

Förhandlingsprotokoll Skola, förskola och fritidshem

Ärende:	Överenskommelse om löner och allmänna villkor för perioden 2025-09-01 – 2027-08-31
Parter:	Fremia och Sveriges Skolledare
Tid och plats:	2025-09-09 m.fl., Fremias lokaler
Närvarande för Fremia:	Aira Byciute Nygård, Karin Malmström och Gunnar Järsjö
Närvarande för Sveriges Skolledare:	Monika Elowson och Jerker Ambjörn

§ 1 Allmänna villkor

Parterna träffar kollektivavtal om allmänna anställningsvillkor för anställda vid Skolor, förskolor och fritidshem med de ändringar och tillägg som anges i bilaga 1.

Den lagstadgade anställningsformen ”särskild visstidsanställning” ersätts med en kollektivavtalad anställningsform ”avtalad visstidsanställning”. Parterna ska följa utvecklingen och om det visar sig att ”stapling” av olika visstidsanställningar förekommer, för att undvika konvertering, ska förhandlingar upptas för att reglera en inte önskvärd tillämpning.

Ersättning för lägerverksamhet räknas upp med märket, 3,4 procent den 1 november 2025 och med 3 procent den 1 november 2026.

§ 2 Löner

Parterna träffar nytt löneavtal för perioden 2025-09-01-2027-08-31, bilaga 2.

Sveriges Skolledare kan begära central förhandling om löneökningarnas storlek. De centrala parterna fastställer då löneökningarnas storlek i aktuell tvist i enlighet med märket, med beaktande av individuell lönesättning och avsättning till delpension.

Märket på svensk arbetsmarknad utgör inte någon individgaranti. I det fall lokal arbetstagarorganisation har fyra eller färre medlemmar hos arbetsgivaren kan märket

frångås om arbetsgivaren inte fullt ut kan tillämpa individuell lönesättning. Ekonomiska skäl är inte något godtagbart skäl att frångå märket.

§ 3 Tjänstepension

Parterna är överens om att delpension ska införas på avtalsområdet. Från och med den 1 september 2026 avsätts månatligen (löpande) 0,5 procent av pensionsmedförande lön enligt ITP/KTP-planen.

Målsättningen är att det görs avsättning vid kommande avtalsförhandlingar till delpension och att avsättningen är 2 procent vid fullt utbyggt system. Vid 2030 bör den fulla avsättningen vara genomförd. En möjlig avsättning är 0,3, 0,4, 0,4, 0,4 respektive år. Avsättning respektive år fastställs vid framtida avtalsförhandlingarna.

Parterna ska utarbeta villkoren kring delpension och arbete vara klart senast den 15 januari 2026.

§ 4 Anställning

Parterna är överens om att ändringen i § 2 Mom 2 att särskild visstidsanställning utgår och att avtalad visstidsanställning införs träder i kraft den 1 oktober 2025.

Det antecknas att för anställningsavtal som ingåtts senast den 30 september 2025 om särskild visstidsanställning är lagens regler tillämpliga så länge anställningen pågår.

§ 5 Övertid och mertid

Parterna har diskuterat om mertidsersättning ska utgå ur avtalet och ersättas med övertidsersättning. Regleringen i de allmänna villkoren träder i kraft den 1 januari 2026.

§ 6 Ändrad lagstiftning

Om socialförsäkringsbalken eller annan sociallagstiftning, skollagen, arbetsrättslig lagstiftning, annan lag eller rättspraxis förändras under avtalsperioden och sådan ändring berör bestämmelser i avtalet om allmänna anställningsvillkor ska förhandlingar upptas.

Vid protokollet

Justeras

Gunnar Järsjö

Monika Elowson

Ändringar i allmänna anställningsvillkor för Skolor, förskolor och fritidshem den 1 september 2025 – den 31 augusti 2027

§ 2 Mom 2 Anställningsformer

Den lagstadgade anställningsformen ”Särskild visstidsanställning” utgår ur avtalet och ersätts av ”Avtalad visstidsanställning”.

Texten, vad avser avtalad visstidsanställning får följande lydelse:

”Avtalad visstidsanställning. En avtalad visstidsanställning övergår i en tillsvidareanställning när arbetstagaren har varit anställd hos arbetsgivaren i en avtalad visstidsanställning mer än tre år under en femårsperiod.”

Timanställning

I stycket som lyder: ”Avtal om anställning med lön per arbetad timme får träffas om den sammanhängande anställningstiden uppgår till högst tre månader per anställningstillfälle, alternativt inte överstiger 16 timmar per helgfri vecka i genomsnitt på en fyraveckorsperiod.” ändras texten genom att ”per helgfri vecka” utgår.

Texten får följande nya lydelse:

”Avtal om anställning med lön per arbetad timme får träffas om den sammanhängande anställningstiden uppgår till högst tre månader per anställningstillfälle, alternativt inte överstiger 16 timmar i genomsnitt på en fyraveckorsperiod.”

§ 4 Arbetstid

Mom 1 Ordinarie arbetstid

Genomsnittsberäkningen ändras från fyra veckor till sex månader.

Texten har nuvarande lydelse:

”För heltidsanställd medarbetare är den ordinarie arbetstiden, i genomsnitt under en fyraveckorsperiod, 40 timmar per helgfri vecka.”

Texten får följande nya lydelse:

”För heltidsanställd medarbetare är den ordinarie arbetstiden, i genomsnitt under en sexmånadersperiod, 40 timmar per helgfri vecka.

Om begränsningsperiodens längd påvisas oskäligt belasta arbetstagaren eller arbetsgrupp kan lokal part begära att överenskommelse träffas om kortare begränsningsperiod eller omfattning av ordinarie arbetstid för viss arbetstagare eller grupp av arbetstagare. Om parterna inte kan enas efter

lokal och central förhandling gäller en begränsningsperiod om sex veckor för ordinarie arbetstid för denna grupp.”

Lovskola

Bakgrund

En huvudman är skyldig att erbjuda lovskola till elever som fr. o. m. årskurs 8 bedöms riskerar att inte bli behöriga till ett nationellt yrkesprogram i gymnasieskolan (minst 50 h i juni och minst 25 h under kommande läsår) eller gått ut årskurs 9 utan att ha blivit behöriga till ett sådant program (minst 50 h i juni).

För att möjliggöra lovskola, vid ferietjänst, såväl obligatorisk enligt ovan som annan lovskola anordnad av arbetsgivaren, inom kollektivavtalets ram är parterna överens om följande att gälla från och med den 1 september 2025.

Parterna lägger till ett nytt moment 2:6 i § 4 med lydelse enligt nedan:

”Mom 2:6 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 procent av dagslönen, och om arbetstiden överskrider ordinarie årsarbetstid ersätts medarbetaren med 200 procent av dagslönen per extra, av arbetsgivaren nyttjad, arbetsdag. Vid arbete del av dag proportioneras ersättningen.

Anmärkning

Beräkningen av ferielön påverkas inte av arbetsdagar överstigande 194. Sommarferiens längd får inte inskränka semesterperiodens längd. Vid överenskommelse bör den enskilde medarbetarens arbetssituation beaktas.

Dagslönen utgörs av månadslönen x 12/365.”

§ 5 Lönebestämmelser

Mom 2:2 Timlön ändras genom att ”per helgfri vecka” utgår.

Texten har nuvarande lydelse:

”Timlön, oavsett anställningsform, inklusive semesterlön kan utges om den sammanhängande anställningstiden inte uppgår till tre månader per anställningstillfälle eller om arbetstiden överstiger 16 timmar per helgfri vecka i genomsnitt på en fyraveckorsperiod.”

Texten får följande nya lydelse:

”Timlön, oavsett anställningsform, inklusive semesterlön kan utges om den sammanhängande anställningstiden inte uppgår till tre månader per anställningstillfälle eller om arbetstiden överstiger 16 timmar i genomsnitt på en fyraveckorsperiod.”

§ 6 Övertids-, mertidsersättningar och övriga ersättningar

Mom 5 Deltidsanställning – ersättning för mertid

Mom 3:1 Beräkning av utfört övertidsarbete

Momentet får följande nya lydelse:

”Vid beräkning av längden av utfört övertidsarbete räknas faktiskt arbetad tid.

Om övertidsarbetet har utförts såväl före som efter den ordinarie arbetstiden viss dag, ska de båda övertidsperioderna sammanräknas.”

Mom 5:1 får följande nya lydelse

”Med mertid som medför rätt till mertidsersättning avses arbete som deltidanställd arbetstagare utfört utöver den för arbetstagarens gällande ordinarie arbetstidens längd om: mertidsarbetet har beordrats på förhand eller där beordrande på förhand inte kunnat ske – mertidsarbete har godkänts i efterhand av arbetsgivaren.

Förlängd arbetstid på grund av vikariat, byte av arbetspass eller arbete på extra pass, som inte är beordrad, utgör inte mertid.”

Mom 5:2 Beräkning av mertid.

Momentet får följande nya lydelse:

”Vid beräkning av längden av utfört mertidsarbete räknas faktiskt arbetad tid.

Om mertidsarbete har utförts såväl före som efter den ordinarie arbetstiden viss dag, ska de båda mertidsperioderna sammanräknas

Mom 5:3 Beräkning av mertidsersättning får följande nya lydelse:

”Mertidsersättning

Mertidsersättning per arbetad timme, inklusive semesterlön, utges enligt följande:

- a) För mertidsarbete under två timmar närmast före och efter den för deltidanställningen gällande dagliga ordinarie arbetstidens längd,
Deltidsmånadslönen uppräknad till heltid
94 (enkel mertid)
- b) För mertidsarbete på annan tid
Deltidsmånadslönen uppräknad till heltid
72 (kvalificerad mertid)

Individuell överenskommelse om kompensationsledighet

Efter överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren kan kompensationsledighet utges med en timme per arbetad timme.”

Mom 5:4 utgår ur avtalet.

Mom 5:5 Ersättning för övertidsarbete vid deltidсанställning får följande nya lydelse och momentet får ny numrering, Mom 5:4. Momentet avser ferietjänst och gråmarkeras:

”Mom 5:4 Ersättning för övertidsarbete

För arbetstid, som överstiger den ordinarie arbetstidens längd under veckan för deltidсанställningen utges ersättning enligt Moment 5:3.”

Mom 7 ersättning vid lägerverksamhet

Ersättningen ändras till 509 kronor från och med den 1 november 2025 och till 524 kronor från den 1 november 2026. I övrigt är momentet oförändrat.

Löneavtal

2025-09-01 – 2027-08-31

Fremia – Sveriges Skolledare

1. AVTALETS OMFATTNING

Löneavtalet gäller medlemmar i Sveriges Skolledare anställda som rektor eller motsvarande inom avtalsområdet skolor, förskolor och fritidshem.

Avtalet gäller för perioden 1 september 2025 till och med 31 augusti 2027.

Det antecknas att begreppen ”chef” respektive ”arbetsgivare” används i löneavtalet.

Med ”chef” menas rektor eller motsvarande och med ”arbetsgivare” menas styrelsen.

2. LÖNEREVISION

Lönerevision sker den 1 september varje år.

Parterna är överens om att årliga löneökningar ska ske inom avtalsområdet. Intentionen med lokal lönebildning är att löneutvecklingen inom avtalsområdet inte ska vara sämre än övrig svensk arbetsmarknad.

Ny lön ska meddelas chefen senast den 31 oktober.

3. GEMENSAMMA UTGÅNGSPUNKTER

Lönesättningen ska vara individuell och differentierad och sakligt grundad.

Föräldralediga och sjukskrivna omfattas av lönerevisionen och har rätt till lönesamtal.

Arbetsgivaren bör ha en långsiktig lönepolitik för chefer. Lönesättningen ska underlätta för arbetsgivaren att rekrytera, motivera och behålla chefer med den kompetens som verksamheten behöver på kort och lång sikt.

Varje chef ska veta på vilka grunder lönen sätts och vad chefen kan göra för att påverka sin lön. Därför ska en regelbundet återkommande dialog föras mellan arbetsgivare och chef om sådana frågor som har betydelse för chefens arbetsresultat, utveckling och lön. Detta sker exempelvis i medarbetarsamtalen enligt punkt 6.

Syftet med dialogen är att klargöra målen för verksamheten och chefens bidrag

till dessa och vad som krävs för att chefen ska få löneutveckling.

Lönesättningen ska vara en del av en kvalitetshöjande process och stimulera till ökade insatser och ökad kvalitet.

Bestämmande för den individuella lönesättningen är i första hand individuell mål- och resultatuppfyllelse. Utgångspunkten är de arbetsuppgifter, kompetenskrav och mål av både individuell och övergripande art som satts för verksamheten. Målen kan exempelvis avse utveckling av kompetens, lednings- och samarbetsförmåga, ekonomiskt och personellt ansvar, omdöme, målmedvetenhet, initiativförmåga, idériakedom och innovationskraft.

God måluppfyllelse förutsätter att målen för verksamheten är kända och tydliga för chefen. Arbetsgivaren har ett ansvar för att målen för verksamheten tydliggörs och att uppföljning av resultat sker.

Motivet för varje utvecklingsinsats ska vara att stärka verksamhetens måluppfyllelse. Chefens utbildning och kompetensutveckling är av stor betydelse för verksamhetens utveckling och förnyelse. Genom att ge chefen kompetensutveckling för aktuella och framtida arbetsuppgifter och insatser blir denne bättre skickad att bidra till att mål uppnås. Parterna ser det som naturligt att ändrad arbetsorganisation som leder till förbättrade resultat och ökad måluppfyllelse ska ge högre lön.

4. LÖNEPROCESS

Lönesamtal sker direkt mellan arbetsgivaren och chefen.

Anmärkning

Chefen bereds möjlighet att kontakta centralt förbund.

4.1 INFORMATION TILL CHEFEN

För att skapa förutsättningar för att lönen ska uppfattas som rättvis är det viktigt att arbetsgivaren informerar chefen om lönesättningsprinciper och lönekriterier som har betydelse för den individuella lönesättningen.

Arbetsgivaren informerar om tidsplanen för lönerevisionen.

4.2 LÖNESAMTAL

Lönesamtal ska erbjudas i samband med lönerevisionen. Utgångspunkten är att lönesamtal hålls, men det förutsätter att chefen kan eller vill medverka.

Arbetsgivare och chef ska föra en dialog om chefens bidrag till verksamhetens mål och utveckling och värdera insatserna utifrån gällande lönekriterier. Arbetsgivaren och chefen bör därför diskutera fram för verksamheten viktiga lönebildande kriterier och göra dessa kända.

Det är av stor vikt att dialogen förs utifrån från de gemensamma utgångspunkterna som anges i punkt 3 och att chefens utveckling behandlas i dialogen.

Vid lönesamtalet meddelar och motiverar arbetsgivaren den nya lönen baserat på lönekriterier och uppnådda resultat.

Om arbetsgivaren föreslår ingen eller ringa löneutveckling, bör särskilda överläggningar

föras mellan chefen och arbetsgivaren om chefens förutsättningar för arbetsuppgifterna och rådande arbetsförutsättningar, behov av kompetenshöjande insatser eller andra ändamålsenliga åtgärder. Några individgarantier finns inte i avtalet.

4.3 FÖRTYDLIGANDE LÖNESAMTAL

Om chefen anser att motiveringen till ny lön inte varit tillfredsställande kan förtydligande lönesamtal begäras. Det förtydligande lönesamtalet ska begäras skriftligen av chefen inom en vecka från det att ny lön meddelats och innehålla en motivering till varför ett förtydligande lönesamtal önskas.

Chefen kan då bistås av facklig företrädare och arbetsgivaren av ytterligare arbetsgivarrepresentant.

5. FÖRHANDLINGSORDNING

5.1 LOKAL FÖRHANDLING

Sveriges Skolledare kan påkalla förhandling vid tvist om löneavtalets tillämpning tidigast efter det att besked om ny lön lämnats till chefen, dock senast den 14 nov samma år. I det fall lönerevisionen genomförs senare ska lokal förhandling påkallas senast två veckor efter det att samtliga löner meddelats.

5.2 CENTRAL FÖRHANDLING

Kan inte de lokala parterna enas, kan central förhandling påkallas av endera parten.

Central förhandling ska påkallas senast två veckor efter det att den lokala förhandlingen avslutats.

6. MEDARBETARSAMTAL

Arbetsgivaren och chefen bör genomföra medarbetarsamtal som ska ligga till grund för löneutvecklingen.

Medarbetarsamtalet kan exempelvis innehålla:

- verksamhetens mål och utveckling
- uppföljning av satta mål för chefen och chefens bidrag till verksamhetens utveckling

- chefens arbetsuppgifter, ansvar, prestation och eventuella förändringar i arbetsinnehåll
- chefens kompetensutveckling. Skolans område utvecklas ständigt varför chefens kompetensutveckling är viktig. Chef och arbetsgivare bör ha en planerad kompetensutveckling utifrån verksamhetens behov och förutsättningar. Kompetensutvecklingen bör följas upp vid nästkommande medarbetarsamtal.
- chefens samarbets- och initiativförmåga
- förutsättningarna för chefen att leda verksamheten

7. OMFATTNING

Löneavtalet omfattar chef som börjat sin anställning hos arbetsgivaren senast dagen före lönerevisionsdatum respektive år och är medlem i Sveriges Skolledare

7.1 ANSTÄLLNINGSAVTAL

Om avtal om anställning har träffats och arbetsgivaren och chefen då skriftligen

har kommit överens om att den avtalade lönen ska gälla oberoende av nästkommande lönerevision ska chefen inte omfattas av det årets lönerevision.

7.2 VISSA PENSIONSFRÅGOR

7.2.1 PENSIONSMEDFÖRANDE LÖNEHÖJNINGAR (GÄLLER ITP)

Om lönehöjning utges till chef som slutat sin anställning och som är pensionsberättigad, skall höjningen ej vara pensionsmedförande. Om anställningen har upphört på grund av pensionsfall skall emellertid lönehöjningen vara pensionsmedförande.

7.2.2 ANMÄLAN OM PENSIONSMEDFÖRANDE LÖN

Arbetsgivaren ska anmäla lönehöjning till aktuellt administrationsbolag för pension.