

Skolor, förskolor och fritidshem

2025-09-01 – 2027-08-31

Samtryck av kollektivavtal tecknade mellan

Fremia - Sveriges Lärare

Fremia - Sveriges Skolledare

Fremia - Vision

Skolor, förskolor och fritidshem

Samtryck av kollektivavtalen mellan parterna

Fremia

och

Sveriges Lärare 2901*

Sveriges Skolledare 2009*

Vision 2803*

*Avtalsnummer

Sveriges  Lärare

Fremia 


vision

 SVERIGES
SKOLLEDARE

Innehåll

Förteckning över avtal och överenskommelser.....	4
§ 1 Avtalets omfattning.....	6
§ 2 Anställning.....	7
§ 3 Allmänna förhållningsregler	8
§ 4 Arbetstid.....	9
§ 5 Lönebestämmelser	12
§ 6 Övertids-, mertidsersättning och övriga ersättningar.....	13
§ 7 Tjänstledighet, ledighet med lön och föräldraledighet	19
§ 8 Sjuklön	22
§ 9 Semester	26
§ 10 Ferielön	29
§ 11 Anställnings upphörande.....	31
§ 12 Tjänste- och personalbostad	35
§ 13 Giltighetstid	36
Bilaga 1: Förskolor och fritidshem	37
Bilaga 2: Uppehållstjänst, tillämpningsöverenskommelse längre begränsningsperiod.	39
Löneavtal Sveriges Lärare.....	42
Löneavtal Vision	49
Löneavtal Sveriges Skolledare	53

Gråmarkerad text gäller ferietjänst

Streck i vänstermarginalen visar nytt i kollektivavtalet

Förteckning över avtal och överenskommelser

Mellan Fremia och Sveriges Lärare, Sveriges Skolledare samt Vision inom avtalsområdena skolor, förskolor och fritidshem.

Allmänna anställningsvillkor

Mellan Fremia och parterna gäller avtal om allmänna anställningsvillkor. Reviderat för Sveriges Lärare den 1 september 2025.

Reviderat för Visions avtalsområde den 1 september 2025.

Reviderat för Sveriges Skolledare den 1 september 2025.

Lönerevision

Parterna är överens om att lönevillkoren regleras enligt vid varje tidpunkt gällande löneavtal.

Förhandlingsordning

Mellan Fremia och parterna gäller avtal om förhandlingsordning.

Trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA)

Överenskommelse om trygghetsförsäkring vid arbetsskada gällande mellan Fremia och PTK/LO, har antagits av parterna att gälla för såväl tjänstemän som arbetare (återfinns i separat avtal).

För arbetare gäller följande försäkringar:

Tjänstepension

För arbetare anställda den 1 januari 2019 eller senare gäller GTP-planen mellan Fremia och LO (återfinns i separat avtal). Arbetare vars arbetsgivare blivit medlem i Fremia den 1 januari 2019 eller senare omfattas av GTP-planen oavsett anställningsdatum.

För arbetare anställda före den 1 januari 2019 och som är födda 1980 eller tidigare gäller KTP-planen mellan Fremia och Handels (återfinns i separat avtal).

Avtalsgruppliv (AGL)

Överenskommelse om tjänstegrupplivförsäkring gällande mellan Fremia och LO har antagits av parterna att gälla för detta avtalsområde. (Återfinns i separat avtal).

Avtalsgruppsjukförsäkring (AGS)

Överenskommelse om avtalsgruppsjukförsäkring gällande mellan Fremia och LO har antagits av parterna att gälla för detta avtalsområde. (Återfinns i separat avtal).

Föräldrapenningstillägg (FPT)

Överenskommelse om föräldrapenningstillägg gällande mellan Fremia och LO har antagits av parterna att gälla för detta avtalsområde. (Återfinns i separat avtal).

Omställningsavtal

Omställningsavtal gällande mellan Fremia–LO (Återfinns i separat avtal).

Övergångsregel:

För arbetare anställd före den 1 januari 2019 och som är född 1980 eller tidigare gäller KTP-planen.

För arbetare som omfattas av KTP-planen och sålunda inte omfattas av AGS och FPT betalas sjuklön och föräldralön enligt samma bestämmelser som för tjänstemän.

För tjänstemän gäller följande försäkringar:**Tjänstepension**

Tjänstepensionsavtal följer av överenskommelse mellan Fremia och PTK om tillämpning av ITP och KTP;

För tjänsteman vars arbetsgivare blivit medlem i Fremia den 1 januari 2019 eller senare gäller ITP-planen mellan Svenskt Näringsliv och PTK (återfinns i separat avtal).

För tjänsteman vars arbetsgivare blivit medlem i Fremia före den 1 januari 2019 gäller KTP-planen mellan Fremia och PTK (återfinns i separat avtal).

Tjänstegrupplivförsäkring (TGL)

Överenskommelse om tjänstegrupplivförsäkring gällande mellan Fremia och PTK har antagits av parterna att gälla för detta avtalsområde. (Återfinns i separat avtal).

Omställningsavtal

Omställningsavtal gällande mellan Fremia och PTK (Återfinns i separat avtal).

Allmänna anställningsvillkor

Detta är ett samtryck av bestämmelserna i de tre kollektivavtalen som gäller mellan Fremia och Sveriges Lärare, Sveriges Skolledare och Vision.

§ 1 Avtalets omfattning

Mom 1 Allmänt

Avtalet gäller för arbetstagare anställda hos arbetsgivare som bedriver förskolor, fritidshem, grund- och gymnasieskolor och uppdragsutbildningsverksamhet som är medlemmar i Fremia. Dessutom gäller övriga avtal och bestämmelser enligt förteckning eller som tecknas under avtalsperioden mellan Fremia och parterna.

Mom 2 Nya medlemmar i Fremia

Ansluts företag till Fremia under avtalets giltighet gäller detta avtal från den tidpunkt företaget erhållit medlemskap i Fremia, såvida inte företaget är bundet av annat kollektivavtal. Avtalet gäller då från den tidpunkt som parterna är överens om.

Mom 3 Särskilda villkor för anställda i chefsställning

Arbetstagare i chefsställning och arbetsgivaren kan träffa enskilt avtal om särskilda anställningsvillkor.

Mom 4 Pensionär

För arbetstagare som kvarstår i tjänst eller har anställts efter det att arbetstagaren uppnått den ordinarie pensionsålder enligt gällande pensionsplan, gäller avtalet med följande inskränkning:

Arbetsgivare och arbetstagare som avses i detta moment kan träffa överenskommelse om andra villkor än vad som framgår av avtalet.

Mom 5 Tjänsteresa

Om en arbetstagare företar tjänsteresa inom- eller utomlands på arbetsgivarens uppdrag ska anställningsvillkoren under tjänsteresan regleras antingen genom överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren eller genom särskilt resereglemente eller liknande. Villkoren bör fastställas innan tjänsteresan företas.

§ 2 Anställning

Mom 1 Anställningsavtal

Första stycket gäller Visions avtalsområden.

Arbetsgivaren bör utifrån verksamhetens behov och om så verksamheten tillåter, verka för att arbetstagare ska få möjlighet att anställas på heltid.

Anställningsavtal ska skriftligen utfärdas av arbetsgivaren samt undertecknas av arbetsgivare och arbetstagare före anställningens ikraftträdande vid alla anställningsformer.

Om arbetstagaren övergår till annan befattning eller om överenskommelse träffas om längre eller kortare arbetstid än tidigare, ska nytt komplett anställningsavtal utfärdas. Detta ska ske senast i samband med förändringens ikraftträdande.

Om arbetet till sin natur är oregelbundet bör detta anges i anställningsavtalet.

Anmärkning

I samband med anställningen bör arbetsgivaren informera om den tystnadsplikt och övriga skyldigheter enligt skollagen som gäller för arbetsgivarens verksamhet.

Avtal om anställning på prov kan förlängas om den anställda är frånvarande under en stor del av provtiden. Provotiden kan då, efter överenskommelse, förlängas med motsvarande tid som frånvaron varat.

Om en arbetstagare har kvalificerat sig för tillsvidareanställning med stöd av 5 a § LAS kan överenskommelse träffas att arbetstagare avstår från sin rätt till tillsvidareanställning med giltig verkan för perioder högst sex månader i taget.

Mom 2 Anställningsformer

Anställningen gäller tills vidare om inte avtal träffats om någon av nedanstående visstidsanställningar.

- Provanställning i högst sex månader
- Avtalad visstidsanställning. En avtalad visstidsanställning övergår i en tillsvidareanställning när arbetstagaren har varit anställd hos arbetsgivaren i en avtalad visstidsanställning i mer än tre år under en femårsperiod.
- Vikariat
- Säsongsarbete
- 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 per vecka på en fyraveckorsperiod.

- Arbetstagare som anställs för viss tid som lärare, förskollärare eller fritidspedagoger utan att uppfylla skollagens särskilda villkor. Sådan anställning medför inte företrädesrätt till återanställning enligt LAS § 25.
- Uppdragsutbildning. Arbetsgivaren och arbetstagaren kan komma överens om tidsbegränsad anställning för att tillfredsställa utbildningsbranschens särskilda behov av utbildning- eller projektledaruppdrag. Projekt-/delprojektiden får då omfatta högst 12 månader. Efter lokal överenskommelse kan tiden sträckas ut ytterligare.

Mom 3 Övriga regler

Information till den lokala arbetstagarorganisationen enligt LAS § 28 gäller inte tidsbegränsade anställningar enligt detta avtal, förutom vid provanställningar.

Företrädesrätt till återanställning enligt LAS 25 gäller inte anställningar som avses vara i högst 14 dagar.

Mom 4 Läkarintyg

Om arbetsgivaren så begär, är arbetstagaren i samband med anställning skyldig att uppvisa läkarintyg på tjänstbarhet. Arbetsgivaren kan anvisa läkare och ersätter då kostnaderna för intyget.

§ 3 Allmänna förhållningsregler

Mom 1 Förtroende och tystnadsplikt

Förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare grundar sig på ömsesidig lojalitet och förtroende. Arbetstagaren ska ta till vara och främja arbetsgivarens intressen.

Arbetstagare ska under sin anställning, samt efter anställningens upphörande, iaktta diskretion rörande verksamheten samt iaktta tystnadsplikt om uppgifter om enskilda personer som arbetstagaren till följd av sin anställning fått kännedom om.

Mom 2 Bisyssla

Arbetstagare får inte inneha anställning, åta sig uppdrag eller bedriva verksamhet, som kan inverka menligt på arbetstagarens arbete hos arbetsgivaren.

Om en arbetstagare avser att ta anställning, åta sig uppdrag eller bisyssla av mera omfattande slag, ska arbetstagaren därför först samråda med arbetsgivaren.

Arbetsgivaren kan meddela förbud mot annan anställning eller bisysslors utövande om de inverkar på arbetstagarens sätt att sköta arbetsuppgifterna eller utöva verksamhet som kan rubba förtroendet till arbetstagaren eller arbetsgivarens/verksamhetens.

Deltidsanställd äger rätt att ta annan anställning upp till full tid.

Mom 3 Förtroendeuppdrag

Arbetstagaren har rätt att inneha statligt, kommunalt eller fackligt förtroendeuppdrag.

§ 4 Arbetstid

Arbetstidslagen gäller med följande tillägg och ändringar.

Mom 1 Ordinarie arbetstid

För heltidsanställd arbetstagare 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.

Anmärkning

Det är parternas utgångspunkt att förberedelse och efterarbete samt planering av arbetet ska kunna ske inom den ordinarie arbetstiden. Vid planeringen bör tid avsättas för kompetensutveckling/utbildning. För anställd med ferietjänst gäller annan reglering.

Mom 1:1 Arbetstid för lärare som arbetar inom både uppdragsutbildning och skola under samma verksamhetsår

Ordinarie arbetstid utgör vid heltidsanställning, om inte individuell eller lokal överenskommelse träffas om annat, 40 timmar per helgfri vecka under en beräkningsperiod om sex månader.

En skriftlig överenskommelse mellan arbetsgivaren och den anställde ska göras inför varje läsår, eller vid behov termin, där bl a arbetstidens fördelning och förläggning, ledigheter mm ska regleras.

Gäller endast befattningar inom Sveriges Lärares, Sveriges Skolledares och Visions avtalsområden: Arbetsgivaren och den enskilde medarbetaren får träffa överenskommelse om annan reglering av arbetstiden än vad som följer av första stycket.

Mom 2 Verksamhetsår/arbetsår/ferier (gäller grund-och gymnasieskola)

För lärare med ferieanställning gäller följande:

Verksamhetsår är den tidsperiod om tolv månader, som förflyter från verksamhetsårets början på hösten till motsvarande tidpunkt följande höst.

Arbetsår är den tidsperiod under verksamhetsåret som arbetstagaren är tjänstgöringsskyldig. Ferier är den del av verksamhetsåret som läraren inte är tjänstgöringsskyldig.

Mom 2:1 Ordinarie arbetstid per helgfri vecka

För lärarkollektivet är den framräknade genomsnittliga årsarbetstiden, exklusive semestern, 1 767 timmar.

Den av arbetsgivaren reglerade arbetstiden för heltidsanställd lärare är 1 360 timmar per verksamhetsår exklusive lunchraster och förläggs till 194 dagar under och i anslutning till elevernas skolar.

Resterande del av arbetstiden är förtroendearbetstid.

Mom 2:2 Den reglerade arbetstidens fördelning och förläggning för lärarna

Mot bakgrund av att en fristående skola har en speciell karaktär, kan arbetsgivaren och lärarna vid den enskilda friskolan träffa överenskommelse om fördelning och förläggning av den reglerade arbetstiden.

Om inte överenskommelse träffas ankommer det på den part som vill föra ärendet vidare att begära lokal och central förhandling.

Den reglerade arbetstiden kan fördelas på pedagogiskt arbete med elever, undervisning, gemensam planering, föräldramöten, utvecklingssamtal, informationsträffar och samordning av pedagogiska frågor med förskolan m m.

Arbetsgivaren kan för enskild lärare, efter samråd med läraren, begränsa tiden för pedagogiskt arbete med eleverna, till förmån för andra arbetsuppgifter.

Deltidsanställd lärare fullgör den reglerade arbetstiden i proportion till anställningens omfattning.

Mom 2:3 Förtroendearbetstid

Förtroendearbetstid är sådan tid över vilken lärarna har förtroendet att själva disponera och är i första hand avsedd för för- och efterarbete, spontana elev- och föräldrakontakter samt tid för egen utveckling.

Mom 2:4 Kompetensutveckling m m

Inom den reglerade arbetstiden avsätts och samlas tid för kompetensutveckling utifrån riktmärket 104 timmar per heltidsanställd och verksamhetsår. Tiden fördelas mellan berörda lärare.

Med kompetensutveckling avses insatser som syftar till att utveckla lärares förmåga att skapa goda förutsättningar för elevernas lärande och utveckla arbetsformerna för skolan.

Mom 2:5 Överenskommelse om annan arbetstid

Arbetsgivaren och den enskilde läraren liksom arbetsgivaren och lokal arbetstagarorganisation vid den enskilda friskolan får sluta överenskommelse om annan reglering än vad som följer av § 4.

Om överenskommelse träffas om annan arbetstid bör översyn av de individuella förmånerna göras.

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 $\times 12/365$.

Mom 3 Arbetstidsschema

Daterat och undertecknat arbetstidsschema bör finnas tillgängligt på arbetsplatsen.

Schemat ska ange tiderna för arbetets början och slut för varje arbetstagare eller grupp av arbetstagare med samma arbetstidsindelning. Av schemat bör även framgå rasternas längd och förläggning.

Nytt arbetstidsschema eller ändring i arbetstidsschema bör, om annat inte överenskomits med berörda anställda, anslås minst två veckor innan det träder i kraft.

Gäller befattningar inom Visions avtalsområden:

Nytt arbetstidsschema eller ändring, som inte är tillfällig, ska samrådas med berörda anställda innan det fastställs. Nytt schema bör anslås minst två veckor innan det träder i kraft, om inte annat överenskomits med berörda anställda. Sådant besked får dock

lämnas kortare tid i förväg, om verksamhetens art eller händelser som inte har kunnat förutses ger anledning till det.

Mom 4 Avvikelser från arbetstidslagen

Mom 4:1 Gäller befattningar inom Kommunals avtalsområde:

Oavsett vad som anges i arbetstidslagen

Gäller samtliga parter avtalsområden

Protokollsanteckning

Det konstateras att i det fall en verksamhet avser att ha nattöppet ska de lokala parterna genom särskilt kollektivavtal reglera frågan.

Mom 4:2 Arbetsgivare och lokal arbetstagarorganisation kan träffa lokalt avtal om avvikelser från arbetstidslagen enligt följande:

5 § andra stycket om längre begränsningsperiod än fyra veckor.

7 § andra stycket om att likställa kompensationsledighet med arbetad tid.

8 § om annat uttag av övertid och annan begränsningsperiod för övertid. 10 § första och andra stycket om mertid vid deltidsanställning.

13 § första stycket om nattvila.

14 § första stycket om veckovila.

15 § tredje stycket om förläggning av raster.

16 § om utbyte av rast mot måltidsuppehåll.

Anmärkning

Uppehållstjänst, tillämpningsbestämmelser för de fall avtal träffats om annan begränsningsperiod än fyra veckor – se bilaga 2.

§ 5 Lönebestämmelser

Mom 1 Löneavtal

Mellan Fremia och respektive part gäller löneavtal enligt särskilda överenskommelser.

Mom 1:1 Lönesättning av nyanställd

Lön fastställs efter överenskommelse mellan arbetsgivaren och den sökande till befattningen varvid hänsyn ska tas till ansvaret i befattningen, arbetsuppgifternas svårighetsgrad, utbildning, erfarenhet m fl kriterier.

Mom 1:2 Arbete på obekväm arbetstid

Vid lönesättningen ska hänsyn tas till om den ordinarie arbetstiden är förlagd till så kallad obekväm arbetstid, t ex kvällar, helger och helgdagsaftnar.

Mom 2 Löneformer

Mom 2:1 Månadslön

Huvudregeln är att arbetstagare anställs enligt för befattningen, mellan arbetsgivaren och arbetstagaren, överenskommen månadslön.

Mom 2:2 Timlön

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

Lön per arbetad timme är 1/152 av för befattningen överenskommen månadslön inklusive semesterlön.

Mom 3 Ersättning för jourtjänst vid nattöppna förskolor framgår av bilaga 1.

§ 6 Övertids-, mertidsersättning och övriga ersättningar

Gäller till och med 2025-12-31

Mom 1 Skyldighet att arbeta övertid

Då arbetsgivare så anser erforderligt är arbetstagare skyldig att arbeta övertid i den omfattning gällande lag och avtal medger.

Mom 2 Undantag från rätt till övertidsersättning

För arbetsledande personal och för arbetstagare som har frihet i arbetstidsförläggningen, kan arbetsgivare och arbetstagare träffa överenskommelse om att arbetstagaren inte har rätt till särskild övertidsersättning utan att ersättning härför ingår i lönen och/eller ersätts med fem semesterdagar.

Överenskommelsen ska vara skriftlig. Sådan överenskommelse kan omprövas om förutsättningarna väsentligt har förändrats.

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

Tid vid lägerverksamhet och förtroendearbetstid räknas inte in vid beräkning av övertid.

Mom 3 Rätten till övertidsersättning

Med övertidsarbete som medför rätt till övertidsersättning avses arbete som heltidsanställd arbetstagare utfört utöver den för arbetstagaren gällande ordinarie arbetstidens längd om:

övertidsarbetet har beordrats på förhand eller
där beordrande på förhand inte kunnat ske – övertidsarbetet har godkänts i efterhand av arbetsgivaren.

Mertid/övertid vid deltidsanställning – se 5.

Mom 3:1 Beräkning av utfört övertidsarbete

Vid beräkning av längden av utfört övertidsarbete räknas påbörjad halvtimme.

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

Mom 4 Beräkning av övertidsersättning

Övertidsarbete ersätts i pengar eller efter överenskommelse mellan arbetstagare och arbetsgivare i form av kompensationsledighet.

Övertidsersättning

Övertidsersättning per arbetad timme inklusive semesterlön utges enligt följande:

- a) för övertidsarbete under 2 timmar närmast före och efter den för en heltidsanställning gällande dagliga ordinarie arbetstidens längd,

Månadslönen

94

(enkel övertid)

- b) för övertidsarbete på annan tid,

Månadslönen*

72

(kvalificerad övertid)

Ovanstående gäller även heltidsanställd lärare med ferietjänst.

*Med månadslön avses i detta moment arbetstagarens aktuella fasta heltidsmånadslön och eventuellt fasta lönetillägg per månad.

Kompensationsledighet för övertidsarbete som avses under

- a) utges med 1 1/2 timme per arbetad timme (enkel övertid),
- b) med 2 timmar per arbetad timme (kvalificerad övertid).

Mom 5 Deltidsanställning – ersättning för mertid och övertid

Mom 5:1 Mertid

Om deltidanställd arbetstagare har utfört beordrat arbete, utöver den för arbetstagarens deltidanställning gällande dagliga arbetstidens längd, upp till åtta timmar eller i schema fastställd längre arbetstid per dag (mertid), eller arbetat på en arbetsfri dag, måndag–fredag, utges ersättning per överskjutande timme med kontant ersättning eller efter överenskommelse som kompensationsledighet.

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

Mom 5:2 Beräkning av mertid

Vid beräkning av längden av överskjutande arbetstid räknas påbörjad halvtimme.

Om arbetet har utförts både före och efter den för deltidanställningen gällande arbetstiden ska de båda tidsperioderna sammanräknas.

Mom 5:3 Beräkning av mertidersättning

Ersättning för överskjutande timme inklusive semesterlön utges med

Deltidsmånadslönen*

3,5 x deltidarbetstiden per vecka

*Med månadslön avses här arbetstagarens aktuella fasta deltidslön och eventuella fasta lönetillägg per månad.

Individuell överenskommelse om kompensationsledighet

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

Mom 5:4 Ersättning för övertidsarbete vid deltidanställning

För beordrad arbetstid som överstiger åtta timmar eller i schema fastställd längre arbetstid per dag, eller arbete på en arbetsfri lördag, söndag eller helgdag, utges övertidskompensation enligt moment 1–4.

Vid tillämpningen av divisorerna i moment 4 ska arbetstagarens deltidslön uppräknas till lön motsvarande full ordinarie arbetstid.

Mom 5:5 Ersättning för övertidsarbete vid deltidсанställning

För arbetstid, som överstiger ordinarie arbetstidens längd under veckan för heltidsanställning, utges övertidsersättning enligt moment 1–4.

Vid tillämpningen av divisorerna i moment 4 ska arbetstagarens deltidslön uppräknas till lön motsvarande full ordinarie arbetstid.

Mom 6 Inarbetning av tid

Efter överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetstagare kan inarbetning av arbetstid ske. Kompensationsledighet erhålls då med en timme för varje arbetad hel timme.

Anmärkning

Kompensationsledighet och inarbetad ledig tid i kompbank bör inte omfatta mer än fyrtio timmar.

Mom 7 Ersättning för lägerverksamhet

Arbetstagare inom avtalsområdena erhåller för varje tjänstgöringsdygn med övernattnings, För Sveriges Lärares, Sveriges Skolledares och Visions avtalsområden gäller 509 kronor från och med den 1 november 2025 och 524 kronor från den 1 november 2027.

För fullgjord aktiv tjänstgöring utöver ordinarie arbetstid utges tidskompensation med en timme per arbetad timme.

För tidskompensation som inte uttagits vid anställningens upphörande utges ersättning med timlön beräknad enligt § 5 Mom 2:2.

Det förutsätts att arbetsgivaren klargör villkoren för lägerverksamheten innan den påbörjas.

§ 6 Övertids-, mertidsersättning och övriga ersättningar

Gäller från och med 2026-01-01

Mom 1 Skyldighet att arbeta övertid

Då arbetsgivare så anser erforderligt är arbetstagare skyldig att arbeta övertid i den omfattning gällande lag och avtal medger.

Mom 2 Undantag från rätt till övertidsersättning

För arbetsledande personal och för arbetstagare som har frihet i arbetstidsförläggningen, kan arbetsgivare och arbetstagare träffa överenskommelse om att arbetstagaren inte har

rätt till särskild övertidsersättning utan att ersättning härför ingår i lönen och/eller ersätts med fem semesterdagar.

Överenskommelsen ska vara skriftlig. Sådan överenskommelse kan omprövas om förutsättningarna väsentligt har förändrats.

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

Tid vid lägerverksamhet och förtroendearbetstid räknas inte in vid beräkning av övertid.

Mom 3 Rätten till övertidsersättning

Med övertidsarbete som medför rätt till övertidsersättning avses arbete som heltidsanställd arbetstagare utfört utöver den för arbetstagaren gällande ordinarie arbetstidens längd om:

övertidsarbetet har beordrats på förhand eller där beordrande på förhand inte kunnat ske – övertidsarbetet har godkänts i efterhand av arbetsgivaren.

Mertid/övertid vid deltidsanställning – se 5.

Mom 3:1 Beräkning av utfört övertidsarbete

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

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

Mom 4 Beräkning av övertidsersättning

Övertidsarbete ersätts i pengar eller efter överenskommelse mellan arbetstagare och arbetsgivare i form av kompensationsledighet.

Övertidsersättning

Övertidsersättning per arbetad timme inklusive semesterlön utges enligt följande:

- a) för övertidsarbete under 2 timmar närmast före och efter den för en heltidsanställning gällande dagliga ordinarie arbetstidens längd,

Månadslönen

94

(enkel övertid)

- b) för övertidsarbete på annan tid,

Månadslönen*

72

(kvalificerad övertid)

Ovanstående gäller även heltidsanställd lärare med ferietjänst.

*Med månadslön avses i detta moment arbetstagarens aktuella fasta heltidsmånadslön och eventuellt fasta lönetillägg per månad.

Kompensationsledighet för övertidsarbete som avses under

- a) utges med 1 1/2 timme per arbetad timme (enkel övertid),

- b) med 2 timmar per arbetad timme (kvalificerad övertid).

Mom 5 Deltidsanställning – ersättning för mertid

Mom 5:1 Mertid

Med mertid som medför rätt till mertidsersättning avses arbete som deltidsanställda 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 extrapass, som inte är beordrad, utgör inte mertid.

Mom 5:2 Beräkning av mertid

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

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

- a) för mertidsarbete under två timmar närmast före och efter den för deltidsanställningen 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 Ersättning utges för övertidsarbete vid deltidsanställning

För arbetstid, som överstiger den ordinarie arbetstidens längd under veckan för deltidsanställningen, utges ersättning enligt moment 5:3.

Mom 6 Inarbetning av tid

Efter överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetstagare kan inarbetning av arbetstid ske. Kompensationsledighet erhålls då med en timme för varje arbetad hel timme.

Anmärkning

Kompensationsledighet och inarbetad ledig tid i kompbank bör inte omfatta mer än fyrtio timmar.

Mom 7 Ersättning för lägerverksamhet

Arbetstagare inom avtalsområdena erhåller för varje tjänstgöringsdygn med övernattnings, för Sveriges Lärares, Sveriges Skolledares och Visions avtalsområden gäller 509 kronor från och med den 1 november 2025 och 524 kronor från den 1 november 2026.

För fullgjord aktiv tjänstgöring utöver ordinarie arbetstid utges tidskompensation med en timme per arbetad timme.

För tidskompensation som inte uttagits vid anställningens upphörande utges ersättning med timlön beräknad enligt § 5 Mom 2:2.

Det förutsätts att arbetsgivaren klargör villkoren för lägerverksamheten innan den påbörjas.

§ 7 Tjänstledighet, ledighet med lön och föräldraledighet

Mom 1 Tjänstledighet med lön

Kort ledighet med lön kan beviljas av arbetsgivaren i regel endast för del av arbetsdag.

I särskilda fall, t ex vid hastigt påkommande sjukdomsfall inom arbetstagares familj eller nära anhörigs fränfalle, kan dock tjänstledighet med lön beviljas även för en eller flera dagar.

Med nära anhörig avses exempelvis make/maka, registrerad partner, sambo, barn, barnbarn, syskon, föräldrar, svärföräldrar, mor- och farföräldrar.

Anmärkning

Respektive arbetsgivare ska tillse att lika fall ska behandlas lika.

Mom 2 Tjänstledighet med lön vid nationaldag

Om arbetstagare har fullgjort arbetstid på annandag pingst och nationaldagen infaller på en lördag eller söndag ges en ledig arbetsdag under kalenderåret. Arbetstagarens önskemål om förläggning av ledighet tillgodoses om de är förenliga med verksamhetens krav.

Mom 3 Tjänstledighet utan lön

Tjänstledighet beviljas om arbetsgivaren finner att så kan ske utan olägenhet för verksamheten. Anställd ska vid ansökan om tjänstledighet ange grunden för denna och vilken tid den avses pågå.

Mom 3:1 Tjänstledighet del av dag

Avdraget utgör 1/172 per timme av aktuell månadslön* och görs för varje hel halvtimme.

Mom 3:2 Tjänstledighet om högst 5 arbetsdagar

Under en period om högst fem arbetsdagar ska avdrag göras för varje arbetsdag som arbetstagaren är tjänstledig med 1/21 av månadslönen*.

Mom 3:3 Tjänstledighet om 6 arbetsdagar eller flera i följd

Under en period om sex arbetsdagar eller längre ska avdrag göras för varje tjänstledighetsdag (även för den enskilde arbetstagaren arbetsfri vardag samt sön eller helgdagar) med en dagslön.

$$\text{Dagslön} = \frac{\text{den fasta månadslönen}^* \times 12}{365}$$

Mom 3:4 Tjänstledighet hel kalendermånad

Om en tjänstledighetsperiod omfattar en eller flera hela kalendermånader ska arbetstagarens hela månadslön* dras av för var och en av kalendermånaderna. Vid partiell tjänstledighet hel kalendermånad proportioneras arbetstagarens månadslön.

Mom 3:5 Tjänstledighet vid intermittent deltidsarbete

Om arbetstagaren är deltidсанställd och arbetar full ordinarie arbetstid endast under vissa av veckans arbetsdagar (intermittent deltidsarbete) ska avdrag per tjänstledighetsdag göras enligt följande:

Månadslönen*

antalet arbetsdagar per vecka x 4,2

*Med månadslönen avses här arbetstagarens aktuella fasta heltids/deltidslön och eventuellt fasta lönetillägg per månad.

Med "arbetsdagar per vecka" avses arbetade dagar per helgfri vecka i genomsnitt per fyraveckorsperiod.

Avdrag enligt ovan ska göras för varje dag under vilken arbetstagaren är tjänstledig och som annars skulle ha utgjort arbetsdag.

Om tjänstledigheten omfattar hela kalendermånaden ska hela månadslönen* dras av.

Mom 3:6 Lön för del av månad

Lön för del av månad: Lön avseende del av kalendermånad utges för kalenderdag med månadslönen* x 12 dividerat med 365 per kalenderdag som anställningen omfattar.

Mom 4 Föräldralön

En arbetstagare som är tjänstledig i minst 30 dagar i följd, om inte annat överenskommes, i samband med barns födelse eller adoption erhåller föräldralön från arbetsgivaren

- i 180 dagar om den anställda har varit anställd i minst ett år.

Föräldralön utges, för första föräldraledigheten per barn och vårdnadshavare, med

10 procent av månadslönen för lönedelar upp till 10 prisbasbelopp och med 90 procent på lönedelar som överstiger 10 prisbasbelopp. Utbetalning sker löpande under 180 kalenderdagar. Om ledigheten skulle bli kortare än 180 kalenderdagar utges inte föräldralön för längre tid än ledigheten omfattar.

Mom 4:1 Föräldralön utges inte

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

Mom 4:2 Löneavdrag vid ledighet med tillfällig föräldrapenning

Vid ledighet med tillfällig föräldrapenning görs avdrag för varje frånvarotimme med

månadslönen x 12

52 x veckoarbetstiden

Vid frånvaro hel kalendermånad görs avdrag med arbetstagarens hela månadslön.

Anmärkning till § 7

Med månadslön avses fast månadslön inklusive eventuella fasta lönetillägg per månad. Vid tillämpning av divisorn 172 för deltidsanställd arbetstagare ska deltidslönen först uppräknas till lön motsvarande full ordinarie arbetstid.

§ 8 Sjuklön

Mom 1 Sjukanmälan

När en arbetstagare blir sjuk och därför inte kan tjänstgöra ska arbetstagaren snarast möjligt anmäla sjukdomsfallet till arbetsgivaren.

Vidare ska arbetstagaren snarast meddela arbetsgivaren när arbetstagaren beräknar kunna återgå i arbete.

Samma gäller om arbetstagaren blir arbetsoförmögen på grund av olycksfall eller arbets-skada eller måste avhålla sig från arbete på grund av risk för överförande av smitta och rätt föreligger till ersättning enligt lagen om ersättning åt smittbärare.

Gäller Sveriges Lärares, Sveriges Skolledares och Visions avtalsområden: Arbetstagare ska löpande inge läkarintyg, även efter den åttonde sjukdagen. Arbetstagaren ska löpande informera arbetsgivaren om fortsatt sjukskrivning. Vidare ska arbetstagaren snarast meddela arbetsgivaren när arbetstagaren beräknar kunna återgå i arbete. Arbetsgivaren ska för fullgörande av sitt rehabiliteringsansvar löpande informera sig om arbetstagarens rehabiliteringsbehov.

Mom 1:1 Sjukförsäkringen och läkarintyg

Arbetstagare ska lämna en skriftlig sjukförsäkringen som anger tid och omfattning av frånvaron till arbetsgivaren.

Arbetsgivaren eller Försäkringskassan kan begära att arbetstagaren lämnar läkarintyg som visar graden av arbetsoförmåga och sjukdomstidens längd. Från åttonde sjukdagen ska läkarintyg alltid lämnas. Arbetsgivaren behöver inte betala sjuklön om försäkringen och intyg inte lämnats eller om uppgifterna är oriktiga och av betydelse för rätten till sjuklön. Sjuklön ska som huvudregel inte utges för tid innan arbetsgivaren fått anmälan om sjukdomsfallet.

Om arbetsgivaren så begär ska den anställda styrka nedsättningen av arbetsoförmågan med läkarintyg tidigare dag. Arbetsgivaren har rätt att anvisa läkare för att utfärda sådant läkarintyg och betalar då kostnaden för intyget.

Mom 2 Sjuklönetidens längd

Om arbetstagare enligt bestämmelserna i detta avtal har rätt till sjuklön fr o m 15:e kalenderdagen i sjukperioden ska arbetsgivaren utge sådan till arbetstagaren

för grupp 1: t o m 90:e kalenderdagen i sjukperioden.

för grupp 2: t o m 45:e kalenderdagen i sjukperioden.

Grupp 1 = arbetstagare som varit anställd hos arbetsgivaren under minst ett år i följd eller har kommit direkt från en anställning i vilken arbetstagaren har haft rätt till sjuklön under minst 90 dagar.

Grupp 2 = övriga arbetstagare.

Sjuklön från 15:e dagen utges dock för högst 105/45 kalenderdagar per tolv månadersperiod. För den som får sjukpension enligt gällande pensionsplan upphör rätten till sjuklön.

Mom 3 Sjuklönens storlek

Den sjuklön arbetsgivaren ska betala räknas genom att avdrag görs från lönen enligt nedan.

Anmärkning

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

Månadsavlönade och arbetstagare med timlön som går på schema: Dag 1–14

För varje timme en arbetstagare är frånvarande från arbetet på grund av sjukdom görs sjukavdrag per timme med

För sjukfrånvaro upp till 20 % av genomsnittlig veckoarbetstid (karens) i sjukperioden:

$$\frac{\text{Månadslönen} \times 12}{52 \times \text{veckoarbetstiden}}$$

För sjukfrånvaro överstigande 20 % av genomsnittlig veckoarbetstid till och med dag 14 i sjukperioden:

$$20 \% \times \frac{\text{månadslönen} \times 12}{52 \times \text{veckoarbetstiden}}$$

Dag 15–90

Gäller för tjänstemän och arbetare som går kvar på KTP2

Anmärkning

För arbetare som från och med 1 januari 2019 omfattas av GTP och därmed även omfattas av Avtalsgruppsjukförsäkring (AGS) utbetalas inte sjuklön efter dag 14.

För arbetstagare med månadslön* om högst 49 333* kr görs avdrag per sjukdag med:

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

För arbetstagare med månadslön* över 49 333* kr görs avdrag per sjukdag med:

$$80 \% \times \frac{10 \times \text{prisbasbeloppet}}{365} + 10 \% \times \frac{\text{Månadslönen} \times 12}{365}$$

*Den angivna lönegränsen utgör 10 x för varje år gällande prisbasbelopp / 12.

Prisbasbeloppet för 2026 är 59 200 kronor och lönegränsen för 2026 blir följaktligen 49 333 kronor. Ny beräkning ska ske varje år.

Timavlönade, arbetstagare som är anställda per arbetad timme:

För arbetstagare med timlön utgör karensavdraget med den lön som skulle ha utgetts för dag 1, dock maximalt 8 timmar. Tid efter karensavdrag till och med dag 14 utges 80 % av bortfallen lön. Dag 15 till 90 utges 10 % av bortfallen lön.

Samtliga

Med månadslön avses i detta moment fast kontant månadslön inklusive eventuella fasta lönetillägg per månad.

Med genomsnittlig veckoarbetstid avses veckoarbetstiden i timmar för en normalvecka enligt gällande arbetstidsmått (4 moment 1).

För arbetstagare som har varierande arbetstid utan schema eller fast arbetstidsmått beräknas veckoarbetstiden i genomsnitt över en representativ period så att genomsnittet på ett rättvisande sätt speglar arbetstagarens arbetstidsförhållande.

Avdraget får inte överstiga en dagslön per sjukdag (avser endast dag 15–90).

Dagslön = månadslön x 12, delat med 365

Anmärkning

Återinsjuknar arbetstagaren inom fem kalenderdagar efter en tidigare sjukperiod räknas perioderna som en. Det innebär att fortsatt karensavdrag kan behöva göras upptill 20 procent av genomsnittlig veckoarbetstid i den fortsatta sjukperioden.

Om en anställd under de senaste tolv månaderna haft tio karensdagar eller enligt beslut av Försäkringskassan har rätt till 80 % i sjuklön redan från första dagen, görs avdrag första dagen som för dag 2.

Mom 4 Inskränkningar i rätten till sjuklön

En arbetstagare som på grund av arbetsskada uppbär livränta i stället för sjukpenning under tid då arbetstagaren har rätt till sjuklön, ska sjuklönen från arbetsgivaren utgöra skillnaden mellan 85 % av månadslönen och livräntan.

Ifall arbetstagaren får ersättning från staten, från försäkring som arbetsgivaren betalt premien för eller från skadevållande tredje man, får arbetsgivaren besluta om minskning helt eller delvis av sjuklön för att undvika överkompensation i förhållande till de sjuklönenivåer som följer av detta avtal. Det sagda gäller inte ersättning från Försäkringskassan.

I det fall en arbetstagare vid anställningens början inte talat om att denne lider av en viss sjukdom, eller på grund av sjukdom inte på begäran av arbetsgivaren kunnat lämna ett friskintyg, har arbetstagaren inte rätt till sjuklön fr o m 15:e dagen om frånvaron beror på denna sjukdom.

Har arbetstagaren helt eller delvis undantagits från sjukförsäkringsförmåner enligt socialförsäkringsbalken reduceras sjuklönen i motsvarande mån.

Har arbetstagaren skadats vid olycksfall under förvärvsarbete för någon annan arbetsgivare, i samband med egen rörelse eller om skadan är självförvållad, ska arbetsgivaren betala sjuklön fr o m 15:e dagen endast om arbetsgivaren särskilt åtagit sig detta.

När den anställda uppnått 69 års ålder utges sjuklön fr o m 15:e dagen endast om arbetstagaren och arbetsgivaren kommit överens om det.

§ 9 Semester

Mom 1 Allmänna bestämmelser

Semester utges enligt lag med de tillägg och ändringar som framgår av denna paragraf.

Undantag från semesterlagen har gjorts endast i de delar, där så uttryckligen framgår i nämnda moment.

Mom 2 Semesterår – intjänandeår

Semesteråret utgörs av kalenderåret som tillika är intjänandeår om inte annat överenskommes i lokalt kollektivavtal eller arbetsgivaren tidigare följt semesterlagens bestämmelser om intjänandeår respektive semesterår.

Mom 3 Semesterns längd

Mom 3:1 Antal semesterdagar för helt semesterår utges enligt följande.

Till och med det år arbetstagaren fyller 39 år	25 semesterdagar
Från och med det år arbetstagaren fyller 40 år	31 semesterdagar
Från och med det år arbetstagaren fyller 50 år	32 semesterdagar

Mom 3:2 Lärare med ferieanställning

För lärare utgör perioden omkring medio augusti år 1 till motsvarande tidpunkt år 2 semesterår som tillika är intjänandeår om inte annat överenskommes.

För lärare ska enligt semesterlagen/avtalet tillkommande semesterledighet anses förlagd till tid räknat från första vardagen av sommarferien.

Lärare som på grund av semesterlönegrundande frånvaro inte haft enligt semesterlagen/avtalet tillkommande semesterledighet under sommarferien, och gjort framställning utan dröjsmål härom, erhåller semestertillägg med 0,8 % av månadslönen för varje semesterdag.

Lärare med ferieanställning äger inte rätt att spara semesterdagar.

Mom 3:3 Anställning mindre än 3 månader

Anställning som inte avser eller varar längre tid än tre månader berättigar inte till semesterledighet utan i stället till semesterersättning.

Vid anställning med timlön inkluderar denna semesterlön.

Mom 3:4 Omvandling av semesterdag till semester per timme

Överenskommelse kan träffas mellan arbetsgivare och enskild arbetstagare. Semesterdag som överstiger 20 får omvandlas till ledighet i timmar.

Semestertillägg, enligt § 9 moment 4:1 betalas ut när semesterdag tas i anspråk eller sparas som ledighet i timmar.

Arbetstagarens önskemål om förläggning av ledighet tillmötesgås om det är förenligt med verksamhetens krav.

En semesterdag omräknas till semestertimmar enligt följande:

$$a/5 = b$$

a = genomsnittligt antal arbetstimmar per vecka, räknas ut enligt avtalets § 4 mom 1

b = antal semestertimmar

Mom 4 Semesterlön, -tillägg och -ersättning m m

Mom 4:1 Semesterlön

Semesterlönen utgörs av den under semestertiden aktuella månadslönen och semester-tillägg som för varje betald semesterdag utgör 0,8 % av arbetstagarens vid semestertillfället aktuella månadslön.

Mom 4:2 Semesterersättning

Semesterersättning utgör 5,4 procent av aktuell månadslön per outtagen betald semesterdag (beräknas som 4,6 procent av den aktuella månadslönen plus 0,8 procent).

Vid anställning som inte omfattar längre tid än tre månader är semesterersättningen 12 procent.

Mom 4:3 Obetald semesterdag

För varje uttagen obetald semesterdag görs avdrag med 4,6 procent från arbetstagarens aktuella månadslön.

Mom 4:4 Ändrad sysselsättningsgrad

Om arbetstagaren under intjänandeåret haft annan sysselsättningsgrad än vid semester-tillfället ska den vid semestertillfället aktuella semesterlönen proportioneras i förhållande till arbetstagarens genomsnittliga sysselsättningsgrad under året.

Semesterlönen vid uttag av sparad semesterdag ska också anpassas till arbetstagarens sysselsättningsgrad under det intjänandeår som dagen sparades.

Med månadslön avses den fasta månadslönen.

Revidering av utbetald semesterlön ska ske vid årets slut eller om anställningen upphör under kalenderåret vid anställningens upphörande.

Exempel:

Sysselsättningsgrad: 100 % i 9 månader
75 % i 3 månader

$$\frac{1,0 \times 9 \text{ mån} + 0,75 \times 3 \text{ månader}}{12 \text{ månader}} = 0,94 \text{ av aktuell heltidsmånadslön vid semestertillfället}$$

Om sysselsättningsgraden ändrats under kalendermånaden ska den sysselsättningsgrad som gällt under det övervägande antalet kalenderdagar i månaden gälla.

Mom 4:5 Utbetalning av semestertillägg

Semestertillägget om 0,8 % utbetalas vid ordinarie löneutbetalningstillfälle under eller närmast efter semestern om inte annat överenskommits.

Mom 4:6 För mycket utbetald semesterlön

Arbetstagare som erhållit för mycket utbetald semesterlön eller erhållit semesterlön för flera semesterdagar än arbetstagaren intjänat under året skall återbetala för mycket utbetald semesterlön i första hand genom avdrag från inestående lön och semesterersättning.

Mom 5 Sparande av semester**Mom 5:1 Villkor för att spara semesterdagar**

Om en arbetstagare har rätt till fler än 20 betalda semesterdagar kan arbetstagaren av de överskjutande semesterdagarna spara en eller flera till ett senare semesterår. Detta får endast ske om arbetstagaren inte samma år tar ut tidigare sparad semester.

Antalet sparade semesterdagar får inte vid något tillfälle överstiga 25 dagar.

Mom 5:2 Semesterlön/-ersättning för sparade semesterdagar

Semesterlön för sparad semesterdag beräknas enligt moment 4:1 och 4:4 och semesterersättning för sparad semesterdag enligt moment 4:2 och 4:4.

Semesterlönen för sparad semesterdag ska anpassas till arbetstagarens sysselsättningsgrad det semesterår som dagen sparades.

Lön per arbetad timme. Vid uttag av sparad semesterdag för anställning med lön per arbetad timme inklusive semesterlön utges ingen särskild semesterlön eftersom den ingår i den utbetalda timlönen.

Mom 6 Semesterledighet för intermittent deltidsanställd

Om en arbetstagare är deltidsanställd och enligt gällande arbetstidsschema inte arbetar varje dag i varje vecka gäller att antalet bruttosemesterdagar (enligt moment 3:1) ska

omräknas till nettosemesterdagar. Nettosemesterdagarna förläggs på de dagar som för arbetstagaren skulle ha utgjort arbetsdagar.

$$\frac{\text{Arbetsdagar per vecka} \times \text{antal bruttosemesterdagar}}{5} = \text{nettosemesterdagar}$$

Om det vid beräkningen uppstår brutet tal sker avrundning uppåt till närmaste heltal.

Med "antalet arbetsdagar per vecka" avses det antal dagar som, enligt för arbetstagaren gällande arbetstidsschema, är arbetsdagar per helgfri vecka i genomsnitt per fyra veckor (eller annan period som omfattar hel förläggningssykel).

Ska arbetstagaren enligt arbetstidsschemat arbeta såväl hel dag som del av dag samma vecka ska den delvis arbetade dagen i detta sammanhang räknas som hel dag.

Ändras arbetstagarens arbetstidsschema så att "antalet arbetsdagar per vecka" förändras ska antalet outtagna nettosemesterdagar omräknas att svara mot den nya arbetstiden.

Obs! Beräkning av semestertillägg, semesterersättning respektive löneavdrag (vid obetald semester) ska ske med utgångspunkt från antalet bruttosemesterdagar.

Mom 7

Arbetstagare som vid semesterårets slut har betalda dagar som inte har lagts ut och som inte heller kan sparas ersätts med semesterlön.

§ 10 Ferielön

För lärare med ferieanställning gäller följande:

Mom 1 Utbetalning av 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 §, 17 a § eller 17 b § semesterlagen är semesterlönegrundande.

Mom 2 Intjänande av ferielön

Om läraren varit frånvarande av anledning som inte är semesterlönegrundande, eller har varit anställd del av år, beräknas den intjänade ferielönen enligt följande: för arbete hel kalendermånad med 26,3 % av en månadslön, för arbete hel arbetsdag med 1,25 % av en månadslön.

Anmärkning

Semesterlönegrundande frånvaro räknas som arbetad tid i detta hänseende.

Mom 3 Kortare frånvaro

Om läraren har varit frånvarande under året i högst 30 kalenderdagar av anledning som inte är semesterlönegrundande görs istället löneavdrag från ferielön (här avses månadslönen under ferieperioden). Detta avdrag görs enligt följande:

för frånvaro hel kalendermånad med 26,3 % av en månadslön

för frånvaro hel arbetsdag med 1,25 % av en månadslön

Löneavdrag överstigande en halv månadslön fördelas på flera ferielöneutbetalningstillfällen.

Mom 4 Semestertillägg då ferielön utges

Utöver ferielön utges semestertillägg med 0,8 % per betald semesterdag.

Mom 5 Ledighet med sjukpenning m m under ferieperioden

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

Infaller sjuklöneperiod enligt lag om sjuklön under den del av ferieperioden, som även utgör semesterledighet, utges även sjuklön beräknad på ferielönen.

Mom 6 Utbetalning av ferielön vid anställnings upphörande

Om anställningen upphör i samband med sommarferien ska intjänad ferielön utbetalas under ferien som om anställningen fortfarande bestått.

Mom 7 Återgång i tjänst under lov vid föräldraledighet och ledighet för studier

Arbetstagare som är föräldraledig eller ledig för studier och avbryter ledigheten för att återgå i arbete senare än sju kalenderdagar före sport-, påsk- och höstlov och som avser att fortsätta ledigheten efter lovet har inte rätt till lön under denna period, om arbetstagaren inte faktiskt arbetat.

§ 11 Anställnings upphörande

Mom 1 Uppsägning från arbetstagarens sida

Mom 1:1 Förfarandet vid egen uppsägning

För att det inte ska uppstå tvist om huruvida arbetstagaren har sagt upp sig eller inte, bör arbetstagaren göra sin uppsägning skriftligen. Om uppsägningen likväl sker muntligen bör arbetstagaren snarast bekräfta den skriftligen alternativt bör arbetsgivaren skriftligen bekräfta uppsägningen till arbetstagaren.

Mom 1:2 Uppsägningstid

Uppsägningstiden från arbetstagarens sida är följande om inte annat följer av bestämmelserna i moment 3 Tidsbegränsad anställnings upphörande, mom 4 Provanställnings upphörande och moment 5 Övrigt om anställnings upphörande.

Anställningstid mindre än 6 månader	– 1 månads uppsägningstid
Anställningstid 6 månader till 6 år	– 2 månaders uppsägningstid
Anställningstid 6 år eller mer	– 3 månaders uppsägningstid

Mom 2 Uppsägning från arbetsgivarens sida

Mom 2:1 Turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist

Arbetsgivaren och de lokala fackliga organisationerna (i avsaknad av lokal part med den centrala organisationen) får i anslutning till aktualiserad personalinskränkning träffa lokal överenskommelse om avvikelse från bestämmelserna om turordning (22 § och 25–27 §§ LAS) vid uppsägning respektive företrädesrätt till återanställning, enligt nedan.

Vid upprättandet av turordningslistan utgör befattningarna lärare ett turordningsområde, föreståndare, förskollärare och fritidspedagog ett turordningsområde och barnskötare, kökspersonal, lokalvårdare m fl ett turordningsområde för sig.

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

De lokala parterna ska därvid göra ett urval av de anställda som ska sägas upp så att företagets behov av kompetens särskilt beaktas, såsom skollagens krav på behörighet och legitimation, 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 § LAS och de avsteg från lagen som erfordras.

De lokala parterna kan också med avvikelse från bestämmelserna i 25–27 §§ LAS 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, kan förbundsparterna, om endera begär det, träffa överenskommelse i enlighet med ovan angivna riktlinjer.

Det förutsätts att arbetsgivaren inför behandlingen av frågorna som berörs i detta moment tillhandahåller den lokala respektive den centrala avtalsparten relevant faktaunderlag.

Mom 2:2 Uppsägningstid

Uppsägningstiden för tillsvidareanställda från arbetsgivarens sida är följande.

Anställningstid mindre än 6 månader	– 1 månads uppsägningstid
Anställningstid 6 månader till 4 år	– 2 månaders uppsägningstid
Anställningstid 4 år till 6 år	– 4 månaders uppsägningstid
Anställningstid 6 år eller mer	– 6 månaders uppsägningstid

Mom 3 Tidsbegränsad anställnings upphörande

Mom 3:1 Överenskommelse om uppsägningstid

Den anställda och arbetsgivaren kan avtala om att tidsbegränsad anställning kan upphöra i förtid med en månads underrättelsetid.

Mom 3:2 Tidsbegränsad anställnings upphörande i förtid

Tidsbegränsad anställning kan bringas att upphöra före den tid som avsetts vid anställningstillfället genom att arbetsgivaren eller den anställda lämnar skriftlig underrättelse. Sådan anställning upphör en månad efter det att någondera parten lämnat skriftlig underrättelse till den andra parten. Från arbetsgivarens sida får sådan underrättelse inte lämnas efter det att sex månader förflutit från anställningens tillträdande.

Mom 3:3 Tidsbegränsad anställning

Tidsbegränsad anställning, utom provanställning, upphör utan uppsägning när den avtalade tiden löpt ut eller det avtalade arbetet slutförts eller vid vikariat när den ordinarie befattningshavaren återkommer.

Tillämpningsregler vid besked till arbetstagaren om att den tidsbegränsade anställningen upphör

Arbetsgivaren är, då anställningen pågått mer än tolv månader under de senaste tre åren, enligt 15 och 16 §§ lagen om anställningsskydd skyldig att minst en månad före anställ-

ningens upphörande ge arbetstagare skriftligt besked om att arbetstagaren inte kommer att få fortsatt anställning. Är anställningstiden så kort att besked inte kan lämnas en månad i förväg, ska beskedet i stället lämnas när anställningen börjar. Beskedet ska vara skriftligt och lämnas till arbetstagaren personligen. Om särskilda skäl föreligger, kan det sändas i rekommenderat brev till arbetstagaren och träder då i kraft tio dagar efter avsändandet alternativt om arbetstagaren har semester, första arbetsdagen efter semestern.

Mom 4 Upphörande av provanställning

Mom 4:1 Upphörande under pågående provanställningsperiod

Arbetsgivare som avser att ge arbetstagare besked om att en provanställning skall avbrytas i förtid skall skriftligen underrätta arbetstagaren om detta minst 14 dagar i förväg.

Arbetsgivaren skall lämna skriftligt besked om provanställningens upphörande senast vid prøvotidens utgång.

Arbetstagare äger rätt att i förtid frånträda provanställningen med 14 dagars uppsägningstid.

Anmärkning

Är arbetstagaren fackligt organiserad skall arbetsgivaren samtidigt med underrättelsen varsla (meddela) den fackliga organisation som arbetstagaren tillhör.

Mom 4:2 Upphörande vid provanställningsperiodens slut

Om arbetsgivaren eller arbetstagaren vill att provanställningen skall upphöra vid provanställningsperiodens slut utan att övergå i en tillsvidareanställning, skall skriftlig underrättelse till arbetsgivaren/arbetstagaren ske 14 dagar före periodens slut.

Arbetsgivaren skall skriftligen lämna besked om provanställningens upphörande senast vid prøvotidens utgång.

Är arbetstagaren fackligt organiserad skall arbetsgivaren samtidigt med underrättelsen varsla (meddela) den fackliga organisationen som arbetstagaren tillhör.

Mom 4:3 Tillämpningsregler vid besked till arbetstagaren om att provanställningen ska upphöra

Beskedet ska vara skriftligt och lämnas till arbetstagaren personligen. Om särskilda skäl föreligger, kan det sändas i rekommenderat brev till arbetstagaren och träder då i kraft tio dagar efter avsändandet alternativt om arbetstagaren har semester, första arbetsdagen efter semestern.

Mom 5 Övriga bestämmelser vid uppsägning

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan överenskomma om att annan uppsägningstid ska gälla än vad som anges i detta avtal eller i LAS eller att tidsbegränsad anställning kan avbrytas i förtid.

Mom 5:1 Uppsägningstid för arbetstagare som fyllt eller som fyller 69 år

Anställningen upphör, efter skriftlig underrättelse härom, utan uppsägning vid utgången av den månad arbetstagaren fyller 69 år.

För tid därefter upphör anställningen en månad efter det att arbetsgivaren eller arbetstagaren skriftligen underrättat om att anställningen ska upphöra.

Arbetsgivaren och arbetstagaren får avtala om annat.

Mom 5:2 Skadestånd då arbetstagaren inte iakttar uppsägningstid

Lämnar arbetstagaren sin anställning utan att iaktta uppsägningstiden eller del av denna, har arbetsgivaren rätt till skadestånd för den ekonomiska skada och olägenhet som därigenom vållas, dock lägst med ett belopp som motsvarar arbetstagarens lön under den del av uppsägningstiden som arbetstagaren inte har iakttagit.

Mom 5:3 Intyg tjänstgöringsintyg

När uppsägning har skett från arbetsgivaren eller arbetstagarens sida har arbetstagaren rätt att få ett tjänstgöringsintyg som innehåller

- den tid som arbetstagaren har varit anställd, och
- de arbetsuppgifter arbetstagaren har haft att utföra, samt om arbetstagaren så begär, vitsord beträffande det sätt på vilket arbetstagaren har utfört sitt arbete.

Arbetsgivaren ska lämna tjänstgöringsintyget inom en vecka från det att arbetstagaren har begärt att få intyget.

Arbetsgivarintyg

Arbetsgivaren åtager sig att utfärda arbetsgivarintyg senast två veckor efter det att arbetsgivaren av arbetstagaren erhållit erforderligt underlag och blankett avseende arbetsgivarintyg.

Intyg om uttagen semester

När anställningen upphör har arbetstagaren rätt att erhålla intyg som utvisar hur många semesterdagar arbetstagaren har tagit ut under innevarande semesterår.

Arbetsgivaren ska lämna intyget till arbetstagaren senast inom en vecka från det att arbetstagaren har begärt att få intyget.

§ 12 Tjänste- och personalbostad

Mom 1 Hyresförhållande och anställning

Hyresförhållanden som beror av anställning regleras enligt gällande lag i den mån inte annat följer av denna paragraf.

Mom 2 Tjänstebostad

Med tjänstebostad avses av arbetsgivare ägd eller disponerad bostadslägenhet, som arbetsgivaren anvisar arbetstagaren såsom nödvändig bostad för fullgörande av anställningens arbetsuppgifter och därför upplåter till arbetstagaren i samband med anställning som är förenad med bostadstvång.

Hyra för tjänstebostad fastställs av arbetsgivaren till belopp som är skäligt med hänsyn till olägenheter som kan följa av bostadens karaktär av tjänstebostad och dess belägenhet.

Mom 3 Personalbostad

Med personalbostad avses av arbetsgivaren ägd eller disponerad bostadslägenhet, som arbetsgivaren upplåter till arbetstagare i samband med anställning.

Mom 4 Utan arbetsgivarens medgivande får inte

- a) hyresrätt till tjänste- eller personalbostad överlåtas,
- b) hyresgäst upplåta tjänste- eller personalbostad i andra hand.

Mom 5 Uppsägning av hyresavtal

Hyresavtal för tjänste- eller personalbostad kan av arbetsgivaren sägas upp för att upphöra att gälla med en minsta uppsägningstid av en månad i följande fall:

- a) då arbetstagarens anställning ska upphöra,
- b) då arbetstagaren inte erlagt hyra,
- c) då arbetstagaren vidtagit åtgärd i strid mot moment 4.

Dock gäller vid fall som avses i punkt a) att

- om arbetstagaren, vid uppsägningstillfället av hyresavtalet, har rätt till en uppsägningstid vad gäller anställningens upphörande som är längre än en månad, ska arbetsgivaren iakttaga motsvarande uppsägningstid, vad gäller hyresavtalets upphörande,
- om anställningen upphör på grund av att arbetstagaren avlider, gäller hyreslagens uppsägningstider.

Uppsägningstid enligt moment gäller för hyresavtal med bestämd hyrestid som är längre än tre månader och för hyresavtal som gäller för obestämd tid.

Mom 6 Uppsagt hyresavtal

Om arbetsgivaren har sagt upp hyresavtalet för tjänste- eller personalbostaden i samband med anställningens upphörande har hyresgästen eller medhyresgäst inte rätt till förlängning av avtalet.

§ 13 Giltighetstid

För Sveriges Lärare gäller avtalet från och med den 1 september 2025 till och med 31 augusti 2027. Därefter löper avtalet med en ömsesidig uppsägningstid om sju dagar.

För Sveriges Skolledare gäller avtalet från och med den 1 september 2025 till och med den 31 oktober 2027. Därefter löper avtalet med en ömsesidig uppsägningstid av sju dagar.

För Vision gäller avtalet från och med den 1 september 2025 till och med den 31 augusti 2027. Därefter löper avtalet med en ömsesidig uppsägningstid om sju dagar.

Bilaga 1:

Förskolor och fritidshem

Ersättning vid jourtjänst

1 Allmänt

Med jour avses att arbetstagare utöver fastställd ordinarie arbetstid står till arbetsgivarens förfogande på arbetsstället för att vid behov utföra arbete.

Utläggning av jour bör upptas i schema eller dylikt efter samråd med arbetstagarna på arbetsplatsen. Beräkning av jourtid kan även göras per kalendermånad. Vid arbete under jourtid får rast utbytas mot måltidsuppehåll.

Vid beräkningen av längden av arbetad jourtid räknas påbörjad halvtimme.

2 Kontant ersättning

Ersättning utgår med

$$\frac{\text{månadslön}}{650} \text{ kronor per jourtimme inkl semesterlön/ersättning.}$$

För jour eller del därav som infaller mellan klockan 22.00 dag före lördag/helgdaysafton och klockan 07.00 dag efter sön och helgdag utgår ersättning med

$$\frac{\text{månadslön}}{325} \text{ kronor per jourtimme inkl semesterlön/ersättning.}$$

Med månadslön avses i detta moment arbetstagarens aktuella fasta kontanta månadslön. Vid tillämpning av divisorerna skall en deltidsanställd arbetstagares lön uppräknas till lön motsvarande full ordinarie arbetstid.

3 Jourersättning utges inte

Ersättning för jour utgår inte för tid då arbete utförts, inte heller då ersättning för jour uttryckligen ingår i lönen, eller compensation härför utgår i form av ledighet, avkortning

av arbetstiden eller om arbetsgivaren och arbetstagaren träffat särskild överenskommelse om ersättning för jour.

4 Jourersättningen som ett fast tillägg/ingående i månadslönen

Jourersättningen kan efter individuell överenskommelse utbytas mot ett fast tillägg per månad eller annan period alternativt att man beaktat förekomsten av jour vid fastställande av den kontanta månadslönen.

5 Arbetad tid under jour

För arbetad tid under jour utgår compensation enligt reglerna om övertid och mertid, (§ 6) om inte compensation härför uttryckligen ingår i lönen alternativt om inte arbetsgivaren och arbetstagaren träffat särskild överenskommelse om ersättning för arbetad tid under jourtid.

Vid beräkning av längden av utfört arbete under ett jourpass medräknas endast arbetade hela halvtimmar. Flera korta arbetstillfällen under ett jourpass får sammanräknas.

Bilaga 2:

Uppehållstjänst, tillämpningsöverens- kommelse längre begränsningsperiod

av avtalets 4 §, Moment 4:2, där avtal träffats om annan begränsningsperiod än 4 veckor – längre arbetstid del av år.

Denna tillämpningsöverenskommelse syftar till att reglera detaljerna i de fall en arbetstagar har längre arbetstid del av år med arbetsfria perioder.

1 Längre arbetstid – del av år

1.1 Fastställande av arbetsperiod och arbetsfri period samt utbetalning av lön

Arbetsår är den tolv månadersperiod (medio augusti – medio augusti) som arbetsgivaren fastställer årligen. Datumet kan variera från år till år men arbetsåret ska alltid omfatta 365 dagar (ex 15 augusti-05 – 14 augusti-06).

Årsarbetstiden för arbetstagare med längre arbetstid del av år är 2080 timmar för heltidsanställd inklusive semester och inklusive helgdagar måndag-fredag. Arbetsgivaren fastställer respektive arbetsårs faktiska arbetstid utefter arbetstagarens sysselsättningsgrad. Arbetsperioder och arbetsfria perioder fastställs skriftligt efter samråd med arbetstagaren.

Såväl antal arbetsveckor som genomsnittlig veckoarbetstid per helgfri vecka beräknat på en kalendermånad alternativt 4-veckorsperiod ska fastställas.

Arbetstagare med längre arbetstid del av år har sin månadslön (procent av heltidslön i motsvarande befattning) tolv månader per år om arbetstagaren inte är frånvarande enligt nedan.

1.2 Intjänande av betald ledig tid (lön) till arbetsfri period

Lön under arbetsfri period intjänas genom arbete på arbetsperioder. Intjänandet beräknas per arbetad vecka under arbetsperiod. Semesterlönegrundande frånvaro enligt 17, 17a, 17b §§ semesterlagen samt betald semesterledighet jämställs med arbetad tid i detta hänseende.

1.2.1 Intjänandeformel

40 timmar per vecka $\times$ 52 veckor = 2 080 timmar som utgör bruttoårsarbetstid för heltidsanställd

2 080 timmar - (semesterdagar $\times$ 8 timmar) = nettoårsarbetstid för heltidsanställd.

Antal arbetstimmar per vecka $\times$ antal arbetsveckor för den anställda = nettoårsarbetstid för den anställda.

$$\frac{\text{Nettoårsarbetstid för den anställda}}{\text{Nettoårsarbetstid för en heltidsanställd}} = \text{Sysselsättningsgrad}$$

(100%-sysselsättningsgraden) = % av 40 timmar per vecka som ger intjänad tid per vecka. Den intjänade tiden fördelas över den arbetsfria perioden.

1.2.2 Inte intjänad lön för arbetsfri period

I den mån en arbetstagare inte tjänat in fullt underlag till lön till arbetsfri period har arbetstagaren rätt att återgå i tjänst med lön om inte annat överenskommes individuellt.

1.3 Mertid och övertid

För arbetstagare med arbetstidsförläggning 40 timmar per helgfri vecka under arbetsperioder kan arbetsgivaren beordra övertid. Övertidsersättning utges enligt avtalet för fristående skolor, förskolor och fritidshem.

För arbetstagare med arbetstidsförläggning mindre än 40 timmar per helgfri vecka under arbetsperioder kan arbetsgivaren och arbetstagaren överenskomma om mertid upp till 40 timmar. Mertidsersättning utges enligt avtalet kap 5:3. För tid utöver 40 timmar utges övertidsersättning enligt avtalet kap 5:4.

1.4 Frånvaro

Frånvaro under arbetsperioder grundar rätt till lön under arbetsfria perioder i samma utsträckning som 17, 17a, 17b §§ semesterlagen är semesterlönegrundande.

1.4.1 Sjukdom m m under arbetsfria perioder

Vid ledighet under arbetsfri period med sjukpenning, föräldrapenning eller rehabiliteringspenning behåller arbetstagaren intjänad lön.

Infaller sjuklöneperiod enligt lag om sjuklön utges inte sjuklön men arbetstagaren behåller sin intjänade lön. Sjuklöneperioden enligt lag om sjuklön påbörjas första dagen i kommande arbetsperiod.

Om arbetstagaren insjuknar under arbetsfri period kvarstår dock arbetsgivarens rehabiliteringsskyldighet enligt socialförsäkringsbalken.

1.5 Anställnings upphörande

När anställning upphör utges intjänad lön för arbetsfri period i samband med slutlön.

1.6 Byte av arbetstidsförläggning

Om arbetsgivaren beslutar om ändrad arbetstidsförläggning för arbetstagare med längre arbetstid del av år ska arbetsgivaren och den anställde diskutera hur övergången ska ske. Intjänad lön för arbetsfri period ska utges i form av pengar i samband med övergången alternativt, efter överenskommelse med den anställde, som ledig tid.

2 Semester för arbetstagare med längre arbetstid del av år

I anslutning till avtalets 9 § gäller nedanstående tillägg och avvikelser för arbetstagare med längre arbetstid del av år.

2.1 Semesterår och intjänandeår

För arbetstagare med längre arbetstid del av år är semesterår som tillika är intjänandeår medio augusti-medio augusti, om inget annat överenskommes lokalt eller skolan/förskolan av hävd följt annat semesterår/intjänandeår.

Löneavtal Sveriges Lärare

2025-09-01 – 2027-08-31

1 Avtalets omfattning

Löneavtalet gäller Sveriges Lärares medlemmar anställda inom avtalsområdet Skolor, förskolor och fritidshem.

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

2 Lönerevision

Lönerevision sker den 1 september varje år.

Lönerevision sker inte som en isolerad företeelse, utan bygger på samtal mellan chef och medarbetare under året. Med tanke på att lönerevisionen sker en tid efter skolstart bör inte samtalen mellan chef och medarbetare koncentreras till denna del av året utan inleds lämpligen under våren.

Parterna är överens om att årliga löneökningar ska ske inom avtalsområdet. Lokal lönebildning innebär att löneökningarna fastställs i företagen utifrån dessas förutsättningar. Intentionen med lokal lönebildning är att löneutvecklingen inom avtalsområdet inte ska vara sämre än övrig svensk arbetsmarknad.

Efter avslutad lönerevision respektive år ska därför summan av de fasta lönerna ha ökat med motsvarande värde som märket med beaktande av individuell och differentierad lönesättning.

Ny lön ska meddelas medarbetarna senast den 31 oktober respektive år.

3 Gemensamma utgångspunkter

Lönesättningen ska vara individuell och differentierad och sakligt grundad.

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

Lönesättningen ska underlätta för arbetsgivaren att rekrytera, motivera och behålla medarbetare med den kompetens som verksamheten behöver på kort och lång sikt.

Varje medarbetare ska veta på vilka grunder lönen sätts och vad medarbetaren kan göra för att påverka sin lön. Därför ska en regelbundet återkommande dialog föras mellan chef

och medarbetare om sådana frågor som har betydelse för medarbetarens arbetsresultat, utveckling och lön. Detta sker exempelvis i medarbetarsamtalet enligt punkt 6.

Syftet med dialogen är att klarlägga målen för verksamheten och medarbetarens bidrag till dessa och vad som krävs för att medarbetaren ska få löneutveckling.

Medarbetarens lön påverkas av arbetsuppgifternas ansvars- och svårighetsgrad och medarbetarens arbetsresultat samt bidrag till verksamhetens utveckling och måluppfyllelse. Även marknadskrafterna kan påverka lönen.

Det är parternas gemensamma uppfattning att det är läroplan och övriga styrdokument som ska ligga till grund för såväl den löpande verksamheten som arbetet med att förbättra denna. Därigenom skapas goda förutsättningar för verksamhetens utveckling och för medarbetarnas löneutveckling.

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

Medarbetarens lön ska bestämmas utifrån arbetsgivarens lönepolicy och lokalt framtagna kriterier, exempelvis måluppfyllelse, pedagogisk skicklighet, ledningsförmåga, omdöme, initiativförmåga, ansvarstagande, idériakedom och innovationskraft.

God måluppfyllelse förutsätter att målen för verksamheten är väl kända och tydliga för medarbetaren. Chefen har ett särskilt ansvar för att målen för verksamheten tydliggörs och att uppföljning av resultat sker.

Motivet för varje utvecklingsinsats ska vara att stärka verksamhetens måluppfyllelse. Medarbetarens utbildning och kompetensutveckling är av stor betydelse för verksamhetens utveckling och förnyelse. Genom att ge medarbetaren kompetensutveckling för aktuella och framtida arbetsuppgifter och insatser blir denne bättre skickade 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

Löneprocessen skiljer sig åt beroende på om det finns lokal facklig arbetstagarorganisation på arbetsplatsen eller om sådan saknas.

4.1 När lokal arbetstagarorganisation inte finns på arbetsplatsen

Saknas lokal facklig organisation på arbetsplatsen sker löneprocessen direkt med medarbetarna.

Vid arbetsplatser där det nu saknas, men att det vid förra lönerevisionen fanns ett lokalt fackligt ombud, hanteras löneprocessen enligt 4.2.1. Arbetsgivaren samråder då med Sveriges Lärare.

Anmärkning

Medarbetare bereds möjlighet att kontakta Sveriges Lärare.

4.1.1 Information till medarbetarna

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

Arbetsgivaren informerar om tidsplanen för lönerevisionen.

4.1.2 Lönesamtal

Lönesamtal ska erbjudas i samband med lönerevisionen.

Inledande lönesamtal

Chef och medarbetare ska föra en dialog om medarbetarens bidrag till verksamhetens mål och utveckling och värdera insatserna utifrån gällande lönekriterier.

I lönesamtalet redovisas medarbetarens ökade erfarenheter i sina arbetsuppgifter, höjda krav i arbetet, större befogenheter och ansvar, befordran samt ökad prestation.

Lönestrukturen ska återspegla medarbetarens kvalifikationer i form av relevant utbildning och kompetens.

Lönebeskedsamtal

Vid samtalet meddelar och motiverar arbetsgivaren den nya lönen. Vid lönesamtalet överlämnar arbetsgivaren besked på ny individuell lön baserat på lönekriterier och uppnådda resultat.

Om arbetsgivaren föreslår ingen eller ringa löneutveckling ska behovet av åtgärdsplan tas upp.

4.1.3 Förtydligande lönesamtal

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

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

4.2 När lokal arbetstagarorganisation finns på arbetsplatsen

4.2.1 Förberedelse inför lönerevision

De lokala parterna träffas på arbetsgivarens initiativ för att gå igenom förutsättningarna inför årets lönerevision och diskuterar bl.a.

- avtalets innehåll och intentioner
- verksamhetens framtida inriktning, utveckling och ekonomiska förutsättningar
- lönepolicy och kriterier för lönesättning
- befintlig och önskvärd lönestruktur samt hur den förändrats över tid
- tidsplan för löneprocessen och information till chefer och anställda.
- Lokal arbetstagarorganisation ska anmäla vilka som är medlemmar i samband med förberedelserna inför lönerevision.

4.2.2 Lönesamtal

Lönesamtal ska erbjudas i samband med lönerevisionen.

Inledande lönesamtal

Chef och medarbetare ska föra en dialog om medarbetarens bidrag till verksamhetens mål och utveckling och värdera insatserna utifrån gällande lönekriterier.

I lönesamtalet redovisas medarbetarens ökade erfarenheter i sina arbetsuppgifter, höjda krav i arbetet, större befogenheter och ansvar, befordran samt ökad prestation.

Lönestrukturen ska återspegla medarbetarens kvalifikationer i form av relevant utbildning och kompetens.

Lönebeskedsamtal

Vid samtalet meddelar och motiverar arbetsgivaren den nya lönen. Vid lönesamtalet överlämnar arbetsgivaren besked på ny individuell lön baserat på lönekriterier och uppnådda resultat.

Om arbetsgivaren föreslår ingen eller ringa löneutveckling ska behovet av åtgärdsplan tas upp.

4.2.3 Förtydligande lönesamtal

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

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

4.2.4 Avslut och utvärdering

Efter att samtliga lönesamtal och eventuella förtydligande lönesamtal genomförts, meddelas lokal part på arbetsplatsen. Därefter träffas de lokala parterna och utvärderar löneprocessen för att förbättra kommande löneprocesser.

Lokal arbetstagarorganisation har rätt att ta del av de nya lönerna för sina medlemmar. Lokal arbetstagarorganisation ska anmäla vilka som är medlemmar, begäran ska göras senast 14 dagar efter att utvärdering skett.

4.3 Gemensamma regler oavsett om lokal facklig organisation finns på arbetsplatsen eller inte

4.3.1 Central konsultation

Om någondera parten, lokal part på arbetsplatsen eller företrädare för avtalsparterna, anser att den lokala processen inte fungerar tillfredsställande kan begäran om central konsultation göras hos central part i syfte att klargöra avtalets intentioner.

Efter central konsultation återupptar de lokala parterna löneprocessen.

5 Förhandlingsordning

5.1 Lokal förhandling

Lokal arbetstagarorganisation kan påkalla förhandling tidigast efter det att besked till ny lön lämnats till medarbetarna, 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 medarbetaren bör genomföra medarbetarsamtal som ska ligga till grund för löneutvecklingen.

Medarbetarsamtalet kan exempelvis innehålla:

- verksamhetens mål och utveckling
- uppföljning av satta mål för medarbetaren och medarbetarens bidrag till verksamhetens utveckling
- medarbetarens arbetsuppgifter, ansvar, prestation och eventuella förändringar i arbetsinnehåll
- medarbetarens kompetensutveckling varvid professionsprogrammet bör beaktas
- medarbetarens samarbets- och initiativförmåga

7 Undantag av vissa kategorier

Löneavtalet omfattar medarbetare som börjat sin anställning hos arbetsgivaren senast dagen före lönerevisionsdatum respektive år och är medlem i Sveriges Lärare och som har arbetsuppgifter inom avtalsområdet. Löneavtalet omfattar inte medarbetare som den 31 augusti respektive år

- Inte har fyllt 18 år,
- är tjänstledig för minst tre månader framåt i tiden av annat skäl än sjukdom eller föräldraledighet, om ej överenskommelse träffas om annat. När medarbetaren återgår i tjänst ska lönen bestämmas efter samma normer som gällt för övriga medarbetare hos arbetsgivaren enligt detta avtal,
- är visstidsanställd med angivet slutdatum för anställningen och vars anställningstid vid lönerevisionstillfället understiger sex månader.

Överenskommelse kan träffas om att lönehöjning ska utges till medarbetare som enligt denna punkt är undantagen från löneavtalet. Därvid ska bestämmelserna i detta avtal vara vägledande.

7.1 Medarbetare som slutat sin anställning

Om en medarbetare har slutat sin anställning den 1 september respektive år eller senare och ej har fått lönehöjning enligt löneprocessen, ska medarbetaren anmäla sina krav härpå till arbetsgivaren senast den 31 oktober respektive år.

7.2 Anställningsavtal

Om avtal om anställning har träffats och arbetsgivaren och medarbetaren då skriftligen har kommit överens om att den avtalade lönen ska gälla oberoende av nästkommande lönerevision ska medarbetaren inte omfattas av det årets lönerevision.

7.3 Redan genomförd lönerevision

Om arbetsgivaren i avvaktan på detta löneavtal redan har utgett generella och/eller individuella lönehöjningar ska dessa avräknas mot vad medarbetaren erhåller vid tillämpning av löneprocessen såvida inte uttrycklig lokal överenskommelse om annat har träffats.

7.4 Retroaktiv omräkning

Utbetalade ersättningar samt gjorda tjänstledighetsavdrag och sjukavdrag ska omräknas retroaktivt och ske individuellt.

7.5 Vissa pensionsfrågor

7.5.1 Pensionsmedförande lönehöjningar (gäller ITP)

Om lönehöjning utges till medarbetare som slutat sin anställning, och som är pensionsberättigad, ska höjningen inte vara pensionsmedförande. Om anställningen har upphört på grund av pensionsfall ska lönehöjningen vara pensionsmedförande.

7.5.2 Anmälan om pensionsmedförande lön

Arbetsgivaren ska anmäla lönehöjning till aktuellt administrationsbolag för pension.

Löneavtal Vision

2025-09-01–2027-08-31

Fremia -Vision

för medarbetare i förskolor, fritidshem och fristående skolor

Löneavtalet gäller Visions medlemmar anställda inom avtalsområdet förskolor, fritidshem och fristående skolor som är anställda eller har anställts senast den 31 augusti respektive år.

Avtalet gäller fr o m den 1 september 2025 och gäller t o m den 31 augusti 2027.

1 Gemensamma utgångspunkter

Det är parternas gemensamma uppfattning att ökad lönsamhet, produktivitet och utvecklingskraft i företagen är avgörande förutsättningar för ökad konkurrenskraft och tillväxt. Därigenom skapas bättre förutsättningar för medarbetarnas löneutveckling i företagen

Produktivitetsutveckling är ett resultat av en skapande process som förutsätter tydliga mål för företagets verksamhet och för medarbetaren. Företagets chefer har ett särskilt ansvar för att mål uppsätts och att uppföljning av resultat sker.

Motivet för varje utvecklingsinsats ska vara att stärka företagets konkurrenskraft.

Medarbetarens utbildning och kompetensutveckling är av stor betydelse för företagets produktivitet och förnyelse. Genom att utveckla medarbetaren för aktuella och framtida arbetsuppgifter och insatser får medarbetaren bättre förutsättningar att bidra till att verksamhetens mål uppnås.

2 Grundläggande principer för lönebildningen i företagen

2.1

Lönesättning och löneutveckling för medarbetaren sker mot bakgrund av de förhållanden som skapar företagets ekonomiska förutsättningar, främst produktivitetsutvecklingen och medarbetarens bidrag här till.

Lönesättningen ska vara en del av en produktivitets- och intäktsskapande process och stimulera till ökade insatser och ökad kvalitet samt stimulera till att åta sig svårare och mer kvalificerade arbetsuppgifter.

Under en yrkeslivskarriär kan för en medarbetare olika förmåner värderas olika beroende på den aktuella livssituationen. Arbetsgivare och medarbetare kan därför i lönesamtalet avtala om annat än höjning av nominellt värde av lön, t ex ledighet del av dag eller ytterligare semesterdag. Sådan förmån gäller till nästa lönerevisionstillfälle, är inte nivåhöjande och ingår inte i det enskilda anställningsavtalet.

2.2

Lönesättningen ska vara individuell och differentierad med hänsyn till verksamhetens krav och arbetsuppgifternas art och innehåll, individuell kompetens, duglighet och uppnådda resultat, samt insatser för utvecklingen av andras kompetens som är av vikt för verksamheten.

Utgångspunkten vid lönesättningen är de arbetsuppgifter, kompetenskrav och mål av såväl individuell som övergripande art som har satts för verksamheten. Målen kan även avse utveckling av medarbetarens personliga färdigheter och egenskaper, varvid särskilt kompetens, lednings- och samarbetsförmåga, ekonomiskt och personellt ansvar, omdöme, målmedvetenhet, initiativförmåga, idériakedom och innovationskraft betonas som betydelsefulla bedömningsgrunder.

Bestämmande för den individuella lönesättningen är i första hand individuell mål - och resultatuppfyllelse.

Samma värderingar och tillämpning av ovanstående principer ska gälla för kvinnor och män såväl som för yngre och äldre arbetskraft.

3 Löneprocessen och de lokala löneförhandlingarna (praktiska genomförandet)

3.1

För att skapa förutsättningar för att lönen ska uppfattas som rättvis är det viktigt att det finns en väl känd lönepolicy och väl kända lönebildande kriterier att utgå från när företaget bedömer den enskilde medarbetaren. Arbetsgivaren och medarbetare bör därför diskutera fram för verksamheten viktiga lönebildande kriterier och göra dessa väl kända för med-arbetaren. Arbetsgivaren bör i direkt diskussion med sina medarbetare redogöra för sina utgångspunkter och målsättningar i den kommande löneöversynen.

En tidplan bör upprättas för den lokala löneprocessen. Lönerevisionstidpunkten är den 1 september respektive år.

3.2

En bedömning ska ske årligen av varje medarbetares lön genom ett lönesamtal. Det är av stor vikt att en dialog förs mellan arbetsgivare och medarbetare med utgångspunkt från de grundläggande principer som anges i punkt 2 samt att medarbetares utveckling

behandlas i dialogen. Medarbetare som är frånvarande på grund av sjukdom eller föräldraledighet ska ha en normal löneutveckling i förhållande till övriga medarbetare.

Inriktningen är att skapa en process där medarbetarens resultat, kompetens och duglighet samt den individuella löneutvecklingen knyts samman. Därigenom ges medarbetaren möjlighet att påverka den egna löneutvecklingen. Överenskomna åtgärder ska dokumenteras.

3.3

Vid lönesamtalet överlämnar arbetsgivaren förslag till ny individuell lön till medarbetaren. Förslag till ny lön bör lämnas före lönerevisionstidpunkten. Intentionerna i löneavtalet är att medarbetaren och arbetsgivaren vinnlägger sig om att komma överens om ny lön. Om svårigheter föreligger att komma överens kan medarbetaren ta kontakt med sin fackliga organisation syftande till att begära lokal förhandling.

I fall där medarbetaren erhåller ringa eller ingen lönehöjning, bör särskilda överläggningar föras mellan medarbetaren och arbetsgivaren om medarbetarens förutsättningar för arbetsuppgifterna och rådande arbetsförutsättningar, behov av kompetenshöjande insatser eller andra ändamålsenliga åtgärder. Några individgarantier finns inte i avtalet.

Förhandlingsordning

Lokal förhandling

Lokal förhandling kan begäras av den fackliga organisationen senast tre veckor efter det att arbetsgivaren har gett medarbetaren förslag på ny lön.

Central konsultation

Om oenighet uppstår ska de centrala parterna kontaktas för konsultation innan förhandlingen förklaras avslutad.

Anställningsavtal om undantag från lönerevision

Om arbetsgivaren och en medarbetare har träffat avtal om anställning och därvid om viss lön och de vidare uttryckligen har överenskommit att den avtalade lönen ska gälla oberoende av nästkommande lönerevision, ska medarbetaren inte omfattas av detta löneavtal.

Vissa pensionsfrågor

Pensionsmedförande lönehöjningar

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

Anmälan om pensionsmedförande lön

Arbetsgivaren ska såsom pensionsmedförande lön till tillämplig pensionsanstalt anmäla lönen efter lönehöjning från och med den 1 september, eller annan överenskommen tidpunkt, respektive år.

Löneavtal Sveriges Skolledare

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" och 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 medarbetarsamtalet enligt punkt 6.

Syftet med dialogen är att klarlägga 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, idérikedom och innovationskraft.

God måluppfyllelse förutsätter att målen för verksamheten är väl 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 viktigt. 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.



fremia.se