



Löne- och anställningsavtal

för cirkelledare mfl ledare/lärare

2007-09-01 - 2010-08-31

med
personalutvecklingsavtal

FOLKBILDNINGSFÖRBUNDET

LÄRARNAS SAMVERKANSRÅD

HANDELSANSTÄLLDAS FÖRBUND

TEATERFÖRBUNDET

Löne- och anställningsavtal för cirkelledare mfl ledare/lärare

2007-09-01 – 2010-08-31

Löne- och anställningsavtal för
cirkelledare mfl ledare/lärare
2007-09-01 - 2010-08-31

Folkbildningsförbundet 2008

Distribution:

Folkbildningsförbundet
Wallingatan 38, 111 24 Stockholm
Telefon: 08-402 01 50
Telefax: 08-402 01 59
E-post: fbf@studieforbunden.se

ISBN 978-91-85294-81-7

Innehåll

	Avtal om allmänna anställningsvillkor	4
§ 1	Avtalets omfattning	7
§ 2	Anställningsformer och anställningsbevis	8
§ 3	Allmänna åligganden	10
§ 4	Arbetstid	11
§ 5	Kompensation för tilläggstimmar	14
§ 6	Lön	15
§ 7	Sjuklön, föräldralön m.m.	16
§ 8	Semester	25
§ 9	Lön för tjänstgöringsfri tid	27
§ 10	Permission, tjänstledighet m.m.	28
§ 11	Lön för del av löneperiod	30
§ 12	Anställningens upphörande	30
§ 13	Trygghetsförmåner/avtalsförsäkringar	33
§ 14	Resekostnadsersättning och traktamenten	34
§ 15	Facklig förtroendemän	36
§ 16	Förhandlingsordning	37
§ 17	Giltighetstid	37
	Särbestämmelse för ledare/lärare inom uppdrags- utbildning samt vid fristående gymnasieskola	38
	Bilaga	
	Vissa lönetillägg och löneavdrag	40
	Avtal om personalutveckling	43
	Parternas gemensamma syn	46
	Förhandlingsprotokoll 2008-01-29	49
	Löneavtal 2007-2010	52

AVTAL OM ALLMÄNNA ANSTÄLLNINGSVILLKOR

Mellan å ena sidan Folkbildningsförbundet och å andra sidan Lärarnas Samverkansråd, Teaterförbundet och Handelsanställdas förbund, träffas följande rekommendation om avtal mellan studieförbundens respektive lokala avdelningar och ovannämnda fackförbund. Avtalet avlöser hittills gällande avtal mellan parterna. Studieförbundsavdelning, som inte vill godkänna detta avtal, ska inom två månader efter det att föreliggande avtal slutits anmäla detta till Folkbildningsförbundet och de arbetstagarorganisationer som undertecknar avtalet. För nytilkommen studieförbundsavdelning äger avtalet giltighet så snart avdelningen i särskild ordning godkänt rekommendationen.

Undantag:

Avtalet gäller inte för verksamhet som anordnas inom till studieförbunden anslutna organisationer eller grupper som studieförbunden samarbetar med. Dessa verksamheter ska vända sig direkt till organisationernas/gruppernas medlemmar och ledaren ska vara medlem i till studieförbundet ansluten/samarbetande organisation/grupp.

Inledning – om verksamheten

Syftet med statens anslag till studieförbundens folkbildningsverksamhet anges i folkbildningsförordningen. Enligt denna ska studiecirkelverksamheten med gemensamma, planmässigt bedrivna studier utgöra basen i verksamheten. I folkbildningspropositionen 1990/91 betonas att folkbildningen i ”all enkelhet handlar om folkets fria kunskapssökande”. ”Folkbildningsverksamheten ska vara fri och frivillig, obunden av stat och marknad, skild från samhällets läroplansstyrda utbildning

och arbetsgivarnas produktionsanpassade personalutbildning. Den skall vara ett forum där deltagarna själva väljer ämne och arbetsformer och där de egna erfarenheterna och behoven styr studierna.”

Den allt övervägande delen av studieförbundens studiecirkelverksamhet sker därmed på deltagarnas fritid, d.v.s. efter ”traditionell kontorstid”.

I folkbildningspropositionen betonas också cirkelledarens roll för folkbildningsverksamheten: ”Många ämnen eller ämnesområden kräver att det finns cirkelledare med goda kunskaper inom området. Ledaren har därutöver en viktig uppgift i att verka för att folkbildningens allmänna mål kommer till uttryck i studiecirkelarbetet.”

Medlemsorganisationsverksamhet

I folkbildningspropositionen betonas också studieförbundens betydelse som utbildnings/bildningsresurs för folkrörelserna. En mycket stor del av studiecirkelarbetet sker därför i samverkan med alla de folkrörelser som är medlemsorganisationer i studieförbunden (ca 260 medlemsorganisationer och 80-talet samverkande organisationer). Mer än hälften av cirkelledarna engageras i denna verksamhet och arbetar ideellt d.v.s. utan lön/arvode och har inte heller något anställningsförhållande.

Verksamhet som vänder sig till allmänheten

Övriga cirkelledare engageras i den cirkel- och kursverksamhet som vänder sig till allmänheten. Liksom medlemsorganisationsverksamheten sker den till övervägande del på deltagarnas fritid. Den vanligaste förläggningen av en studiecirkel är en studietid om två – tre timmar per vecka i 6 – 12 veckor. Detta innebär att en studieförbundsavdelnings samlade studiecirkelverksamhet vanligen förläggs till ett par – tre timmar per kväll under fyra dagar per vecka (i regel ej fredagar) - d.v.s. under den tid då deltagarna har möjlighet och är beredda att komma till studiecirkel.

En mindre del av verksamheten kan förläggas till dagtid som t.ex. den som sker på vårdinstitutioner. Denna dagtidförlagda verksamhet sker dock i begränsad omfattning.

Vissa delar av året är också intresset för studiecirkelverksamhet mindre vilket innebär att under ca en månad runt jul/nyår och under perioden mitten av maj – början av september förekommer mycket lite studiecirkelverksamhet. Cirkelledarnas arbetsår omfattar därför i regel högst 40 veckors arbete.

Cirkel- och kursverksamheten representerar en stor ämnesmässig bredd. Den omfattar årligen ca 180 olika ämnen. Här återfinns olika estetiska ämnen, språkcirklar, samhällsorienterade ämnen, ekonomi, medicin och hälsa m.fl. Det finns ett antal tillsvidareanställda cirkelledare för vilka cirkelledarskapet är det huvudsakliga förvärvsarbetet.

Uppdragsverksamhet och gymnasiefriskolor

Utöver den ovan beskrivna verksamheten arbetar studieförbunden i varierande omfattning med vissa uppdragsutbildningar, som är begränsade i tiden. Det kan t.ex. gälla svenskundervisning för invandrare på uppdrag av Migrationsverket, verksamhet för arbetslösa i samverkan med Arbetsförmedlingen m.m. Sammantaget utgör denna del endast lite drygt tio procent av verksamheten. Variationen mellan avdelningarna är stor. Ett litet antal studieförbundsavdelningar är också huvudmän för gymnasiefriskolor.

Villkoren för den statsanslagsberättigade folkbildningsverksamheten, den tidsmässiga förläggningen av verksamheten till några få timmar per vardagskväll och den ämnesmässiga bredden utgör den grund som detta avtal bygger på. För ledare/lärare verksamma i uppdrags- eller gymnasiefriskoleverksamhet är vissa anställningsvillkor som arbetstider m.m. reglerade i särbestämmelsen i detta avtal.

§ 1 Avtalets omfattning

Denna paragraf gäller också objektsanställda

Mom 1 Avtalets giltighetsområde

Avtalet gäller för cirkelledare/lärare anställda av studieförbundsavdelning. De särskilda villkor som gäller för ledare/lärare i uppdrags- och gymnasiefriskoleverksamhet regleras i särbestämmelsen i detta avtal.

Anmärkning

För ledare/lärare enligt särbestämmelsen vars reglerade arbetstid omfattar mer än undervisningstimmar, återfinns regler om arbetstid, övertid samt beräkningsformler för vissa slag av frånvaro i bilagan. När bilagan ska tillämpas anges under respektive paragraf/moment i avtalet.

Mom 2 Särskilda regler för pensionärer

För arbetstagare som kvarstår i tjänst hos arbetsgivaren sedan vederbörande uppnått den pensionsålder som gäller för arbetstagaren enligt ITP/KTP-planen, gäller avtalet med följande inskränkningar:

- § 7 i den del som avser sjuklön fr.o.m. den 15 kalenderdagen i sjukperioden gäller endast om arbetsgivaren och arbetstagaren kommer överens om det.
- uppsägningstiden är en månad eller enligt enskild överenskommelse.
- särskilda regler om visstidsanställningar gäller, se § 2.

§ 2 Anställningsformer och anställningsbevis

Denna paragraf gäller också objektsanställda

Mom 1 Visstidsanställda och tillsvidareanställda

Mom 1:1 Visstidsanställda

De tidsbegränsade anställningsformerna i LAS gäller med tillägg enligt nedan:

Mom 1:1:1 Objektsanställda

Avtal om anställning för viss tid får träffas för objektsanställda d.v.s. arbetstagare vars anställning omfattar mindre än 480 undervisningstimmar per arbetsår alternativt mindre än 44 % av årsarbetstiden för en heltidsanställning.

Mom 1:1:2 Pensionärer

Arbetstagare som anställs efter det att vederbörande uppnått den pensionsålder som gäller enligt ITP/KTP-planen kan anställas för viss tid.

Mom 1:1:3 Viss tid/säsong/arbete

Arbetstagare som anställs för viss tid, viss säsong eller visst arbete, om det föranleds av arbetets särskilda beskaffenhet. Skolungdom och studerande får anställas för viss tid, viss säsong eller visst arbete när de har ferier eller annars gör uppehåll i studierna.

Mom 1:2 Tillsvidareanställda

Övriga anställningar gäller tills vidare.

Anmärkning:

Parterna konstaterar att vad som sägs i moment 1 inte förhindrar arbetsgivare, som så bedömer lämpligt, att tillsvidareanställa arbetstagare som har en tjänstgöring som omfattar mindre än 480 usk/44 % av en heltidsanställning.

Mom 2 Tjänst förenad med tjänstgöringsfri tid/tjänst förenad med semester

På grund av verksamhetens karaktär sker anställning som cirkelledare/lärare i regel på tjänst förenad med tjänstgöringsfri tid. En cirkelledare/lärare kan om så bedöms lämpligt i stället anställas på tjänst förenad med sedvanlig semester. Beträffande sådana tjänster regleras vissa arbetstidsfrågor, avdragsregler vid frånvaro m.m. i avtalets bilaga 1.

Mom 3 Kombination av tjänster

Arbetstagare kan kombinera tjänst som cirkelledare och tjänst enligt särbestämmelsen hos samma arbetsgivare. Det åvilar då arbetsgivaren särskilt att samråda med berörd cirkelledare vid arbetstidens förläggning.

Mom 4 Turordning vid uppsägning p.g.a. arbetsbrist och turordning vid företrädesrätt till återanställning

I stället för vad som föreskrivs i 22 § respektive 25 § LAS ska turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist respektive turordning vid företrädesrätt till återanställning omfatta arbetstagare i den statsanslagsberättigade folkbildningsverksamheten respektive arbetstagare anställda enligt särbestämmelsen var för sig.

De lokala parterna kan träffa överenskommelse om annan turordning.

Mom 5 Anställningsbesked

För arbetstagare med en anställningstid om minst en månad ska arbetsgivaren utfärda anställningsbevis över villkoren i anställningen. Anställningsbeviset ska innehålla uppgifter i enlighet med vad som anges i LAS § 6c.

För arbetstagare med objektsanställning kan gälla att ömsesidigt anställningsavtal bekräftas genom överlämnande av närvarolista/

motsvarande handling. Närvarolistan/motsvarande handling utgör då anställningsbevis och ska innehålla uppgifter enligt LAS § 6c.

Innan anställningsbevis utfärdas är arbetstagaren om så påfordras skyldig att lämna intyg om sitt hälsotillstånd. Sådant intyg bekostas av arbetsgivaren.

§ 3 Allmänna åligganden

Mom 1 Lojalitet, förtroende, diskretion

Detta moment gäller också objektsanställda

Förhållandet mellan arbetsgivaren och arbetstagaren grundar sig på ömsesidig lojalitet och ömsesidigt förtroende. Arbetstagaren ska ta tillvara och främja arbetsgivarens intressen samt iaktta diskretion rörande studieförbundsavdelningens angelägenheter.

Mom 2 Bisysslor

Arbetstagaren får inte utföra arbete eller direkt eller indirekt bedriva ekonomisk verksamhet som konkurrerar med arbetsgivaren. Arbetstagaren får inte heller åta sig uppdrag eller bedriva verksamhet, som kan inverka menligt på vederbörandes arbete i tjänsten. Om arbetstagaren avser att åta sig uppdrag eller bisyssla av mera omfattande slag, ska han därför först samråda med arbetsgivaren.

Mom 3 Förtroendeuppdrag

Arbetstagare har rätt att inneha statliga, kommunala eller fackliga förtroendeuppdrag.

§ 4 Arbetstid

Denna paragraf gäller också objektsanställda

Mom 1 Avtalets omfattning

Detta avtal ersätter arbetstidslagen i dess helhet.

Mom 2 Arbetstid

Mom 2:1 Cirkelledare

För cirkelledare i studiecirkel respektive annan folkbildningsverksamhet utgör den reglerade årsarbetstiden 1080 undervisningstimmar per arbetsår vid heltidsanställning. Årsarbetstiden 1080 timmar har fastställts utifrån en studietimme om 45 minuter.

Utöver den reglerade arbetstiden ingår i ledarens uppgifter förberedelse- och avslutningsarbete (s.k. förtroendetid).

Inom ramen för anställningen kan i ledarens arbetsuppgifter ingå också annat arbete. Annat arbete kan avse t.ex. verksamhetsplanering, utvärdering, samråd och administrativa uppgifter som följer av avdelningens verksamhet.

I de fall cirkelledare kombinerar mer traditionella ledaruppgifter med annat arbete av mindre omfattning omräknas en studietimme till 90 minuter, om inte annan lokal överenskommelse träffas. Detsamma gäller när ledare/lärare utför annat arbete av tillfällig karaktär. Vid förändring av i anställningen ingående arbetsuppgifter mot en ökad differentiering av uppgifterna regleras frågan i enskilda anställningsavtal och/eller lokala arbetstidsavtal.

I de fall cirkelledare kombinerar ledaruppgifter med annat arbete av mindre omfattning ska arbetsgivaren i samråd med berörd arbetstagare överenskomma om ersättningen.

Arbetsåret omfattar tiden 1 september – 31 augusti och den tid som arbetstagaren är tjänstgöringsskyldig uppgår till 40 veckor per arbetsår.

Övrig tid är tjänstgöringsfri tid.

Anmärkning:

Det sammanlagda årsarbetstidsuttaget för cirkelledare ska i princip inte överstiga årsarbetstidsuttaget för andra arbetstagare i studieförbunden.

För cirkelledare med tjänst förenad med semester

För cirkelledare anställd på tjänst förenad med semester gäller istället för mom 2 arbetstider enligt bilaga.

Lokala arbetstidsavtal

De lokala parterna kan träffa överenskommelse om lokala arbetstidsavtal. I dessa kan överenskommelse träffas om andra tidsramar än de ovan angivna. Överenskommelse kan också träffas om att anställningen ska avse tjänst med sedvanlig semester. Arbetstiden för sådana tjänster regleras i bilaga.

Förhandlingar enligt ovan kan endast föras som lokal förhandling.

Mom 2:2 Förläggning av arbetstiden

Arbetstidens förläggning för varje enskild cirkelledare fastställs efter samråd med berörd arbetstagare inför varje arbetsår.

**Mom 3 Arbetstid för ledare/lärare enligt
särbestämmelsen**

Arbetstiden för ledare/lärare i uppdragsverksamhet respektive i gymnasiefriskola regleras i särbestämmelsen. Regler vid arbete utöver arbetstagarens ordinarie arbetstidsschema återfinns i bilaga.

Mom 4 Tilläggstimmar

Utöver arbetstid enligt anställningsavtalet kan tilläggstimmar förekomma. Arbetstidslagens bestämmelser i § 10 om mertidsarbete vid deltidсанställning äger motsvarande tillämpning vad gäller tilläggstimmar för deltidсанställda.

För cirkelledare med semestertjänst gäller vid arbete utöver arbetstagarens ordinarie arbetstidschema bestämmelser enligt bilagan.

Mom 5 Raster, måltidsuppehåll och pauser

Om de lokala parterna inte enas om annat ska raster läggas ut så att arbetstagarna inte utför arbete mer än fem timmar i följd. Rast innebär sådant avbrott i den dagliga arbetstiden då arbetstagaren inte är skyldig att stanna kvar på arbetsplatsen. Raster får bytas ut mot måltidsuppehåll vid arbetsplatsen om det är nödvändigt med hänsyn till förhållandena eller sjukdomsfall eller annan händelse som arbetsgivaren inte kunnat förutse. Måltidsuppehåll ingår i arbetstiden.

Arbetsgivaren ska ordna arbetet så att arbetstagaren kan ta de pauser som behövs utöver rasterna. Om arbetsförhållandena kräver det kan istället särskilda pauser läggas ut. Pauser ingår i arbetstiden.

Mom 6 Dygnsvila

Dygnsvila ska omfatta minst elva sammanhängande timmar per 24-timmarsperiod. De lokala parterna kan träffa överenskommelse om avvikelse från regeln om dygnsvila.

Mom 7 Veckovila

Arbetstagarna skall ha minst trettiosex timmars sammanhängan-

de ledighet under varje period om sju dagar (veckovila). Veckovilan ska så långt möjligt förläggas till veckoslut.

De lokala parterna kan träffa överenskommelse om avvikelser från regeln om veckovila.

§ 5 Kompensation för tilläggstimmar

Denna paragraf gäller också objektsanställda

För ledare/lärare enligt särbestämmelsen gäller vid arbete utöver arbetstagarens ordinarie arbetstidschema bestämmelser i särbestämmelse.

För cirkelledare med semestertjänst gäller vid arbete utöver arbetstagarens ordinarie arbetstidschema bestämmelser enligt bilagan.

Mom 1 Tilläggstimmar

Med tilläggstimmar som medför rätt till ersättning avses arbete som arbetstagaren har utfört utöver den för vederbörande gällande ordinarie årsarbetstiden.

Dessutom måste någon av följande förutsättningar vara uppfyllda:

- tilläggstimmar har beordrats på förhand
- tilläggstimmar har godkänts i efterhand

Mom 2 Ersättning för tilläggstimmar

Ersättningen för tilläggstimmar inkluderar semesterlön.

Mom 2:1 Ersättning för tilläggstimmar för månadsavlönade
Ersättning för tilläggstimmar utges i form av kontant ersättning med:

$\frac{\text{månadslönen} \times 12}{\text{årsarbetstiden} *}$ per timme

* årsarbetstiden framgår av § 4 respektive av särbestämmelse eller i förekommande fall i lokala arbetstidsavtal.

Anmärkning:

1. Ersättning för tilläggstimmar utges för sådan tjänstgöringstid som inte rymms inom årsarbetstiden.
2. Arbetsgivaren och arbetstagaren kan överenskomma om att utbetalning av eventuell ersättning för tilläggstimmar kan ske mer än en gång per år.

Mom 2:2 Ersättning för tilläggstimmar för objektsanställda
Ersättning för tilläggstimmar utges med ordinarie timlön.

§ 6 Lön

Denna paragraf gäller också objektsanställda

Mom 1 Löneform

Mom 1:1 Timlön

För objektsanställda vars anställning omfattar mindre än 270 undervisningstimmar/25 % av en heltidsanställning fastställer arbetsgivaren lönen, efter lokal förhandling om sådan begärs. Fastställd timlön inkluderar semesterlön enligt lag.

För objektsanställda samt för övriga visstidsanställda arbetstagare med en sammanhängande anställningstid kortare än tre månader utges timlön för arbetad tid. Timlönen inkluderar semesterlön enligt lag.

Mom 1:2 Månadslön

Lön till övriga arbetstagare utges i form av månadslön. Semesterlön/lön för tjänstgöringsfri tid utgörs av den på semestertiden/ tjänstgöringsfria tiden belöpande aktuella månadslönen.

Mom 2 Löneutbetalning

För objektsanställda vars anställning omfattar mindre än 270 undervisningstimmar/25 % av en heltidsanställning ska lön utbetalas när studiecirkel/motsvarande slutförts mot avlämnande av ifylld närvarolista /motsvarande handling. Utbetalning sker vid närmast ordinarie avlöningstillfälle.

För övriga arbetstagare ska, om inte annat överenskommes, lön utbetalas i efterskott den 25:e i månaden efter den då arbetet utförts, eller om denna dag är arbetsfri, närmast föregående arbetsdag.

Lönespecifikation ska utfärdas.

§ 7 Sjuklön, föräldralön m.m.

Denna paragraf mom 1 - 3:1 och mom 6:5 gäller också objektsanställda

Mom 1 Rätt till sjuklön

Sjuklön från arbetsgivaren under de första 14 kalenderdagarna i en sjukperiod betalas enligt lagen om sjuklön (SjLL) med tillägg i mom 2. Sjuklön utges endast för den tid arbetstagaren skulle ha arbetat. Hur sjuklönen beräknas, anges i mom 3:1 – 3:3.

Sjuklön från arbetsgivaren fr.o.m. 15:e kalenderdagen i sjukperioden utges enligt detta avtal.

Vid anställning kortare tid än en månad gäller rätten till sjuklön från arbetsgivaren först efter det att anställningen varat 14 dagar i följd.

Vid beräkning av kvalifikationstiden enligt föregående stycke ska tidigare anställningar hos samma arbetsgivare medräknas, om tiden mellan anställningarna inte överstiger 14 kalenderdagar.

Förutsättningen för rätt till sjuklön från och med den andra arbetsdagen är att anställningstiden är längre än en månad.

Objektsanställd äger rätt att uppbära sjuklön. Objektsanställd arbetstagare kan själv vid sjukdom välja att fullgöra sin undervisningsskyldighet vid annat tillfälle. I sådant fall utges inte sjuklön.

Mom 2 Sjukanmälan, försäkran och intyg till arbetsgivaren

Förutsättningar för att erhålla sjuklön är:

- att arbetstagaren gör sjukanmälan till arbetsgivaren
- att arbetstagaren lämnar en skriftlig försäkran till arbetsgivaren med uppgifter om när arbetstagaren varit sjuk, uppgift om i vilken omfattning arbetsförmågan varit nedsatt på grund av sjukdomen och under vilka dagar arbetstagaren skulle ha arbetat
- att arbetstagaren lämnar läkarintyg fr.o.m. den 8:e sjukdagen.

Om arbetsgivaren begär det ska arbetstagaren styrka nedsättning av arbetsförmågan med läkarintyg från tidigare dag. Arbetsgivaren har rätt att anvisa läkare.

Mom 3 Sjuklörens storlek

Då arbetstagaren är frånvarande på grund av sjukdom/arbetskada görs avdrag för frånvaron, varefter sjuklön utges enligt följande:

Mom 3:1 Beräkning av sjuklön t.o.m. 14:e kalenderdagen per sjukperiod för objektsantällda

För arbetstagare med timlön utges sjuklön för tid som schema-lagts.

Vid sjukdom/arbetskada utges sjuklön enligt följande:

- Ingen sjuklön första frånvarodagen (karensdagen)
- 80 % av timlönen den andra frånvarodagen och därefter längst t.o.m. den 14:e kalenderdagen av sjukperioden.

Mom 3:2 Beräkning av sjukavdrag och sjuklön vid sjukdom/arbetskada t.o.m. 14:e kalenderdagen per sjukperiod för övriga cirkelledare

För ledare/lärare enligt särbestämmelsen gäller vid beräkning av sjukavdrag t.o.m. 14:e kalenderdagen bestämmelser i bilagan.

För cirkelledare med semestertjänst gäller vid beräkning av sjukavdrag t.o.m. 14:e kalenderdagen bestämmelser enligt bilagan.

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

$$\frac{\text{månadslönen} \times 12}{\text{årsarbetstiden inkl. semestertid}} *$$

* Årsarbetstiden inklusive semestertid för heltidsanställd framräknas på följande sätt:

$$\begin{aligned} \text{Årsarbetstiden inkl. semestertid} = \\ \text{årsarbetstiden} + \text{genomsnittlig arbetstid/arbetsdag} \\ \times \text{antal semesterdagar enligt avtal} \end{aligned}$$

Exempel:

Årsarbetstiden för heltidsanställd cirkelledare beräknas enligt följande:

$$\text{ÅAS} = 1080 + \left(\frac{1080}{200} \right) \times 26 = 1080 + (5,40 \times 26) = 1220$$

*) *Årsarbetstiden inklusive semestertid är för cirkelledare med*

1080 timmar	=1220
960 timmar	=1084
840 timmar	= 948
600 timmar	= 678
480 timmar	= 542

(om tjänsten anges i procent t.ex. 60 % är ÅAS 60 % x 1220= 732)

Den sjuklön per timme arbetsgivaren därefter ska betala beräknas enligt följande:

Ingen sjuklön för den första frånvarodagen (karensdagen) i sjuklöneperioden

80 % x sjukavdraget enligt ovan fr.o.m. den andra frånvarodagen och följande frånvarodagar t.o.m. den 14:e kalenderdagen i sjuklöneperioden

Anmärkning:

1. Om arbetstagarens arbetstid inte schemalagts beräknas tiden för vilken sjukavdrag och sjuklön ska utges enligt följande schablon per dag:

$$\frac{\text{Årsarbetstiden}}{\text{antal veckor under arbetsåret}} \quad \text{dividerat med } 5$$

2. Om arbetstagaren under de senaste tolv månaderna haft sammanlagt tio karensdagar utges sjuklön för den första dagen i varje kommande sjukperiod enligt samma procentsats som för dag 2-14.
3. Ny sjukperiod som börjar inom fem kalenderdagar från det att en tidigare sjukperiod avslutats ska betraktas som fortsättning på den tidigare sjukperioden.

Mom 3:3 Sjukdom fr.o.m. 15:e kalenderdagen

Detta moment samt mom 4 - 6:4 och 6:6 - 11 gäller inte objektsanställda

Fr.o.m. den 15:e kalenderdagen och framåt vid varje sjukfall görs avdrag per kalenderdag enligt följande:

För varje sjukdag (även arbetsfria vardagar samt sön- och helgdagar) görs sjukavdrag per dag med

$$100 \% \times \frac{\text{månadslönen} \times 12}{365}$$

Därefter utges sjuklön för varje sjukdag (även arbetsfria vardagar samt sön- och helgdagar) med

$$10 \% \times \frac{\text{månadslönen} \times 12}{365}$$

Mom 3:4 Sjuklönetidens längd

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

- för arbetstagare med tillsvidareanställning och för arbetstagare med tidsbegränsad anställning (dock inte objektsanställda) som haft en sammanhängande anställningstid hos arbetsgivaren under minst 6 månader, t.o.m. 90:e kalenderdagen i sjukperioden
- för övriga arbetstagare (dock inte objektsanställda) t.o.m. den 45:e kalenderdagen i sjukperioden.

I sjukperioden ingår dels samtliga dagar med sjukavdrag (även karensdagar), dels arbetsfria dagar som infaller i en sjukperiod.

Undantag 1

Om arbetstagaren under en tolv månaders period är sjuk vid två eller flera tillfällen är rätten till sjuklön begränsad till totalt 105 dagar för arbetstagare med tillsvidareanställning och för arbetstagare med en sammanhängande anställningstid hos arbetsgiva-

ren om minst 6 månader. För övriga arbetstagare (dock inte objektsanställda) är denna rätt begränsad till 45 dagar. Om arbetstagaren därför under de senaste 12 månaderna, räknat från den aktuella sjukperiodens början, har fått sjuklön från arbetsgivaren ska antalet sjuklönedagar dras från 105 respektive 45. Resten utgör det maximala antalet sjuklönedagar för den aktuella sjukperioden.

Med sjuklönedagar avses dels samtliga dagar med sjukavdrag, dels arbetsfria dagar som infaller i en sjukperiod. Rätten till sjuklön enligt lag under de första 14 kalenderdagarna i sjukperioden påverkas inte av denna begränsningsregel.

Undantag 2

Om sjukpension enligt ITP/KTP-planen börjar utges till arbetstagaren upphör rätten till sjuklön.

Mom 4 Sjukdom under semester

Då sjukdom förhindrat uttag av semesterledighet utbetalas semesterlön senast månaden efter semesterårets slut.

Vid sjukdom under semester ska arbetstagaren till arbetsgivaren lämna läkarintyg fr.o.m. första sjukdagen för att erhålla sjuklön.

Mom 5 Vissa samordningsregler

Mom 5:1

Om arbetstagaren på grund av arbetsskada uppbär livränta i stället för sjukpenning och detta sker under tid då vederbörande har rätt till sjuklön, ska sjuklönen från arbetsgivaren inte beräknas enligt mom 3 utan i stället utgöra skillnaden mellan 85 % av månadslönen och livräntan.

Rätt till sjuklön på lönedelar upp till 7,5 basbelopp föreligger inte för tid då sjukpenning enligt lagen om arbetsskadeförsäkring utges eller för tid då rehabiliteringspenning utges.

Mom 5:2

Om arbetstagaren får ersättning från annan försäkring än ITP/KTP eller trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA) och arbetsgivaren har betalat premien för denna försäkring ska sjuklönen minskas med ersättningen.

Mom 5:3

Om arbetstagaren får annan ersättning från staten än från den allmänna försäkringen, arbetsskadeförsäkringen eller lagen om statligt personskadeskydd, ska sjuklönen minskas med ersättningen.

Mom 6 Inskränkning i rätten till sjuklön

Mom 6:1

Om en arbetstagare vid anställningen har förtigit att han lider av viss sjukdom, har han inte rätt till sjuklön fr.o.m. den 15:e kalenderdagen i sjukperioden vid arbetsoförmåga som beror på sjukdomen i fråga.

Mom 6:2

Om arbetsgivaren vid anställningen har begärt friskintyg av arbetstagaren, men vederbörande på grund av sjukdom inte har kunnat lämna sådant, har arbetstagaren inte rätt till sjuklön fr.o.m. den 15:e kalenderdagen i sjukperioden vid arbetsoförmåga som beror på sjukdomen i fråga.

Mom 6:3

Om arbetstagarens sjukförmåner har nedsatts enligt lagen om allmän försäkring ska arbetsgivaren reducera sjuklönen i motsvarande mån.

Mom 6:4

Detta moment gäller också objektsanställda

Om arbetstagaren har skadats vid olycksfall som vållats av tredje man och ersättning inte ska utges enligt trygghetsförsäkring

vid arbetsskada (TFA) ska arbetsgivaren utge sjuklön endast om - respektive i den utsträckning - arbetstagaren inte kan få skadestånd för förlorad arbetsförtjänst från den för skadan ansvarige.

Mom 6:5

Om arbetstagaren har skadats vid olycksfall under förvärvsarbete för annan arbetsgivare eller i samband med egen rörelse ska arbetsgivaren utge sjuklön fr.o.m. den 15:e kalenderdagen i sjukperioden endast om han särskilt åtagit sig detta.

Mom 6:6

Arbetsgivaren är inte skyldig att utge sjuklön fr.o.m. den 15:e kalenderdagen i sjukperioden - om arbetstagaren har undantagits från sjukförsäkringsförmåner enligt lagen om allmän försäkring

Anmärkningar:

1. Beträffande inskränkningar i rätten till sjuklön på grund av sjukpension – se mom 3:3 undantag 2.
2. Beträffande inskränkning i rätten till sjuklön på grund av vissa samordningsregler – se mom 5.

Mom 7 Övriga bestämmelser

Vid tillämpningen av bestämmelserna i denna paragraf ska förmåner som utges enligt lagen om statligt personskadeskydd jämföras med motsvarande förmåner enligt lagen om allmän försäkring och lagen om arbetsskadeförsäkring.

Mom 8 Ledighet med smittbärrpenning

Om arbetstagaren måste avhålla sig från arbete på grund av risk för överföring av smitta och rätt föreligger till smittbärrpenning görs avdrag med 100 % av lönen enligt § 7 mom 3:2.

Fr.o.m. den 15:e kalenderdagen görs avdrag och beräknas lön enligt § 7 mom 3:3.

Mom 9 Föräldralön

En arbetstagare har rätt till föräldralön från arbetsgivaren om arbetstagaren är föräldraledig med rätt till föräldrapenning över garantinivån eller uppbär havandeskapspenning (vid havandeskap, barns födelse, vård av nyfött barn, mottagande av fosterbarn eller adoptivbarn).

En förutsättning för rätt till föräldralön är att arbetstagaren varit sammanhängande tillsvidareanställd hos arbetsgivaren under minst 180 dagar.

Den föräldralön som arbetsgivaren ska betala till arbetstagaren beräknas genom att avdrag görs för varje kalenderdag under frånvaron enligt följande:

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

Föräldralön betalas maximalt för 180 kalenderdagar.

Mom 10 Löneavdrag vid ledighet då rätt till föräldralön inte föreligger

Om en arbetstagare vid föräldraledighet inte har rätt till föräldralön enligt mom 9 görs löneavdrag för varje kalenderdag av frånvaron med

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

Mom 11 Löneavdrag vid ledighet med tillfällig föräldrapenning

För ledare/lärare enligt särbestämmelsen gäller beräkning av löneavdrag enligt bestämmelser i bilagan. För cirkelledare med semestertjänst gäller beräkning av löneavdrag enligt bestämmelser i bilagan.

Vid ledighet då tillfällig föräldrapenning utges beräknas löneavdrag för varje timme arbetstagaren är frånvarande med:

$$\frac{\text{månadslönen} \times 12}{\text{årsarbetstid inkl. semestertid}} *$$

* Årsarbetstiden inklusive semestertid för heltidsanställd framräknas på följande sätt:

Årsarbetstiden inkl. semestertid =

årsarbetstiden + genomsnittlig arbetstid/arbetsdag x antal semesterdagar enligt avtal

Exempel: på beräkning av årsarbetstid inkl. semestertid se under § 7 mom 3:2.

§ 8 Semester

Mom 1 Semesterns längd och förläggning

Om inte annat individuellt överenskommes utgår semester enligt lag med nedan angivna tillägg.

Semesterns längd är 26 dagar.

Semesterledighet utgår under intjänandeåret som sammanfaller med semesteråret. Arbetsåret räknas som intjänandeår och semesterår.

Semester inräknas i den tjänstgöringsfria tiden. Semestern anses förlagd till tjänstgöringsfri tid under sommaren, räknat från första vardagen av denna.

Lokal överenskommelse kan träffas om annan förläggning av semestern.

Cirkelledare anställd med tjänstgöringsfri tid har inte rätt att spara semesterdagar.

Mom 1:1 Tjänst med semester

Arbetsgivare och arbetstagare kan överenskomma att tjänsten ska avse en anställning med sedvanlig semester. I sådant fall är semesterns längd 26 dagar. I övrigt utgår semester enligt lag eller efter lokal överenskommelse.

Anmärkning

För cirkelledare som anställs på tjänst förenad med semester återfinns regler om övertid samt beräkningsformler för vissa slag av frånvaro i bilagan. När detta är aktuellt anges under respektive paragraf/moment i avtalet.

Mom 2 Semesterlön, semesterersättning m.m.

Detta moment gäller också objektsanställda

För objektsanställda ingår semesterlön enligt lag i den avtalade lönen.

För övriga arbetstagare utgörs semesterlönen av den på semestertiden belöpande aktuella månadslönen.

Arbetstagare som på grund av semesterlönegrundande frånvaro inte kunnat ta ut semesterledighet enligt semesterlagen/avtalet under tjänstgöringsfri tid under sommaren – och gjort framställning utan dröjsmål härom erhåller semesterersättning efter semesterårets slut. Semesterersättningen som ska utges per semesterdag beräknas på följande sätt:

$$\frac{\text{månadslönen} \times 12}{365} \times 1,4$$

§ 9 Lön för tjänstgöringsfri tid

Mom 1 Definitioner

För arbetstagare med tjänstgöringsfri tid viss del av året gäller följande:

Tjänstgöringsfri tid är tid då arbetstagaren inte är tjänstgörings-skyldig.

Lön för tjänstgöringsfri tid är den lön som arbetstagaren har rätt till under den tjänstgöringsfria tiden.

Mom 2 Lön för tjänstgöringsfri tid

Under tjänstgöringsfri tid utbetalas lön enligt bestämmelserna i denna paragraf. Lönen utgörs av månadslönen om arbetstagaren inte varit frånvarande av annan anledning än sådan som enligt § 17 semesterlagen är semesterlönegrundande.

Mom 3 Avdrag på lön under tjänstgöringsfri tid

För icke semesterlönegrundande frånvaro under arbetsåret görs löneavdrag för frånvaro hel kalendermånad med 26,3 % av månadslönen.

Om frånvaron avser partiell ledighet omräknas månadslönen först till samma omfattning som ledigheten. Löneavdrag överstigande en halv månadslön fördelas på flera löneutbetalnings-tillfällen. Löneavdragen verkställs under den tjänstgöringsfria tiden på summaren.

Om arbetstagaren bytt sysselsättningsgrad under arbetsåret ska lönen för tjänstgöringsfri tid beräknas på den genomsnittliga sysselsättningsgraden under arbetsåret.

Genomsnittet framräknas på grundval av antalet kalenderdagar under arbetsåret, varunder arbetstagaren haft de olika sysselsättningsgraderna.

Om arbetstagaren varit frånvarande hela arbetsåret av annan anledning än sådan som enligt § 17 semesterlagen är semesterlönegrundande utges ingen lön under den tjänstgöringsfria tiden.

Mom 4 Anställning del av arbetsåret

Vid anställning som påbörjas eller upphör under ett pågående arbetsår intjänas lön för tjänstgöringsfri tid enligt följande:

- för arbete hel kalendermånad med 26,3 % av månadslönen
- för arbete hel dag med 1,25 % av månadslönen.

Anmärkning:

Under ett arbetsår får inte summan månadslöner plus lön för tjänstgöringsfri tid överstiga summan av tolv månadslöner.

§ 10 Permisson, tjänstledighet m.m.

Mom 1 Permission

Permission (= kort ledighet med lön) beviljas i regel endast för del av arbetsdag. I särskilda fall kan dock permission beviljas även längre tid t.ex. vid

- plötsligt svårt sjukdomsfall hos nära anhörig enstaka dag/gång om inte särskilda skäl föreligger
- nära anhörigs frånfälle, jordfästning och grav/urnsättning.

Som nära anhörig räknas make/maka, registrerad partner, barn, syskon, föräldrar, mor- och farföräldrar och svärföräldrar. Med make/maka jämställs personer som arbetstagaren sammanlever med under äktenskapsliknande förhållanden.

Mom 2 Tjänstledighet

Mom 2:1 Beviljande av tjänstledighet

Tjänstledighet kan beviljas, om arbetsgivaren finner att så kan

ske utan olägenhet för verksamheten. När arbetsgivaren beviljar tjänstledighet ska man för arbetstagaren ange vilken tidsperiod tjänstledigheten omfattar. Tjänstledigheten får inte förläggas så att den inleds och/eller avslutas på söndag/helgdag, som är arbetsfri för arbetstagaren.

Mom 2:2 Beräkning av tjänstledighetsavdrag

När en arbetstagare är tjänstledig del av kalendermånad görs avdrag per timme med

$$\frac{\text{månadslönen} \times 12}{\text{årsarbetstiden}}$$

Vid tjänstledighet hel kalendermånad görs avdrag med månadslönen. För ej semesterlönegrundande frånvaro görs därtill avdrag under den tjänstgöringsfria tiden enligt § 9.

För ledare/lärare enligt särbestämmelsen gäller beräkning av tjänstledighetsavdrag enligt bestämmelser i bilagan.

För cirkelledare med semestertjänst gäller beräkning av tjänstledighetsavdrag enligt bestämmelser i bilagan.

Mom 3 Annan ledighet

Mom 3:1 Beviljande av annan ledighet

Annan ledighet kan beviljas för del av dag, om arbetsgivaren finner att det kan ske utan olägenhet för verksamheten.

Mom 3:2 Beräkning av avdrag vid annan ledighet

När en arbetstagare är frånvarande på grund av annan ledighet görs avdrag per timme med

$$\frac{\text{månadslönen} \times 12}{\text{årsarbetstiden}}$$

För ledare/lärare enligt särbestämmelsen gäller beräkning av lö-

neavdrag vid annan ledighet enligt bestämmelser i bilagan.

För cirkelledare med semestertjänst gäller beräkning av löneavdrag vid annan ledighet enligt bestämmelser i bilagan.

§ 11 Lön för del av löneperiod

Om en arbetstagare börjar eller slutar sin anställning under löpande kalendermånad beräknas lönen på följande sätt:

För varje kalenderdag som anställningen omfattar utges en daglön.

$$\text{daglön} = \frac{\text{månadslönen} \times 12}{365}$$

§ 12 Anställningens upphörande

Mom 1 Intjänad lön för tjänstgöringsfri tid

Vid anställningens upphörande ska eventuell intjänad lön för tjänstgöringsfri tid utbetalas enligt vad som sägs i § 9.

Mom 2 Intjänad semesterlön

I de fall anställningen har avsett tjänst förenad med sedvanlig semester ska eventuellt intjänad semesterlön i form av semesterersättning utbetalas. Semesterersättning per semesterdag beräknas enligt § 8 mom 2. Arbetstagare som erhållit för mycket utbetald semesterlön eller erhållit semesterlön för fler semesterdagar än vederbörande intjänat skall återbetala för mycket utbetald semesterlön.

Mom 3 Uppsägningstider

Mom 3:1 Uppsägningstider för tillsvidareanställda

Från arbetsgivarens sida:

Tillsvidareanställd ledare/lärare anställd före 1998-01-01:

Uppsägningstiden är minst en månad, såvida inte längre uppsägningstid avtalats, eller såvida inte undantag enligt mom 4 är tillämpligt.

Vid uppsägning från arbetsgivarens sida har arbetstagare som varit anställd hos arbetsgivaren under de senaste sex månaderna eller sammanlagt minst tolv månader under de senaste två åren rätt till en uppsägningstid av

två månader vid fyllda 25 år	fem månader vid fyllda 40 år
tre månader vid fyllda 30 år	sex månader vid fyllda 45 år
fyra månader vid fyllda 35 år	

Tillsvidareanställd ledare/lärare anställd efter 1998-01-01:

Uppsägning enligt LAS gäller om inte annat följer av mom 4 nedan.

Uppsägning från arbetsgivaren ska ske skriftligen.

Uppsägning från arbetsgivarens sida kan avse en arbetstagares hela tjänst eller del av densamma.

Från arbetstagarens sida:

Tillsvidareanställd ledare/lärare anställd före 1998-01-01:

Vid uppsägning från arbetstagarens sida är den kortaste uppsägningstiden en månad. För arbetstagare som varit tillsvidareanställd minst ett år med en sysselsättningsgrad om minst 75 % är uppsägningstiden 3 månader om arbetsgivaren enligt lag är skyldig att iaktta minst motsvarande uppsägningstid.

Tillsvidareanställd ledare/lärare anställd efter 1998-01-01:
Uppsägning enligt LAS gäller, om inte annat följer av mom 4 nedan.

Mom 3:2 Uppsägningstider för objektanställda

För objektanställda arbetstagare upphör anställningen när studie-cirkeln/kursen/objektet genomförs. Besked och underrättelse-plikt samt skyldighet att lämna varsel enligt LAS föreligger inte.

Mom 4 Annan uppsägningstid

Visstidsanställda

Om anställning för viss tid eller visst arbete ska bringas att upphöra före den tid som avsetts vid anställningstillfället gäller, såvida inte längre tid avtalats, att anställningen upphör en månad efter det någondera parten lämnat skriftlig underrättelse härom. Detta kan göras tidigast efter det att sex månader förflutit från anställningens tillträdande.

Provanställda

Under provanställning är uppsägningstiden fjorton kalender-dagar för både arbetsgivaren och arbetstagaren. Skriftlig uppsägning ska ske. Har sådan skriftlig uppsägning inte gjorts inom sex månader efter tillträdande av anställningen gäller den fortsatta anställningen som tillsvidareanställning. Vid sjukdomsfall överstigande sex dagar kan arbetsgivaren och arbetstagaren överenskomma om en mot sjukdomsperioden svarande förlängning av anställningstiden.

Mom 5 Skadestånd då arbetstagaren inte iakttar uppsägningstiden

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

§ 13 Trygghetsförmåner, avtalsförsäkringar

Mom 1 Arbetskadeförsäkring

Detta moment gäller också objektsanställd

Arbetsgivaren ska teckna följande försäkring:

Arbetskadeförsäkring (TFA) enligt gällande regler mellan arbetsmarknadens parter.

Mom 2 Tilläggs pensionsförsäkring, grupplivförsäkring

Detta moment gäller också objektsanställda cirkelledare med en årsarbetstid om 320 undervisningstimmar eller mer. Det gäller också för visstidsanställda ledare/lärare med en minsta genomsnittlig veckoarbetstid om 8 timmar. För arbetstagare som kombinerar tjänster enligt § 2 mom 3 ska arbetstiden räknas samman för dessa.

Arbetsgivaren ska teckna:

Tilläggs pensionsförsäkring (ITP/KTP)

Tjänste/avtalsgrupplivförsäkring (TGL/AGL)

Tilläggs pensionsförsäkring tecknas enligt den pensionsplan hos Alecta respektive KP där sammanlagd årsarbetstid tillämpas, den s.k. *skrivbyråmodellen*.

Åtagande avseende tilläggs pension inbegriper inte utländska ledare som engagerats med i tiden begränsade arbetstillstånd.

Mom 3 Läkarvårdsersättning

För tillsvidareanställd arbetstagare och arbetstagare med tidsbe-

gränsad anställning som haft en sammanhängande anställningstid om minst sex månader gäller följande:

Vid anlitande av läkare i öppen vård anordnad av stat, landsting eller kommun utges ersättning enligt av respektive landsting/kommun fastställd patientavgift.

Då privatpraktiserande läkare anlitas utges ersättning med högst det belopp som utges enligt föregående stycke.

Ersättningen för en enskild arbetstagare per tolv månadersperiod utges dock maximalt med belopp som motsvarar i respektive landsting/kommun fastställt belopp för högriskskydd.

Mom 4 Företagshälsovård

För tillsvidareanställd arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning som haft en sammanhängande anställningstid om minst sex månader erbjuds företagshälsovård eller utges ersättning för hälsokontroll enligt de regler som gäller för administrativ personal hos arbetsgivaren.

Saknas sådana regler har arbetstagare enligt första stycket rätt att genomgå hälsokontroll på arbetsgivarens bekostnad. Ersättning utbetalas mot uppvisande av kvitto med högst 500 kr enligt nedanstående frekvenser:

under 35 år	– vart tredje år
mellan 35 – 50 år	– vartannat år
över 50 år	– varje år

§ 14 Resekostnadsersättning och traktamenten

Denna paragraf gäller också objektsanställda

Resekostnadsersättning och traktamente ska vid beordrad tjänsteresa/förrättning utges enligt följande:

Arbetstagare som har sin tjänstgöring förlagd till mer än ett arbetsställe erhåller resekostnadsersättning för resor mellan arbetsställena och i förekommande fall nattaktamente. Sådan ersättning utgår dock inte om arbetsstället ligger inom giltighetsområdet för periodkort för kollektiva färdmedel såvida inte annan överenskommelse träffats mellan arbetsgivaren och arbetstagaren.

Som tjänsteställe fastställs det arbetsställe till vilket huvuddelen av tjänstgöringen är förlagd. Resekostnadsersättning beräknas med tjänstestället som utgångspunkt. Reseersättning utges dock endast för verklig resekostnad.

Arbetsgivaren ska i görligaste mån sträva efter att minimera antalet arbetsställen per dag för arbetstagaren.

Förekommer trots det tidsödande resor mellan olika arbetsställen under en och samma dag kan arbetsgivaren och arbetstagaren komma överens om en schabloniserad resekostnadsersättning.

I de fall arbetsgivaren och arbetstagaren inte kommer överens kan lokal överenskommelse träffas om ersättningsvillkor vid tidsödande resor mellan olika arbetsställen. Förhandling om sådan överenskommelse kan endast föras lokalt. Om lokal överenskommelse inte kan uppnås gäller bestämmelserna i denna paragraf.

Förekommer tidsödande resor mellan olika arbetsställen på en och samma dag utges ersättning med

$$\text{timlön} = \frac{\text{årslönen}}{\text{årsarbetstiden}}$$

om restiden per vecka sammantaget uppgår till minst fem timmar. Ersättningen utges med en timlön per helt femtimmarspass.

Traktamente och reseersättning ska utges enligt de regler som gäller för administrativ personal hos arbetsgivaren, dock lägst enligt nedanstående:

För beordrad tjänsteresa med egen bil 20 kr/mil.

För tjänsteresa där egen bil används och annat färdmedel använts utges milersättning enligt de i kommunalskattelagen avdragsgilla beloppet för bilersättning.

Traktamenten utbetalas med de i kommunalskattelagen avdragsgilla beloppen för tjänsteresor med övernattning.

Ovanstående gäller om inte annan lokal överenskommelse träffas.

§ 15 Facklig förtroendeman

Facklig förtroendeman ska beredas möjlighet till fackligt arbete på betald arbetstid enligt gällande lagstiftning. Arbetsgivaren bör i skälig omfattning tillhandahålla telefon, skrivhjälp och lokal.

Arbetstagare som lämnar sitt uppdrag som facklig förtroendeman för vilket vederbörande åtnjuter tjänstledighet, har vid återgång i tjänst rätt till samma omfattning på tjänsten som före tjänstledigheten.

Parterna ska vid arbetsårets början underrätta varandra om vem eller vilka personer som äger företräda studieförbundsavdelningen respektive den fackliga organisationen samt medverka till att regelbundna kontakter upprätthålls. Har ingen förändring skett från föregående arbetsår behöver ny underrättelse inte göras. Vid beräkning av erforderlig tid för löpande fackliga uppdrag utgår i normalfallet ersättning enligt följande:

5 timmar per år x antalet fackligt anslutna medlemmar i avtalslutande arbetstagarorganisation i studieförbundsavdelningen. Lokal facklig organisation ska vid arbetsårets början meddela antal medlemmar och om så påfordras styrka detta. Tid för det fackliga uppdraget kan efter lokal överenskommelse läggas utöver ordinarie tjänsteomfattning enligt anställningsbevis. Sådan tid utöver ordinarie tjänsteomfattning kan inte utgöra underlag för utvidgning av anställningen.

§ 16 Förhandlingsordning

Förhandlingsordningen regleras i mellan parterna gällande Huvudavtal.

§ 17 Giltighetstid

Detta avtal gäller t.o.m. 31 augusti 2010.

Om avtalet inte har sagts upp av endera parten senast tre månader före giltighetstidens utgång, prolongeras det för ett år åt gången.

Stockholm den 29 januari 2008

FOLKBILDNINGSFÖRBUNDET

LÄRARNAS SAMVERKANSRÅD

HANDELSANSTÄLLDAS FÖRBUND

TEATERFÖRBUNDET

Särbestämmelse för ledare/lärare inom uppdrags- utbildning samt vid fristående gymnasieskola

Definitioner

Denna särbestämmelse gäller

- Ledare/lärare i sådan verksamhet som är beställd av stat, kommun, landsting eller privat företag/organisation (ej statsanslagsberättigad folkbildningsverksamhet)
- ledare/lärare som undervisar vid fristående gymnasieskola med studieförbund som huvudman.

§ 1 Tjänster med tjänstgöringsfri tid

Mom 1. Arbetstid

ledare/lärare som undervisar vid fristående gymnasieskola med tjänstgöringsfri tid

Arbetstiden är 1799 timmar per år. Den reglerade arbetstiden är högst 1360 timmar per år och förläggs till högst 194 dagar per arbetsår. Resterande tid är förtroendetid. Lokal överenskommelse ska träffas om den reglerade arbetstidens fördelning och förläggning.

övriga ledare/lärare enligt denna särbestämmelse med tjänstgöringsfri tid

Arbetstiden är maximalt 1799 timmar per år. Den reglerade arbetstiden är högst 1360 timmar per och förläggs till högst 44 veckor per arbetsår. Resterande tid är förtroendetid. Arbetstidens omfattning och förläggning fastställs av arbetsgivaren efter samråd med berörd arbetstagarare, i enlighet med *parternas gemensamma syn* eller efter lokal förhandling om sådan begärs.

För ledare/lärare med tjänstgöringsfri tid bör arbetsgivaren i samråd med ledaren/läraren göra en avstämning av arbetstiden efter behov.

§ 2 Tjänst med semester

Mom 1 Semesterns längd

Arbetsgivare och arbetstagare kan överenskomma att tjänsten ska avse en anställning med sedvanlig semester. I sådant fall är semesterns längd 26 dagar. I övrigt utgår semester enligt lag eller efter lokal överenskommelse.

För arbetstagare med semestertjänst regleras arbetstid och lönberäkningsformler enligt bilagan.

Förhandling enligt ovan kan endast föras som lokal förhandling.

Mom 2 Arbetstid

Den ordinarie arbetstiden för heltidsanställd arbetstagare får inte överstiga 40 timmar i genomsnitt per helgfri vecka under en begränsningsperiod om högst sex månader. I vecka då helgdag infaller på någon av dagarna måndag-lördag (lätthelgdag) minskas den ordinarie arbetstiden med det antal ordinarie arbetstimmar som annars skulle ha fullgjorts sådan dag.

Påsk- pingst- midsommar-, jul- och nyårsafton samt klämdag i samband med nationaldagen likställs med lätthelgdag.

Anmärkning

Vid utläggning av arbetstid och fridagar ska eftersträvas lika lång årlig arbetstid och totalantal fridagar, oavsett om arbetstiden förläggs som daglig arbetstid eller efter olika typer av scheman. Detta innebär bl.a. att om den ordinarie arbetstiden inte omfattar samtliga s.k. lätthelgdagar, ska arbetstiden fastställas i proportion till antalet sådana dagar med ordinarie arbetstid under kalenderåret.

Bilaga

Vissa lönetillägg och löneavdrag (med hänvisning till motsvarande paragraf i allmänna villkorsavtalet)

§ 5 Kompensation för tilläggstimmar/övertid

Med övertid som medför rätt till övertidskompensation avses arbete som arbetstagaren har utfört utöver den ordinarie arbetstid som gäller för arbetstagaren vid heltidsanställning. Dessutom måste någon av följande förutsättningar vara uppfyllda:

Övertidsarbete har beordrats på förhand.

Övertidsarbete har godkänts i efterhand.

Vid beräkning av längden av utfört övertidsarbete räknas endast halvtimmar.

a) För övertidsarbete kl 06.00-20.00 helgfria måndagar – fredagar

månadslönen

94

eller efter överenskommelse kompensationsledighet med 1 ½ timme för varje övertidstimme.

b) Övertidsarbete på annan tid

månadslönen

72

eller efter överenskommelse kompensationsledighet med 2 timmar för varje övertidstimme.

Kompensation för tilläggstimmar/mertid

Om en deltidsanställd arbetstagare har utfört arbete utöver den ordinarie arbetstid som gäller för arbetstagarens deltidsanställning (mertid) betalas mertidsersättning.

Ersättningen per överskjutande timme ersätts enligt följande:

månadslönen

3,5 x veckoarbetstiden

Vid beräkningen av överskjutande arbetstid räknas endast fulla halvtimmar.

§ 7 Sjuklön, föräldralön m.m.

Mom 3 Sjuklönens storlek

Mom 3:2 Beräkning av sjuklön t.o.m. 14:e kalenderdagen per sjukperiod

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

månadslönen x 12

52 x veckoarbetstiden

Den sjuklön per timme som arbetsgivaren därefter ska betala är

- Ingen sjuklön första frånvarodagen (karensdagen)
- 80 % av sjukavdraget enl. ovan fr.o.m. den andra frånvarodagen

Mom 11 Löneavdrag vid ledighet med tillfällig föräldrapenning

Vid ledighet då tillfällig föräldrapenning utges beräknas löneavdrag för varje timme arbetstagaren är frånvarande med

månadslönen x 12

52 x veckoarbetstiden

§ 10 Permission, tjänstledighet mm

Mom 2:2 Beräkning av tjänstledighetsavdrag

När en arbetstagare är frånvarande på grund av tjänstledighet görs avdrag enligt följande:

a) vid tjänstledighet under en period av högst fem arbetsdagar, ska för varje arbetsdag då arbetstagaren är tjänstledig avdrag göras med

$\frac{1}{21}$ av månadslönen

b) vid tjänstledighet under en period längre än fem dagar, ska för varje tjänstledighetsdag (även vardag som är arbetsfri för arbetstagaren samt sön- och helgdagar) avdrag göras med dagslönen. (Månadslönen gånger tolv dividerat med 365).

Mom 3:2 Beräkning av avdrag vid annan ledighet

När en arbetstagare är frånvarande på grund av annan ledighet görs avdrag för varje full halvtimme.

Avdraget per timme är $\frac{1}{175}$ av månadslönen

För en deltidsanställd arbetstagare ska deltidslönen först räknas upp till den lön som motsvarar full ordinarie arbetstid.

AVTAL OM PERSONALUTVECKLING för ledare/lärare vid studieförbundsavdelning/motsvarande

§ 1 Avtalets omfattning

Avtalet gäller för samtliga ledare/lärare anställda vid studieförbundsavdelning/enhet som omfattas av avtal om allmänna anställningsvillkor mellan å ena sidan Folkbildningsförbundet och å andra sidan Lärarförbundets och Lärarnas Samverkansråd, Teaterförbundet samt Handelsanställdas förbund.

Med personalutveckling avses i detta avtal ledarträffar och fortbildning. Vad som sägs om fortbildning omfattar endast tillsvidareanställda ledare/lärare.

§ 2 Samråd om fortbildning och ledarutbildning

Ledare/lärare och arbetsgivaren (studieförbundsavdelning/motsvarande) ska, före arbetsårets start eller vid annat lämpligt tillfälle, samråda i frågor om ledarträffar och fortbildning.

Samrådet ska äga rum i en arbetsgrupp bestående av representanter för arbetsgivaren och lokala fackliga företrädare eller, om sådana inte finns, direkt med cirkelledarna/lärarna.

Vid samrådet ska bl.a. förslag till innehåll, tid och plats för ledarträffar och fortbildning behandlas.

Om överenskommelse enligt ovan inte kan träffas gäller bestämmelserna i § 3.

Tid för utvecklingssamtal fastställs av arbetsgivaren efter samråd med berörd ledare/lärare.

§ 3 Om överenskommelse inte kan nås

mom 1 Ledarträffar

Detta moment gäller också objektsanställda cirkelledare

Ledarträffar ingår i tjänstgöringsskyldigheten utöver överenskommen årsarbetstid/studietimmar. Tidpunkt för ledarträff ska meddelas cirkelledaren/läraren före arbetsårets början eller vid anställningstillfälle.

Ledare/lärare med en anställning som omfattar 25 % eller mer av en heltidsanställning har att delta i ledarträffar två gånger under arbetsåret, högst 6 timmar per gång.

mom 2 Fortbildning - ersättning och förläggning

Ledare/lärare erhåller nedsättning av undervisningsskyldigheten med 1 tim/dag vid deltagande i fortbildning förlagd till tid som inte är schemalagd arbetstid för ledaren/läraren.

Vid genomförande av utbildning under del av dag minskar nedsättning proportionellt. Varje fortbildningsdag anses genomsnittligt omfatta 6 timmar. Nedsättning av undervisningsskyldigheten enligt ovan utges inte för fortbildning förlagd till tid under måndag - fredag om annan ersättning utges.

Fortbildning ska i huvudsak förläggas till måndag-fredag under de veckor ledare/lärare är tjänstgöringsskyldiga.

Vid fortbildning som äger rum lördag-söndag ska särskild ersättning utbetalas med 400 kr/dag (från och med 1 september 2008, 440 kr/dag) eller enligt lokal överenskommelse, utöver vad som sagt i första stycket i detta moment.

§ 4 Förlorad arbetsinkomst

Denna paragraf gäller också objektsanställda cirkelledare
Förlägges fortbildning, ledarträffar och utvecklingssamtal till för ledaren/läraren schemalagd arbetstid räknas motsvarande arbetstid som fullgjord.

§ 5 Uteblivande från ledarträff

Denna paragraf gäller också objektsanställda cirkelledare

Vid uteblivande från ledarträffar förlagda enligt förslag av arbetsgrupp eller ledare/lärare enligt § 2 eller enligt § 3 mom 1 kan avdrag göras med belopp som motsvarar lönen för högst 2 studietimmar om inte giltigt skäl för uteblivandet finns.

Giltigt skäl kan vara att ledaren/läraren p.g.a. annan anställning ej kan delta i ledarträffen under förutsättning att ledaren meddelat detta i samband med att besked om ledarträff lämnats.

§ 6 Giltighetstid

Detta avtal gäller fr.o.m. den 1 september 2007 med samma giltighetstid och uppsägningsregler som avtalet om allmänna anställningsvillkor.

Parternas gemensamma syn

Dagens samhällsdebatt präglas av synen att kunskap och kompetens är avgörande faktorer för samhällets värdeskapande och för fortsatt välfärd. Där betonas att såväl samhället, näringslivet som organisationer och individer är beroende av kunskap för sin framgång, konkurrenskraft och fortlevnad.

Samtidigt upplever vi en ökad förändringstakt där gamla strukturer och regler upplöses och nya tillkommer. Arbetsmarknaden förändras när gamla yrken försvinner eller minskar, nya produkter och tjänster skapas och gränser mellan gamla yrkesroller suddas ut.

Studieförbundens framgång kommer i framtiden att vara än mer beroende av kompetenta och engagerade medarbetare och en flexibel arbetsorganisation. Samtliga medarbetares förmåga att aktivt bidra till avdelningens/enhetens verksamhetsutveckling och deras delaktighet i den samlade verksamheten kommer att bli allt viktigare.

Framgången i arbetet med att utveckla alla medarbetares kompetens och att stimulera till goda insatser kommer därför att vara av stor strategisk betydelse. Personalutvecklingsinsatser och systemet med individuella löner är ett par viktiga instrument i detta arbete.

Introduktion

I en lärande organisation med folkbildningsprägel ställs höga krav på ledningen att samla medarbetarna kring gemensamma bärande idéer och värden. På studieförbundsavdelningarna med sina olika grupper medarbetare - från heltidsanställda, en stor andel visstidsanställda ledare/lärare med olika omfattning i sin

tjänst, till ideellt arbetande - ställs ledningen inför stora krav på förmåga att samla samtliga medarbetare till ett arbetslag som strävar mot gemensamma mål.

Introduktionen som för den enskilde ledaren/läraren kan ses som ett första steg i kommande personalutvecklingsarbete är ett avgörande inslag i denna strävan. Detta gäller alla anställda.

Utvecklingssamtal och lönesamtal

I syfte att utveckla verksamhet, arbetsplats och individ bör årliga utvecklingssamtal genomföras med alla tillsvidareanställda ledare/lärare. Utvecklingssamtalen bör ske före arbetsårets start eller vid annat lämpligt tillfälle.

Parterna betraktar individuella utvecklingssamtal liksom lönesamtal som ett naturligt och nödvändigt led i det lokala kompetens- och löneutvecklingsarbetet. Om möjligt bör dessa samtal hållas åtskilda. Lönesamtalets syfte är bl.a. att tillsammans med den anställde klarlägga vilka behov och förväntningar som ska vara uppfyllda för att resultera i lönehöjningar för den enskilde.

Vid utvecklingssamtalen utgår man från studieförbundets och avdelningens/enhetens mål och diskuterar den enskilda ledarens/lärarens roll och arbetsuppgifter och deras plats i helheten. Gemensamt diskuteras också utvecklingsplaner för verksamheten och för den enskilda medarbetaren samt samarbetsklimat och andra psykosociala frågor

I utvecklingssamtalen bör man gemensamt komma fram till medarbetarens arbets- och kompetensutvecklingsmål på kortare och längre sikt samt diskutera vägar att nå målen t.ex. genom planering av utvecklingsinsatser. Utvecklingsinsatserna kan bestå i fortbildning, erfarenhetsuppbyggnad, kollegialt erfaren-

hetsutbyte, arbetsvidgning, praktik m.m.

En ökad differentiering i arbetsuppgifterna bör också diskuteras. Detta bör ge möjlighet att bättre ta tillvara den enskilda ledarens/lärarens förmåga, kompetens och engagemang. Den är också nödvändig för att skapa en effektiv verksamhet hos studieförbunden.

Differentieringen i arbetsuppgifterna kan innebära dels ett ökat deltagande i planering av såväl den samlade verksamheten som de egna arbetsuppgifterna. Det kan också innebära att ledare/lärare arbetar med t.ex. utvärdering, samråd och administrativa uppgifter som följer av avdelningens verksamhet.

Cirkelledares/lärares reglerade arbetstid fastställs inför varje arbetsår i ett ordinarie arbetstidsschema i dialog mellan chef och medarbetare. Planeringen ska ske med beaktande av en jämn arbetsfördelning, verksamhetens karaktär och den anställdes önskemål.

Avvikelse från arbetstidsschemat rapporteras regelbundet till närmaste chef.

Förhandlingsprotokoll

- Ärende:** Överenskommelse om löner och allmänna anställningsvillkor för cirkelledare m. fl.
- Tid:** 2008-01-29
- Plats:** Folkbildningsförbundet, Stockholm
- Parter:** Folkbildningsförbundet
Lärarnas Samverkansråd
Handelsanställdas förbund
Teaterförbundet
- Justeras av:** Håkan Grass
Ann-Mari Lindgren
Åsa Bjugård
Ulla Persson
Hans Rosengren
- Närvarande:**
- för Folkbildningsförbundet** Håkan Grass
Ann-Mari Lindgren
Ingemar Backman
- för Lärarförbundet och Teaterförbundet enligt fullmakt** Ulla Persson
- för Lärarnas Riksförbund** Åsa Bjugård
- för Handelsanställdas förbund** Hans Rosengren

§ 1

Parterna konstaterar att denna överenskommelse är en rekommendation om avtal mellan studieförbundens respektive lokala avdelningar och ovan nämnda fackliga organisationer. Studieförbundsavdelning som inte vill godkänna detta avtal, ska inom två månader efter det att avtalet slutits anmäla detta till Folkbildningsförbundet och de fackliga organisationer som undertecknat avtalet.

§ 2

Mellanvarande kollektivavtal för cirkelledare m.fl. ledare/lärare prolangeras för tiden den 1 september 2007 – 31 augusti 2010 med följande ändringar och tillägg.

- a) Lönerna revideras i enlighet med bilaga 1.
- b) Avtal om allmänna anställningsvillkor respektive personalutvecklingsavtal prolangeras med i §§ 3 och 4 angivna ändringar.

§ 3

Avtal om allmänna anställningsvillkor § 7 skrivs om enligt följande:

Moment 1, 6 stycket:

Objektsanställd äger rätt att uppbära sjuklön. Objektsanställd arbetstagare kan själv vid sjukdom välja att fullgöra sin undervisningsskyldighet vid annat tillfälle. I sådant fall utges inte sjuklön.

§ 7 moment 6:1 tas bort

§ 4

Personalutvecklingsavtalet § 3 mom 2 sista meningen får följande lydelse från och med 1 september 2008: Vid fortbildning som äger rum lördag-söndag ska särskild ersättning utbetalas med 440 kr/dag eller enligt lokal överenskommelse, utöver vad som sagts i första stycket i detta moment.

§ 5

En partsgemensam arbetsgrupp tillsätts. Arbetsgruppen har följande uppdrag,

- Att analysera/utvärdera hur löneavtalets intentioner har fått genomslag inom studieförbunden och dess avdelningar med särskilt beaktande på, den individuella och differentierade lönesättningen, grundläggande kriterier samt lika principer för kvinnor och män, yngre och äldre. Arbetet ska utmynna i ett gemensamt förfrågningsunderlag för lönestatistik inom kollektivavtalsområdet. Arbetet ska vara slutfört 2009-07-01.
- Att under avtalsperioden se över gällande pensionsavtal. Syftet med arbetet är att undersöka förutsättningarna för att träffa en överenskommelse om att gå över till en premiepensionslösning för anställda under kollektivavtalet.

§ 6

Om arbetstagaren har fullgjort arbetstid på annandag pingst, och om nationaldagen infaller på en lördag eller söndag ges en ledig dag under kalenderåret. Undervisningsskyldigheten under arbetsåret påverkas dock inte av sådan ledighet.

§ 7

Förhandlingarna förklaras avslutade.

Vid protokollet: Justeras

Ingemar Backman Folkbildningsförbundet	Håkan Grass Folkbildningsförbundet	Ann-Mari Lindgren Folkbildningsförbundet
---	---------------------------------------	---

Ulla Persson Läraryrket och Teaterförbundet enligt fullmakt	Åsa Bjugård Lärarnas Riksförbund
--	-------------------------------------

Hans Rosengren
Handelsanställdas förbund

Löneavtal 2007 - 2010

Gemensamma grundläggande principer för lönesättning

avseende tillsvidareanställda cirkelledare /lärare inom studieförbunden.

Lönebildning och lönesättning ska bidra till att studieförbunden når uppsatta mål. Lönesättningen ska stimulera till förnyelse och utveckling av verksamheten samt till förbättringar av innehåll, kvalité och ekonomi.

Lönesättning och löneutveckling ska ske med hänsyn till studieförbundens verksamhetsmässiga och ekonomiska förutsättningar.

Lönesättningen ska vara differentierad efter individuella eller andra grunder som beslutas lokalt t.ex. ämnesinriktning, nivåer m.m. Lönen bör öka med stigande ansvar och svårighetsgrad samt medarbetstagarens prestation och duglighet.

Lika principer för lönesättning ska gälla för kvinnor och män liksom för yngre och äldre arbetstagare.

Grundläggande kriterier för lönesättning bör utarbetas inom respektive studieförbund.

Tillsvidareanställda cirkelledare/lärare och visstidsanställda vars anställning omfattar mer än 44 % av årsarbetstiden för motsvarande heltidsanställning

1. Löner 2007

1.1 Lönehöjningar per den 1 september 2007 och lönerevision

För cirkelledare samt ledare/lärare enligt särbestämmelsen med en anställning om minst 44 % av en heltidsanställning sker lönerevision per den 1 september 2007.

Ett löneutrymme beräknas för cirkelledare respektive för ledare/lärare enligt särbestämmelsen var för sig och utgör lägst 3,9 % på summan av cirkelledarnas/lärarnas månadslöner per den 31 augusti 2007. Den anställde garanteras en löneutveckling med 520 kr/månad vid heltidsanställning.

Löneutrymmet för cirkelledare respektive ledare/lärare enligt särbestämmelse fördelas individuellt i enlighet med ”Gemensamma grundläggande principer för lönesättning”.

De lokala parterna kan överenskomma om att beräkning av löneutrymmet för individuella lönehöjningar ska ske förbundsgemensamt i de lokala förhandlingarna.

1.2 Förhandlingsordning

Fördelning av löneutrymmet enligt punkt 1 sker i lokala förhandlingar.

När arbetsgivaren påkallar förhandlingar anmäler Lärarförbundets, Lärarnas Riksförbunds, Teaterförbundets och Handelsanställdas förbunds företrädare vem/vilka som är deras respektive medlemmar och ska omfattas av förhandlingen.

De lokala förhandlingarna ska vara avslutade senast den 30 april 2008.

Leder de lokala förhandlingarna inte till uppgörelse kan frågan skjutas till central förhandling. Sådan förhandling ska påkallas hos de centrala parterna senast den 15 maj 2008.

Parterna i detta centrala avtal är överens om att målsättningen är att de lokala parterna slutför förhandlingarna eftersom dessa känner de lokala förhållandena bäst. Möjligheten till centrala förhandlingar har i huvudsak tillkommit för att lösa frågor där oenighet om pottberäkningar eller dylikt har uppstått.

1.3 Lokal lönebildning

Arbete/utbildning avseende lokal lönebildning ska diskuteras i samband med de lokala revisionsförhandlingarna. De centrala parterna kan vara ett stöd i detta arbete.

2. Omfattning

2.1 Huvudregel

Lönehöjningar enligt detta avtal punkt 1.1 omfattar cirkelledare/lärare som börjat sin anställning hos arbetsgivaren senast den 31 augusti 2007.

2.2 Undantag av vissa kategorier

Om arbetsgivaren och visstidsanställd cirkelledare/lärare uttryckligen kommit överens om att den avtalade lönen ska gälla för hela anställningstiden ska cirkelledaren/läraren inte omfattas av detta avtal.

Löneavtalet omfattar ej ledare/lärare som den 31 augusti 2007

- ej har fyllt 18 år
- är visstidsanställd som vikare, som praktikant eller i övrigt för viss tid, viss säsong eller visst arbete och vars anställning ej har varat fortlöpande under 6 månader eller
- är provanställd
- kvarstår i tjänst hos arbetsgivaren efter det att vederbörande uppnått pensionsåldern.

Överenskommelse kan träffas om att lönehöjning ska utges till cirkelledare/lärare, som enligt ovan är undantagen från löneavtalet. Därvid ska bestämmelserna i detta vara vägledande.

Om cirkelledare/lärare som den 31 augusti 2007 är visstidsanställd och inte omfattas av detta löneavtal och erhåller ny anställning hos samma arbetsgivare under 2007 ska detta löneavtal vara vägledande vid ny lönesättning.

2.3 Cirkelledare/lärare som är tjänstledig

Cirkelledare/lärare som den 31 augusti 2007 är tjänstledig för minst tre månader framåt i tiden av annat skäl än sjukdom eller föräldraledighet är undantagen från detta löneavtal om ej överenskommelse träffas om annat. När vederbörande återgår i tjänst ska lönen bestämmas efter samma normer som gällt för övriga cirkelledare/lärare hos arbetsgivaren enligt detta avtal.

2.4 Cirkelledare/lärare som slutat sin anställning

Om en cirkelledare/lärare slutat sin anställning den 1 september 2007 eller senare och inte fått lönehöjning enligt punkt 1 ska vederbörande till arbetsgivaren anmäla sitt krav härpå senast inom en månad efter det att vederbörande vid avdelningen fått under rättelse om löneavtalet.

Om cirkelledaren/läraren försummar detta medför detta avtal inte längre någon rätt till lönehöjning.

2.5 Anställningsavtal den 1 juni 2007

Om avtal om anställning för cirkelledare/lärare träffats den 1 juni 2007 eller senare och därvid avtal om viss lön träffats och det vidare uttryckligen överenskommit att den avtalade lönen ska gälla oberoende av 2007 års löneavtal ska ledare/läraren inte omfattas av avtalet i fråga.

2.6 Redan genomförd lönerevision

Om arbetsgivaren i avvaktan på detta löneavtal redan har utgett generella och/eller individuella lönehöjningar ska dessa avräknas mot vad cirkelledaren/läraren erhåller vid tillämpningen av punkt 1 såvida inte uttrycklig lokal överenskommelse om annat träffats

3. Tillämpningsregler

3.1 Retroaktiv omräkning

I förekommande fall ska retroaktiv omräkning göras av:

- Sjukavdrag och sjuklön t.o.m. den 14:e kalenderdagen

- Tjänstledighetsavdrag
- Tilläggstimmar som inarbetats fr.o.m. den 1 september 2007.

3.2 Utbetalning av retroaktiv lön

Om lokal överenskommelse träffas utbetalas retroaktiv lön avseende lönehöjningar 2007 senast i samband med ordinarie löneutbetalningstillfälle i maj 2008.

Objektsanställda cirkelledare/lärare med en anställning om minst 25 % av en heltidsanställning

1. Lön fr.o.m. den 1 september 2007

För objektsanställda cirkelledare vars anställning omfattar minst 25 % av en heltidsanställning gäller fr.o.m. den 1 september 2007 en lägsta timlön om 145/tim, inklusive semesterersättning.

För objektsanställda med 25-44 % av en heltid som påbörjar en ny anställning i samband med lönerevisionstillfället 2007-09-01 och som varit anställd hos arbetsgivaren tidigare under samma år garanteras löneökning med lägst 3,9 % i förhållande till utgående lön under föregående vårtermin.

Tillsvidareanställda cirkelledare/lärare och visstidsanställda vars anställning omfattar mer än 44 % av årsarbetstiden för motsvarande heltidsanställning

1. Löner 2008

1.1 Lönehöjningar och lönerevision

För cirkelledare samt ledare/lärare enligt särbestämmelsen med en anställning om minst 44 % av en heltidsanställning sker lönerevision per den 1 september 2008

Ett löneutrymme beräknas för cirkelledare respektive för ledare/lärare enligt särbestämmelsen var för sig och utgör lägst 3,4 %

på summan av cirkelledarnas/lärarnas månadslöner per den 31 augusti 2008. Den anställde garanteras en löneutveckling med 520 kr/månad vid heltidsanställning.

Löneutrymmet för cirkelledare respektive ledare/lärare enligt särbestämmelse fördelas individuellt i enlighet med ”Gemensamma grundläggande principer för lönesättning”

De lokala parterna kan överenskomma om att beräkning av löneutrymmet för individuella lönehöjningar ska ske förbundsgemensamt i de lokala förhandlingarna.

1.2 Förhandlingsordning

Fördelning av löneutrymmet enligt punkt 1 sker i lokala förhandlingar.

När arbetsgivaren påkallar förhandlingar anmäler Lärarförbundets, Lärarnas Riksförbunds, Teaterförbundets och Handelsanställdas förbunds företrädare vem/vilka som är deras respektive medlemmar och ska omfattas av förhandlingen.

De lokala förhandlingarna ska vara avslutade senast den 1 december 2008.

Leder de lokala förhandlingarna inte till uppgörelse kan frågan skjutas till central förhandling. Sådan förhandling ska påkallas hos de centrala parterna senast den 15 december 2008.

Parterna i detta centrala avtal är överens om att målsättningen är att de lokala parterna slutför förhandlingarna eftersom dessa känner de lokala förhållandena bäst. Möjligheten till centrala förhandlingar har i huvudsak tillkommit för att lösa frågor där oenighet om pottberäkningar eller dylikt har uppstått.

1.3 Lokal lönebildning

Arbete/utbildning avseende lokal lönebildning ska diskuteras i

samband med de lokala revisionsförhandlingarna. De centrala parterna kan vara ett stöd i detta arbete.

2. Omfattning

2.1 Huvudregel

Lönehöjningar enligt detta avtal punkt 1.1 omfattar cirkelledare/lärare som börjat sin anställning hos arbetsgivaren senast den 31 augusti 2008.

2.2 Undantag av vissa kategorier

Om arbetsgivaren och visstidsanställd cirkelledare/lärare uttryckligen kommit överens om att den avtalade lönen ska gälla för hela anställningstiden ska cirkelledaren/läraren inte omfattas av detta avtal.

Löneavtalet omfattar ej ledare/lärare som den 31 augusti 2008

- ej har fyllt 18 år
- är visstidsanställd som vikare, som praktikant eller i övrigt för viss tid, viss säsong eller visst arbete och vars anställning ej har varat fortlöpande under 6 månader eller
- är provanställd
- kvarstår i tjänst hos arbetsgivaren efter det att vederbörande uppnått pensionsåldern.

Överenskommelse kan träffas om att lönehöjning ska utges till cirkelledare/lärare, som enligt ovan är undantagen från löneavtalet. Därvid ska bestämmelserna i detta vara vägledande.

Om cirkelledare/lärare som den 31 augusti 2008 är visstidsanställd och inte omfattas av detta löneavtal och erhåller ny anställning hos samma arbetsgivare under 2008 ska detta löneavtal vara vägledande vid ny lönesättning.

2.3 Cirkelledare/lärare som är tjänstledig

Cirkelledare/lärare som den 31 augusti 2008 är tjänstledig för minst tre månader framåt i tiden av annat skäl än sjukdom eller

föräldraledighet är undantagen från detta löneavtal om ej överenskommelse träffas om annat. När vederbörande återgår i tjänst ska lönen bestämmas efter samma normer som gällt för övriga cirkelledare/lärare hos arbetsgivaren enligt detta avtal.

2.4 Cirkelledare/lärare som slutat sin anställning

Om en cirkelledare/lärare slutat sin anställning den 1 september 2008 eller senare och inte fått lönehöjning enligt punkt 1 ska vederbörande till arbetsgivaren anmäla sitt krav härpå senast inom en månad efter det att vederbörande vid avdelningen fått under rättelse om löneavtalet.

Om cirkelledaren/läraren försummar detta medför detta avtal inte längre någon rätt till lönehöjning.

2.5 Anställningsavtal den 1 juni 2008

Om avtal om anställning för cirkelledare/lärare träffats den 1 juni 2008 eller senare och därvid avtal om viss lön träffats och det vidare uttryckligen överenskommit att den avtalade lönen ska gälla oberoende av 2008 års löneavtal ska ledare/läraren inte omfattas av avtalet i fråga.

2.6 Redan genomförd lönerevision

Om arbetsgivaren i avvaktan på detta löneavtal redan har utgett generella och/eller individuella lönehöjningar ska dessa avräknas mot vad cirkelledaren/läraren erhåller vid tillämpningen av punkt 1 såvida inte uttrycklig lokal överenskommelse om annat träffats.

3. Tillämpningsregler

3.1 Retroaktiv omräkning

I förekommande fall ska retroaktiv omräkning göras av:

- Sjukavdrag och sjuklön t.o.m. den 14:e kalenderdagen
- Tjänstledighetsavdrag
- Tilläggstimmar som inarbetats fr.o.m. den 1 september 2008.

3.2 Utbetalning av retroaktiv lön

Om lokal överenskommelse träffas utbetalas retroaktiv lön avseende lönehöjningar 2008 senast i samband med ordinarie löneutbetalningstillfälle i december 2008.

Objektsanställda cirkelledare/lärare med en anställning om minst 25 % av en heltidsanställning

1. Lön fr.o.m. den 1 september 2008

För objektsanställda cirkelledare vars anställning omfattar minst 25 % av en heltidsanställning gäller fr.o.m. den 1 september 2008 en lägsta timlön om 150 kr per undervisningstimme, inklusive semesterersättning.

För objektsanställda med 25-44 % av en heltid som påbörjar en ny anställning i samband med lönerevisionstillfället 2008-09-01 och som varit anställd hos arbetsgivaren tidigare under samma år garanteras löneökning med lägst 3,4 % i förhållande till utgående lön under föregående vårtermin.

Tillsvidareanställda cirkelledare/lärare och visstidsanställda vars anställning omfattar mer än 44 % av årsarbetstiden för motsvarande heltidsanställning

1. Löner 2009

1.1 Lönehöjningar och lönerevision

För cirkelledare samt ledare/lärare enligt särbestämmelsen med en anställning om minst 44 % av en heltidsanställning sker lönerevision per den 1 september 2009

Ett löneutrymme beräknas för cirkelledare respektive för ledare/lärare enligt särbestämmelsen var för sig och utgör lägst 2,9 % på summan av cirkelledarnas/lärarnas månadslöner per den 31 augusti 2009. Den anställde garanteras en löneutveckling med 520 kr/månad vid heltidsanställning.

Löneutrymmet för cirkelledare respektive ledare/lärare enligt särbestämmelse fördelas individuellt i enlighet med ”Gemensamma grundläggande principer för lönesättning”.

De lokala parterna kan överenskomma om att beräkning av löneutrymmet för individuella lönehöjningar ska ske förbundsgemensamt i de lokala förhandlingarna.

1.2 Förhandlingsordning

Fördelning av löneutrymmet enligt punkt 1 sker i lokala förhandlingar.

När arbetsgivaren påkallar förhandlingar anmäler Lärarförbundets, Lärarnas Riksförbunds, Teaterförbundets och Handelsanställdas förbunds företrädare vem/vilka som är deras respektive medlemmar och ska omfattas av förhandlingen.

De lokala förhandlingarna ska vara avslutade senast den 1 december 2009.

Leder de lokala förhandlingarna inte till uppgörelse kan frågan skjutas till central förhandling. Sådan förhandling ska påkallas hos de centrala parterna senast den 15 december 2009.

Parterna i detta centrala avtal är överens om att målsättningen är att de lokala parterna slutför förhandlingarna eftersom dessa känner de lokala förhållandena bäst. Möjligheten till centrala förhandlingar har i huvudsak tillkommit för att lösa frågor där oenighet om pottberäkningar eller dylikt har uppstått.

1.3 Lokal lönebildning

Arbete/utbildning avseende lokal lönebildning ska diskuteras i samband med de lokala revisionsförhandlingarna. De centrala parterna kan vara ett stöd i detta arbete.

2. Omfattning

2.1 Huvudregel

Lönehöjningar enligt detta avtal punkt 1.1 omfattar cirkelledare/lärare som börjat sin anställning hos arbetsgivaren senast den 31 augusti 2009.

2.2 Undantag av vissa kategorier

Om arbetsgivaren och visstidsanställd cirkelledare/lärare uttryckligen kommit överens om att den avtalade lönen ska gälla för hela anställningstiden ska cirkelledaren/läraren inte omfattas av detta avtal.

Löneavtalet omfattar ej ledare/lärare som den 31 augusti 2009

- ej har fyllt 18 år
- är visstidsanställd som vikare, som praktikant eller i övrigt för viss tid, viss säsong eller visst arbete och vars anställning ej har varat fortlöpande under 6 månader eller
- är provanställd
- kvarstår i tjänst hos arbetsgivaren efter det att vederbörande uppnått pensionsåldern.

Överenskommelse kan träffas om att lönehöjning ska utges till cirkelledare/lärare, som enligt ovan är undantagen från löneavtalet. Därvid ska bestämmelserna i detta vara vägledande.

Om cirkelledare/lärare som den 31 augusti 2009 är visstidsanställd och inte omfattas av detta löneavtal och erhåller ny anställning hos samma arbetsgivare under 2009 ska detta löneavtal vara vägledande vid ny lönesättning.

2.3 Cirkelledare/lärare som är tjänstledig

Cirkelledare/lärare som den 31 augusti 2009 är tjänstledig för minst tre månader framåt i tiden av annat skäl än sjukdom eller föräldraledighet är undantagen från detta löneavtal om ej överenskommelse träffas om annat. När vederbörande återgår i tjänst ska lönen bestämmas efter samma normer som gällt för övriga cirkelledare/lärare hos arbetsgivaren enligt detta avtal.

2.4 Cirkelledare/lärare som slutat sin anställning

Om en cirkelledare/lärare slutat sin anställning den 1 september 2009 eller senare och inte fått lönehöjning enligt punkt 1 ska vederbörande till arbetsgivaren anmäla sitt krav härpå senast inom en månad efter det att vederbörande vid avdelningen fått under rättelse om löneavtalet.

Om cirkelledaren/läraren försummar detta medför detta avtal inte längre någon rätt till lönehöjning.

2.5 Anställningsavtal den 1 juni 2009

Om avtal om anställning för cirkelledare/lärare träffats den 1 juni 2009 eller senare och därvid avtal om viss lön träffats och det vidare uttryckligen överenskommits att den avtalade lönen ska gälla oberoende av 2009 års löneavtal ska ledare/läraren inte omfattas av avtalet i fråga.

2.6 Redan genomförd lönerrevision

Om arbetsgivaren i avvaktan på detta löneavtal redan har utgett generella och/eller individuella lönehöjningar ska dessa avräknas mot vad cirkelledaren/läraren erhåller vid tillämpningen av punkt 1 såvida inte uttrycklig lokal överenskommelse om annat träffats.

3. Tillämpningsregler

3.1 Retroaktiv omräkning

I förekommande fall ska retroaktiv omräkning göras av:

- Sjukavdrag och sjuklön t.o.m. den 14:e kalenderdagen
- Tjänstledighetsavdrag
- Tilläggstimmar som inarbetats fr.o.m. den 1 september 2009.

3.2 Utbetalning av retroaktiv lön

Om lokal överenskommelse träffas utbetalas retroaktiv lön avseende lönehöjningar 2009 senast i samband med ordinarie löneutbetalningstillfälle i december 2009.

Objektsanställda cirkelledare/lärare med en anställning om minst 25 % av en heltidsanställning

1. Lön fr.o.m. den 1 september 2009

För objektsanställda cirkelledare vars anställning omfattar minst 25 % av en heltidsanställning gäller fr.o.m. den 1 september 2009 en lägsta timlön om 155/tim, inklusive semesterersättning.

För objektsanställda med 25-44 % av en heltid som påbörjar en ny anställning i samband med lönerevisionstillfället 2009-09-01 och som varit anställd hos arbetsgivaren tidigare under samma år garanteras löneökning med lägst 2,9 % i förhållande till utgående lön under föregående vårtermin.

ISBN 978-91-85294-81-7



FOLKBILDNINGSFÖRBUNDET STUDIEFÖRBUNDENS INTRESSEORGANISATION

Wallingatan 38, 4 tr, SE-111 24 Stockholm, Sweden

Telefon +46 8 402 01 50 Telefax +46 8 402 01 59

fbf@studieforbunden.se www.studieforbunden.se