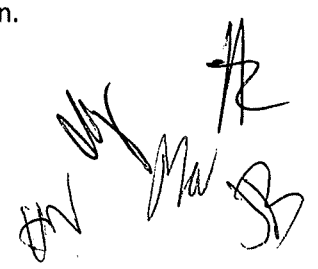
Det ska ske en öppen och flexibel dialog kontinuerligt, dock minst en gång per år, mellan arbetsgivare och lärare om mängden och förläggningen av arbetsuppgifter vilket inkluderar fördelning av undervisning, kompetensutveckling, administration samt utvecklingsarbete.

Med kompetensutveckling avses insatser som syftar till att utveckla lärares förmåga att skapa goda förutsättningar för deltagarnas lärande genom ökade kunskaper och pedagogisk/didaktisk förmåga inom sin profession och utveckla arbetsformerna för skolan.

Underlag för dialogen kan bestå av deltagarunderlaget, kursens svårighetsgrad, lärarens tid i yrket och övriga arbetsuppgifter som läraren har att utföra individuellt eller i samverkan.

Dialogen ska också innehålla en diskussion om lärarens frihet att självständigt utforma de metoder som leder till målet.

Lärares arbete kan av arbetsgivaren delvis förläggas utanför den ordinarie arbetsplatsen.

Handwritten signatures and initials in the bottom right corner, including what appears to be 'AN', 'Ma', 'R', and 'SB'.

Anmärkning

Parterna är överens om att arbetstidsfrågorna ska hanteras i enlighet med gällande inflytanderegler.

Parterna är också överens om att arbetstidens förläggning och arbetstid som fullgörs utanför arbetsplatsen kan regleras i lokala arbetstidsavtal.

För att stödja lokalt utvecklingsarbete i arbetstidsfrågan är de centrala parterna överens om att bistå de lokala parterna om endera parten begär det. Kommer de lokala parterna inte överens ska frågan efter begäran avgöras centralt.

Övertidskompensation

Övertidskompensation gäller också heltidsanställd lärare med ferietjänst.

Sjuklönens storlek

För lärare med ferieanställning beräknas frånvaro hel dag som 8 timmar vid heltidsanställning.

Semester

För lärare utgör verksamhetsåret semesterår som tillika är intjänande år om inte annat överenskommes.

För lärare ska semesterlagen/avtalet tillkommande semesterledighet anses förlagd till tid räknat från och med första vardagen av den längsta ferieperioden, som infaller på sommaren om inte annat överenskommes i lokalt kollektivavtal.

Arbetstagare med ferier, som på grund av sjukdom eller arbetskada inte kunnat erhålla den semesterledighet vederbörande är berättigad till och som gjort framställning utan dröjsmål om utbyte av ledigheten, kan få semesterledigheten förlagd till nästkommande arbetsår. Sådan ledighet påverkar inte ferielöneintjänande.

Lärare med ferieanställning äger inte rätt att spara semesterdagar.

Ferielön

Under jul- och sommarferie utbetalas ferielön. Ferielönen är densamma som månadslönen om läraren inte varit frånvarande av annan anledning än sådan som enligt §§ 17, 17a och 17b semesterlagen är semesterlönegrundande.

Om läraren varit frånvarande av anledning som inte är semesterlönegrundande, eller har varit anställd del av år, beräknas ferielönen enligt följande:

- Intjänande hel kalendermånad 26,3 % av en månadslön
- Intjänande hel dag 1,25 % av en månadslön

Om läraren har varit frånvarande under högst 60 kalenderdagar av anledning som inte är semesterlönegrundande görs istället ett löneavdrag från ferielönen enligt:

- Frånvaro hel kalendermånad med 26,3 % av en månadslön
- Frånvara hel arbetsdag med 1,25 % av en månadslön

Anmärkning

Löneavdrag överstigande en halv månadslön fördelas på flera löneutbetalningstillfällen. Om arbetstagaren varit frånvarande hela arbetsåret av annan anledning än sådan som enligt §§ 17, 17a och 17b semesterlagen är semesterlönegrundande utges ingen ferielön.

Ledighet med sjukpenning m m under ferieperioden

Vid ledighet under ferieperioden med sjukpenning, föräldrapenning, graviditetspenning eller rehabiliteringspenning behåller läraren ferielönen.

Om inte annan förläggning av semester överenskommits lokalt infaller sjuklöneperiod enligt lag om sjuklön under de första

- 36 kalenderdagarna (vid 25 dagars semesterrätt)
- 44 kalenderdagarna (vid 31 dagars semesterrätt)
- 45 kalenderdagarna (vid 32 dagars semesterrätt)

av sommarferieperiod som också utgör semesterledighet utges sjuklön beräknad på ferielön.

Anmärkning

Under ett verksamhetsår får inte månadslön, ferielön plus semestertillägg överstiga tolv månadslöner plus semestertillägg.

Ändrad sysselsättningsgrad

Ändras sysselsättningsgraden under arbetsåret ska ferielönen beräknas på den genomsnittliga sysselsättningsgraden under arbetsåret. Genomsnittet framräknas på grundval av antalet kalenderdagar under arbetsåret, varunder arbetstagaren haft de olika sysselsättningsgraderna. Detsamma gäller vid partiell tjänstledighet utan lön som inte är semesterlönegrundande.

./.