

Enskilda högskolor

Akademikerförbunden

1 juni 2019 – tills vidare

Vision

1 juni 2019 – tills vidare

Sveriges Lärare

1 juni 2023 – 31 maj 2025

Enskilda högskolor

ALLMÄNNA ANSTÄLLNINGSVILLKOR OCH LÖNER

Kollektivavtal tecknat mellan parterna:

Fremia

Akademikerförbunden: 1 juni 2019 – tills vidare

Vision: 1 juni 2019 – tills vidare

Sveriges Lärare: 1 juni 2023 – 31 maj 2025

Fremia 

 **AKADEMIKER
FÖRBUNDEN**


VISION

Sveriges  **Lärare**

De akademikerförbund som omfattas av detta avtal är:

Akavia

Akademikerförbundet SSR

DIK

Fysioterapeuterna

Naturvetarna,

Sveriges Arbetsterapeuter

Sveriges Farmaceuter

Sveriges Ingenjörer

Sveriges Lärare

Sveriges Psykologförbund

Sveriges Skolledare

Sveriges universitetslärare och forskare (SULF)

Sveriges Veterinärförbund.

SULF är kontaktförbund för Akademikerförbunden.

Avtalsnummer/id: 5408

Innehåll

Inledning	7
§ 1 Avtalets omfattning.....	7
Mom 1 Omfattning	7
Mom 2 Undantag	7
Mom 3 Utlandstjänstgöring	7
Mom 4 Avtalets dispositivitet	7
§ 2 Allmänna förhållningsregler.....	8
Mom 1 Lojalitet.....	8
Mom 2 Bisyssla.....	8
Mom 3 Förtroendeuppdrag	8
§ 3 Anställning.....	8
Mom 1 Anställning tills vidare	8
Mom 2 Tidsbegränsad anställning.....	8
Mom 3 Särskild visstidsanställning och vikariat.....	9
Mom 4 Provanställning	10
Mom 5 Undantag från företrädesrätten och visstidsanställning enligt LAS.....	10
Mom 6 Hälsointyg	10
Mom 7 Upphörande av tidsbegränsad anställning	11
Mom 8 Vikariat vid deltidsanställning.....	11
§ 4 Arbetstid.....	11
Mom 1 Arbetstidslagen	11
Mom 2 Ordinarie arbetstid	11
Mom 3 Lärares arbetsuppgifter.....	12
Mom 4 Arbetstidsförläggning för lärare.....	13
Mom 5 Arbetstidens fördelning för lärare	13
Mom 6 Arbetstidsberoende tillägg	14
Mom 7 Enskild överenskommelse	14
§ 5 Ersättning under ordinarie arbetstid vid tjänstgöring på s k ob-tid.....	14
Mom 1 Ersättning.....	14
Mom 2 Tjänstgöring enligt annat schema.....	15
§ 6 Övertidsarbete.....	16
Mom 1 Skyldighet att arbeta övertid	16
Mom 2 Rätten till särskild övertidskompensation	16
Mom 3 Förutsättningar för övertidskompensation	16
Mom 4 Olika typer av övertidskompensation.....	17
Mom 5 Kompensation för mertid som inte är undervisningstid vid deltidsanställning	17
§ 7 Restidsersättning	18
Mom 1 Rätt till restidsersättning	18
Mom 2 Förutsättningar för restidsersättning.....	19
Mom 3 restidsersättningens storlek.....	19
§ 8 Ledighet.....	20
Mom 1 Ledighet med lön	20

	Mom 2	Ledighet utan lön	20
	Mom 3	Avdrag vid intermittent arbete	21
§ 9		Lön för del av löneperiod	21
§ 10		Sjuklön	22
	Mom 1	Rätten till sjuklön och sjukanmälan	22
	Mom 2	Försäkran och läkarintyg	22
	Mom 3	Sjuklönens storlek	23
	Mom 4	Vissa samordningsregler	27
	Mom 5	Inskränkningar i rätten till sjuklön	27
	Mom 6	Smittbärare	28
§ 11		Föräldralön	28
	Mom 1	Villkor för föräldralön	28
	Mom 2	Föräldralönens storlek	28
	Mom 3	Utbetalning av föräldralön	29
	Mom 4	Ledighet med tillfällig föräldrapenning	30
§ 12		Semester	30
	Mom 1	Allmänna bestämmelser	30
	Mom 2	Semesterns längd och förläggning	30
	Mom 3	Intjänandeår och semesterår	31
	Mom 4	Anställning mindre än tre månader	31
	Mom 5	Semesterlön	31
	Mom 6	Semesterersättning	31
	Mom 7	Obetald semesterdag	31
	Mom 8	Ändrad sysselsättningsgrad	31
	Mom 9	Utbetalning av semestertillägg	31
	Mom 10	För mycket utbetald semesterlön	31
	Mom 11	Sparande av semester	32
	Mom 12	Semester för intermittent arbete	32
	Mom 13	Föräldraledighet i anslutning till semester	33
	Mom 14	Enskild överenskommelse	33
§ 13		Uppsägning	33
	Mom 1	Uppsägningstid	33
	Mom 2	Uppsägningstid för arbetstagare som fyllt 69 år	33
	Mom 3	Turordning vid driftsinskränkning	34
	Mom 4	Företrädesrätt	34
	Mom 5	Skadestånd då arbetstagaren inte iakttar uppsägningstiden	34
	Mom 6	Betyg och intyg	35
§ 14		Giltighetstid	35
		Bilaga 1 – Gemensamma värderingar beträffande undervisningstid	36
		Bilaga 2 – Anställning som doktorand	37
		Bilaga 3 – Löneavtal mellan Fremia och Akademikerförbunden	39
		Bilaga 4 – Löneavtal mellan Fremia och Sveriges Lärare	45
		Bilaga 5 – Löneavtal mellan Fremia och Vision	51
		Bilaga 6 – Förtroendevaldas fackliga tid	57

Förteckning över vid var tid gällande avtal och överenskommelser

- ITP-avtalet
- Avtalet om tjänstegrupplivförsäkring (TGL)
- Trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA)
- Omställningsavtal mellan Fremia – PTK

Inledning

Enskilda högskolor bedriver utbildning i enlighet med tillämpliga delar i gällande högskolelag samt lag om tillstånd att utfärda examina. Detta kollektivavtal är ett ramavtal anpassat för de förutsättningar som gäller enskild högskola. Avtalet ger möjlighet att vid behov anpassa villkoren till den egna högskolans särart genom lokala kollektivavtal eller enskilda överenskommelser.

§ 1 Avtalets omfattning

Mom 1 Omfattning

Detta avtal omfattar de till Fremia anslutna enskilda högskolor samt till högskola anslutet utbildningsbolag.

Mom 2 Undantag

Avtalet gäller inte tjänstemän i företagsledande befattning.

För tjänstemän som uppnått den ordinarie pensionsålder enligt ITP-planen kan arbetsgivaren och tjänstemannen komma överens om att andra anställningsvillkor ska gälla än de som framgår av detta avtal.

Mom 3 Utlandstjänstgöring

Om en arbetstagare på arbetsgivarens uppdrag tjänstgör utomlands ska anställningsvillkoren under utlandsvistelsen regleras genom överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren eller genom ett särskilt utlandsreglemente eller liknande hos arbetsgivaren.

Vid utlandstjänstgöring ska "Avtal om social trygghet för tjänstemän vid utlandstjänstgöring" tillämpas.

Mom 4 Avtalets dispositivitet

Avvikelser från avtalets bestämmelser kan göras genom lokalt kollektivavtal eller, där så anges i avtalet, genom enskild överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren.

§ 2 Allmänna förhållningsregler

Mom 1 Lojalitet

Förhållandet mellan arbetsgivare och anställd grundar sig på ömsesidig lojalitet och ömsesidigt förtroende. Anställd ska iaktta diskretion rörande arbetsgivarens angelägenheter.

I anställningsbevis bör i förekommande fall erinras om den tystnadsplikt som kan gälla beroende på verksamhetens art.

Mom 2 Bisyssla

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

Mom 3 Förtroendeuppdrag

En anställd har rätt att ha statligt, kommunalt och fackligt förtroendeuppdrag.

§ 3 Anställning

Anställning träffas i enlighet med vad som anges nedan i mom 1 – 4.

Mom 1 Anställning tills vidare

Anställning gäller tills vidare om inte annat följer av LAS eller mom 2.

Mom 2 Tidsbegränsad anställning

För tidsbegränsad anställning gäller att dessa, förutom vad gäller gästprofessor och adjungerad professor, ska utlysas för att dels hos arbetsgivaren uppnå en högsta möjlig kompetensnivå, dels för att, så långt möjligt, undvika utnyttjandet av flera på varandra följande tidsbegränsade anställningar.

Anställningsavtal **per arbetad timme** kan träffas. I sådan anställning ska arbetstiden understiga 40 procent av årsarbetstiden för en heltidsanställning.

Gästprofessor

Den sammanlagda tiden får omfatta högst fem år inom en ramtid av tio år.

En gästprofessor ska tillföra den enskilda högskolan vetenskaplig kompetens som berikar och utvecklar undervisningen och/eller forskningen. Gästprofessorns huvudsakliga arbetsuppgifter ska utgöras av forskning.

Adjungerad professor

Anställningen gäller tills vidare, dock längst sex år. Anställningen får förnyas. Den sammanlagda anställningstiden får omfatta högst tolv år. En adjungerad professor har sin huvudsakliga anställning hos annan arbetsgivare.

Anställning som adjungerad professor ska främja kunskapsbildningen inom den enskilda högskolan.

Biträdande lektor

Anställningen är en meriteringsanställning och gäller tills vidare, dock längst två år. Anställningen får förnyas. Den sammanlagda anställningstiden får omfatta högst fem år. Anställningen får förlängas med motsvarande tid den anställde varit sjuk eller föräldraledig eller om det finns särskilda skäl. Efter särskild prövning ska anställningen övergå i en tillsvidareanställning som lektor.

Lokala parter fastställer bedömningsgrunder för befordran till lektor eller villkor för utlyst ny tjänst. En befordran ska vara grundad på att den som befordras dels ska ha styrkt behörighet för att anställas som lektor, dels ska ha bedömts lämplig för den högre anställningen utifrån de bedömningsgrunder som fastställts vid högskolan.

En biträdande lektor ska bedriva undervisning/pedagogiskt utvecklingsarbete och forskning.

Postdoktor

Anställning sker en gång, dock längst tre år. Anställningen ska förlängas med motsvarande tid den anställde varit sjuk eller föräldraledig eller om det finns särskilda skäl.

En postdoktor ska i huvudsak bedriva forskning, dock lägst till 80 % av en heltidsanställning. Arbetstagaren ska ha avlagt doktorsexamen, eller har en utländsk examen som bedöms motsvara doktorsexamen, inom tre år från anställningen.

Om det finns särskilda skäl kan doktorsexamen ha avlagts tidigare.

Doktorand/forskarstuderande

Anställning som doktorand, se Bilaga 2

Mom 3 Särskild visstidsanställning och vikariat

Arbetsgivare och medarbetare kan överenskomma om särskild visstidsanställning eller vikariat. Med vikariat avses en anställning i vilken en medarbetare ersätter annan under

dennes frånvaro. Med vikariat avses också när en medarbetare, under högst sex månader, eller den längre tid som lokala parter överenskommer om, uppehåller en befattning i avvaktan på att denna återbesätts.

Medarbetare som varit anställd mer än 36 månader enligt ovan, samt som postdoktor, under den senaste femårsperioden, ska erbjudas tillsvidareanställning, dock endast om anställningen inte har förlängts enligt vad som anges under avsnittet postdoktor.

Mom 4 Provanställning

En tillsvidareanställning får föregås av en provanställning. Avtal om provanställning får omfatta högst sex månader. Om medarbetaren varit frånvarande under prøvotiden får anställningen inom sexmånadersperioden förlängas med motsvarande tid.

Provanställningen får avbrytas i förtid av part efter underrättelse/besked härom. Anställningen avslutas då senast en månad efter sådan underrättelse/besked lämnats. Avser part inte att låta anställningen övergå i en tillsvidareanställning ska part underrätta den andre senast 14 dagar före prøvotidens utgång.

Arbetsgivare ska tillsammans med besked enligt ovan varsla lokal facklig organisation på arbetsplatsen. På anmodan av medarbetaren kan överläggning begäras varvid arbetsgivaren kan ombes att motivera sitt agerande.

Mom 5 Undantag från företrädesrätten och visstidsanställning enligt LAS

Anställning enligt mom 2 ger inte företrädesrätt till annan anställning som lärare. En doktorand har dock efter genomförd disputation företrädesrätt till anställning som biträdande lektor.

Olika anställningsformer enligt mom 2 kan inte följa efter varandra. En doktorandanställning kan dock efterföljas av anställning som biträdande lektor.

Anställningstid enligt mom 2 ska avräknas vid tillämpning av konverteringsregeln i mom 3. Tid som lärare varit anställd enligt LAS särskild visstidsanställning ska avräknas från den sammanlagda anställningstiden enligt mom 2 doktorandanställning undantagen.

Om särskilda skäl föreligger kan lokala parter uppta förhandling om att avstå avräkning av tid enligt konverteringsregeln i mom 3.

Mom 6 Hälsointyg

Inför en anställning kan arbetsgivaren begära hälsointyg från läkare anvisad av arbetsgivaren. Sådant intyg betalas av arbetsgivaren.

Mom 7 Upphörande av tidsbegränsad anställning

Om anställning för viss tid eller visst arbete ska upphöra före den tid som avsetts vid anställningstillfället gäller, om inte längre tid avtalats, att anställningen upphör en månad efter det någondera parten lämnat skriftlig underrättelse. Från arbetsgivarens sida får sådan underrättelse inte lämnas efter det att sex månader förflutit från anställningens tillträdande. För att kunna avsluta anställningen genom underrättelse ska det framgå av det enskilda anställningsavtalet.

Härutöver gäller att en tidsbegränsad anställning kan upphöra i förtid genom uppsägning från endera partens sida med de uppsägningstider som anges i § 13. Uppsägning från arbetsgivarens sida kräver saklig grund enligt lagen om anställningsskydd.

Mom 8 Vikariat vid deltidsanställning

Uppkommer behov av vikarie bör i första hand undersökas om vikariatsfrågan kan lösas genom att deltidsanställd på arbetsplatsen med erforderliga kvalifikationer för befattningen ifråga utökar sin arbetstid. Sådan utökning av arbetstiden är inte att betrakta som mertid enligt arbetstidslagen.

Möjlighet finns också att vikariatsanställa under rekryteringsprocessen i avvaktan på att befattningen är tillsatt.

§ 4 Arbetstid

Mom 1 Arbetstidslagen

Arbetstidslagen gäller med de tillägg och avvikelser som anges i detta avtal.

Mom 2 Ordinarie arbetstid

Den ordinarie arbetstiden för en heltidsanställd arbetstagare får inte överstiga 40 timmar i genomsnitt per helgfri vecka under en beräkningsperiod om högst tolv månader. Påsk-, pingst-, midsommar-, jul- och nyårsafton likställs med helgdag.

Anmärkning

Parterna är överens om att olika lång arbetstid kan tillämpas för olika delar av året. Därför ska en avstämning göras efter varje beräkningsperiod.

Mom 2:1 Reglerad arbetstid

Arbetstidens förläggning fastställs av arbetsgivaren efter samråd med arbetstagaren.

Arbetsgivaren ska lämna besked till arbetstagaren om ändrad arbetstidsförläggning senast 14 dagar i förväg. Sådant besked får lämnas kortare tid i förväg om verksamhetens art eller oförutsedda händelser ger anledning till det.

Mom 2:2 Förtroendearbetstid

Följande arbetstagare har förtroendearbetstid.

- Arbetstagare med enskild överenskommelse.
- Arbetstagare som med hänsyn till arbetsuppgifter och anställningsvillkor har ledande eller därmed jämförbar ställning.
- Lärare och doktorander.

Med förtroendearbetstid avses sådan arbetstid som en arbetstagare, med hänsyn till sina arbetsuppgifter och i den mån verksamheten medger, har förtroendet att själv disponera. Detta innebär att arbetstagaren ges förtroende att i samråd med arbetsgivaren förlägga arbetet, både i fråga om tid och plats.

För medarbetare med pedagogiska alternativt forskande arbetsuppgifter utgör årsarbetstiden som riktmärke:

- 1 700 timmar för medarbetare med 35 semesterdagar
- 1 732 timmar för medarbetare med 31 semesterdagar
- 1 756 timmar för medarbetare med 28 semesterdagar

Mom 2:3 Beräkning av arbetstid vid frånvaro

För arbetstagare med förtroendearbetstid beräknas sjukavdrag utifrån åtta timmar per arbetsdag vid heltidstjänstgöring. Samma beräkning gäller vid tjänstledighet.

Mom 3 Lärares arbetsuppgifter

Följande arbetsuppgifter ingår normalt i en lärares befattning.

Utbildning

Förberedelse, genomförande och efterarbete av utbildning på grundnivå, avancerad nivå och forskarnivå samt uppdrags-, fort- och vidareutbildning.

Forsknings- och utvecklingsarbete

Egen forskning inklusive författande av egna forskningsrapporter och forskningsansökningar. Vetenskapliga sakkunnighetsuppdrag samt forskningsinformation till allmänheten.

Pedagogiskt eller annat utvecklingsarbete.

Kompetensutveckling

Att följa forskning och utveckling inom ämnesområdet samt övrig kompetensutveckling.

Övriga uppgifter

Att vara ledamot i olika organ inom högskolan, kommittéer och arbetsgrupper eller facklig förtroendemän, funktionsansvar, administration, pedagogiska/administrativa ledningsuppgifter och interna möten.

Arbetsuppgifternas fördelning ska ses i ett flerårsperspektiv. En strävan ska vara att fördela arbetsbelastningen så jämnt som möjligt under året.

Mom 4 Arbetstidsförläggning för lärare

Uppdraget för den enskilde läraren planeras i samråd med berörd lärare utifrån verksamhetens krav och helhetssyn på lärarens arbetsuppgifter och arbetssituation. Målet bör vara att skapa balans i arbetstidens förläggning över verksamhetsåret. Samrådet ska resultera i en översiktlig tjänstgöringsplan för läraren där det exempelvis för utbildning framgår vilka kurser m m som läraren ska vara verksam inom och i vilken omfattning. Tjänstgöringsplanen kan exempelvis också omfatta forskning, utvecklingsarbete, examination och administration m m. Tjänstgöringsplanen ska utarbetas innan verksamhetsårets början.

Uppföljning av planen ska ske årligen och/eller vid behov. När behov uppkommer kan planen ändras av arbetsgivaren i samråd med berörd lärare.

Arbetstagarorganisationen har rätt att inom en vecka begära förhandling om tjänstgöringsplanen.

Mom 5 Arbetstidens fördelning för lärare

Vid fastställande av utbildningsvolymens omfattning för den enskilde läraren ska hänsyn tas till

- för- och efterarbete
- kursens svårighetsgrad, genomförande och distributionssätt
- utbildningens och ämnets karaktär
- utbildningens och examinationens uppläggning samt metod
- antal studerande
- om kursen hålls på annat språk än svenska
- lärarens erfarenhet av att undervisa inom området
- om läraren har kursansvar.

För att underlätta planeringen finns gemensamma värderingar beträffande undervisningstid, se bilaga 1.

För att få en hög kvalitet i såväl undervisning som forskning ska normalt nedanstående ramar gälla vid fördelning av årsarbetstiden.

Professor

En professor ska ägna merparten av sin arbetstid åt forskning. Utbildning inom grund- och avancerad nivå ska i normalfallet omfatta lägst 25 procent av årsarbetstiden.

Lektor/biträdande lektor

En lektor ska normalt bedriva såväl forskning som utbildning inom sin arbetstid. Utbildningsarbetet ska i normalfallet omfatta 10 – 70 procent av årsarbetstiden och möjlighet ges att bedriva forskning alternativt ämnesutveckling 20 – 80 procent av årsarbetstiden.

Adjunkt/annan lärare

Utbildningsarbetet ska i normalfallet omfatta 10 – 80 procent av årsarbetstiden. Läraren ska beredas möjlighet att bedriva egen forskning/forskarutbildning alternativt ämnesutveckling eller annan kompetensutveckling 10 – 70 procent av årsarbetstiden.

Doktorand

Vad som ovan sägs om planering av arbetstiden och upprättande av tjänstgöringsplaner ska för doktorander tillämpas i de delar som inte berör egen forskarutbildning. Sådant arbete får vara maximalt 20 procent av årsarbetstiden beräknat på hela utbildningstiden.

Lärare anställd vid utbildningsbolag

För lärare anställd i till högskolan anslutet utbildningsbolag kan forskningstid beviljas efter särskild överenskommelse med arbetsgivaren.

Mom 6 Arbetstidsberoende tillägg

Arbetstidsberoende tillägg betalas normalt inte vid förtroendearbetstid.

Överstiger den fullgjorda arbetstiden på arbetsgivarens initiativ eller efter överenskommelse, i det i mom 2 angivna arbetstidsmättet, ska ersättning för övertid/mertid utgå.

Mom 7 Enskild överenskommelse

Enskild överenskommelse får träffas om avvikelser från mom 1, 2 och 6 i denna paragraf.

§ 5 Ersättning under ordinarie arbetstid vid tjänstgöring på sk ob-tid

Mom 1 Ersättning

Ersättning per timme:

A

För ordinarie arbetstid och mertid förlagd till tid från kl 19.00 dag före långfredagen till kl 07.00 dagen efter annandag påsk.

Månadslönen

300

Tid från kl 19.00 dag före pingstafton, midsommarafton, julafton eller nyårsafton till kl 07.00 vardag närmast efter helgdagsaftonen.

B (Dock ej fall som ersätts enligt A).

För ordinarie arbetstid och mertid förlagd till tid från kl 00.00 till kl 24.00 lördag, söndag, helgdag eller dag som både föregås och efterföljs av söndag eller helgdag, varvid jul- och nyårsafton jämställs med helgdag.

Månadslönen

600

Tid från kl 16.00 till 24.00 vardag närmast före trettondag jul, första maj, Kristi Himmelfärdsdag eller alla helgons dag.

Tid från kl 00.00 till kl 07.00 måndag eller vardag närmast efter trettondag jul, första maj eller Kristi Himmelfärdsdag.

Tid från 19.00 till kl 24.00 fredag som inte omfattas av ersättning enligt ovan.

C (Dock ej fall som ersätts enligt A eller B).

För ordinarie arbetstid och mertid förlagd till tid från kl 22.00 till kl 24.00 måndag till torsdag samt från kl 00.00 till kl 06.00 tisdag till fredag.

Månadslönen

700

D (Dock ej fall som ersätts enligt A eller B).

För ordinarie arbetstid och mertid förlagd till tid från kl 19.00 till kl 22.00 på vardag.

Månadslönen

1400

Mom 2 Tjänstgöring enligt annat schema

Beordras heltidsanställd respektive deltidsanställd med en genomsnittlig arbetstid om lägst 16 tim/vecka och som tjänstgör enligt visst schema att tjänstgöra enligt annat schema, ska den i sistnämnda schema fastställda arbetstiden utgöra ordinarie arbetstid. Detsamma gäller då arbetstiden i det egna schemat förskjuts eller vid ändrad fridagsförläggning.

Ändring enligt ovan ska ske senast dagen före den avsedda ändringen.

Lönertillägg för den arbetstid som förläggs utanför tiderna för det gamla schemat ersätts under 10 dagar från tillsägelsen med 13 kr. Lönertillägg enligt mom 1, första stycket, utgår under tio dagar från tillsägelsen.

Anmärkning

1. I mom 1 angivna tillägg inkluderar semesterlön/semesterersättning.
2. Ersättning för ob-tid kan efter överenskommelse individuellt utbytas mot ett fast tillägg per månad.
3. Individuellt kan ha överenskommit om att lönen har fastställts med beaktande av förekomsten av tjänstgöring på ob-tid.

§ 6 Övertidsarbete

Mom 1 Skyldighet att arbeta övertid

När arbetsgivaren anser att förhållandena kräver att arbete utförs även under annan tid än ordinarie arbetstid, har anställd att utföra sådant arbete mot fastställd ersättning. Meddelande om övertidsarbete ska om möjligt lämnas senast fyra timmar före den ordinarie arbetstidens slut. Anför anställd starka skäl för befrielse från övertidsarbete, ska vederbörlig hänsyn tas.

Mom 1:1 Undantag från arbetstidslagen (ATL)

Anställd som enligt mom 2:1 är undantagen särskild övertidskompensation är också undantagen arbetstidslagens bestämmelser.

Mom 2 Rätten till särskild övertidskompensation

Mom 2:1 Undantag från särskild kompensation för övertidsarbete

Kompensation för övertidsarbete utgår inte i de fall överenskommelse om undantag från rätt till övertidsersättning uttryckligen träffats mellan arbetsgivaren och den anställda. Högskolan underrättar den lokala fackliga organisationen när överenskommelse träffats.

Vikarie enligt sk löpande semesterlista eller i andra liknande situationer har inte heller rätt till övertidsersättning vid övergång mellan "vikariaten".

Mom 3 Förutsättningar för övertidskompensation

Mom 3:1 Övertidsarbete

Med övertidsarbete som medför rätt till övertidskompensation avses arbete som anställd utfört utöver den för heltidsanställning gällande ordinarie arbetstidens längd enligt § 4 mom 2 om

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

Beträffande deltidsarbete – se moment 5.

Mom 3:2 Beräkning av övertid

Vid beräkning av längden av utfört övertidsarbete medräknas endast fullgjord halvtimme.

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

Mom 3:3 Ej Övertid

Icke beordrad förlängd arbetstid exempelvis på grund av vikariat, förskjuten arbetstid eller byte av arbetspass utgör inte övertid.

Mom 4 Olika typer av övertidskompensation

Övertidsarbete kompenseras antingen i kontanter (kontant ersättning) eller efter överenskommelse mellan arbetsgivaren och den anställde i form av ledig tid (kompensationsledighet).

Mom 4:1 Kontant ersättning

Kontant ersättning inklusive semesterlön utges enligt följande.

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

$$\frac{\text{Månadslönen}}{94}$$

- b) För övertidsarbete på annan tid

$$\frac{\text{Månadslönen}}{72}$$

Mom 4:2 Kompensationsledighet

Ersättning för övertidsarbete som avses under mom 1 kan efter överenskommelse mellan arbetsgivare och den anställde utgå i form av ledighet med

- a) 1 1/2 timme för övertidsarbete som avses under mom 4:1 a.
b) 2 timmar för varje övertidstimme som anges under mom 4:1 b.

Mom 5 Kompensation för mertid som inte är undervisningstid vid deltidsanställning

Mom 5:1

Om deltidsanställd har utfört (beordrat) arbete utöver den för deltidsanställningen gällande ordinarie dagliga arbetstidens längd (mertid), eller arbetat på en arbetsfri vardag, utges kompensation per överskjutande timme med kontant ersättning eller efter överenskommelse som kompensationsledighet.

Mom 5:2 Viss beräkning av mertid

Vid beräkning av längden av överskjutande arbetstid medräknas endast fullgjord halvtimme.

Om arbetet har utförts såväl före som efter den för deltidsanställningen gällande arbetstiden viss dag ska de båda tidsperioderna räknas samman.

Mom 5:3 Kontant ersättning

Kontant ersättning per överskjutande timme inklusive semesterlön/-ersättning utges med

Månadslönen

3,5 x deltidsarbetstiden per vecka

Med månadslönen avses här den anställdes aktuella fasta deltidslön per månad.

Mom 5:4 Kompensationsledighet

Efter överenskommelse mellan den anställda och arbetsgivaren kan mertid ersättas med kompensationsledighet och utgår då med en timme per arbetad mertidstimme.

Anmärkning

Deltidsanställd erhåller övertidsersättning för arbetstid som överstiger arbetstidsmättet per dag respektive vecka för heltidsanställd i motsvarande befattning. Både ob- och övertidsersättning kan inte utges för samma tid.

§ 7 Restidsersättning

Mom 1 Rätt till restidsersättning

Rätt till restidsersättning gäller enligt följande huvudregel och undantag.

Huvudregel

- Om arbetstagaren har rätt till särskild kompensation för övertidsarbete föreligger rätt till restidsersättning enligt mom 2 och 3 nedan.
- Om arbetstagaren inte har rätt till särskild kompensation för övertidsarbete föreligger rätt till restidsersättning enligt mom 2 och 3 nedan om inte arbetsgivaren och arbetstagaren enas om att arbetstagaren ska vara undantagen bestämmelserna om restidsersättning.

Undantag

- Arbetsgivaren och en arbetstagare kan överenskomma om att kompensation för restid ska utgå i annan form, t ex att förekomsten av restid ska beaktas vid fastställandet av lönen.
- Arbetstagare som har en befattning som normalt medför tjänsteresor, har rätt till restidsersättning endast om arbetsgivaren och arbetstagaren kommit överens om sådan.

Mom 2 Förutsättningar för restidsersättning

Med restid som medför rätt till ersättning avses den tid under en beordrad tjänsteresa som åtgår för själva resan till och från bestämmelseorten.

Restid som faller inom klockslagen för den ordinarie dagliga arbetstid som gäller för arbetstagaren räknas som arbetstid. Vid beräkning av restid medtas därför endast tjänsteresor utanför arbetstagarens ordinarie arbetstid.

Vid beräkning av restid räknas endast fullgjord halvtimme.

Om restid föreligger såväl före som efter den ordinarie arbetstiden viss dag ska de båda tidsperioderna sammanräknas.

Om arbetsgivaren har bekostat sovplats på tåg eller båt under resan eller del av denna, ska tiden kl 22.00 – 08.00 inte medräknas.

Som restid räknas även normal tidsåtgång då arbetstagaren under tjänsteresa själv kör bil eller annat fordon, oavsett om detta tillhör arbetsgivaren eller ej.

Resan ska anses påbörjad och avslutad i enlighet med de bestämmelser som gäller för traktamentsberäkning eller motsvarande.

Mom 3 restidsersättningens storlek

Restidsersättning inkl. semesterlön utges per timme med

Månadslönen

240

Restidsersättning enligt divisorn 240 utges för högst sex timmar per kalenderdygn.

Om resan har företagits under tiden från kl 18.00 fredag fram till kl 06.00 måndag eller från kl 18.00 dag före arbetsfri helgdagsafton eller helgdag fram till kl 06.00 dag efter helgdag, är ersättningen inkl. semesterlön per timme

Månadslönen

190

Med månadslön förstås den fasta kontanta månadslönen.

Vid tillämpning av divisorerna ska lönen för en deltidsanställd uppräknas till lön motsvarande full ordinarie arbetstid enligt

Utgående månadslön

Sysselsättningsgrad

§ 8 Ledighet

Mom 1 Ledighet med lön

Ledighet med lön beviljas i regel endast för del av arbetsdag. Om synnerliga skäl föreligger, exempelvis vid nära anhörigs bortgång eller vid hastigt påkommande allvarligare sjukdomsfall, inom den anställdes familj, bör ledighet beviljas för en eller flera dagar.

Anmärkning

Medarbetare kan med arbetsgivaren diskutera omfattningen och formerna för enstaka ledigheter för att utan avdrag på lönen kunna besöka hälso- och sjukvård i syfte att behålla och återställa arbetsförmågan.

Förälder kan också beviljas ledigt vid enstaka tillfälle utan löneavdrag för besök på mödra- och barnavårdsmottagning om detta kan ske utan olägenhet för verksamheten. Med förälder i detta fall likställs vårdnadshavare.

Mom 2 Ledighet utan lön

Ledighet utan lön kan beviljas om arbetsgivaren bedömer att det kan ske utan olägenhet för verksamheten. När arbetsgivaren beviljar tjänstledighet ska han för den anställde ange vilken tidsperiod tjänstledigheten omfattar. Tjänstledighet får inte förläggas så att den inleds och/eller avslutas på söndag och/eller helgdag som är arbetsfri för den anställde.

Mom 2:1 Ledighet del av dag

Om ledigheten avser del av dag görs avdrag per timme enligt formeln

$$\frac{\text{Månadslönen}}{\text{veckoarbetstiden} \times 4,3}$$

Mom 2:2 Ledighet högst fem arbetsdagar

Om ledigheten omfattar högst fem arbetsdagar ska för varje arbetsdag avdrag göras med

$$\frac{\text{Månadslönen}}{21}$$

Mom 2:3 Ledighet längre än fem arbetsdagar

Om ledigheten omfattar fler än fem arbetsdagar ska för varje kalenderdag (även för den anställde arbetsfri vardag samt sön- och helgdagar) avdrag göras med dagslönen.

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

Månadslön = den aktuella månadslönen

Mom 3 Avdrag vid intermittent arbete

Vid intermittent arbete (arbete färre än fem arbetsdagar per vecka) görs löneavdrag för varje timme på vilken arbete annars skulle ha utförts enligt följande.

$$\frac{\text{Månadslönen dividerad med}}{\text{Antalet arbetstimmar/vecka} \times 21}$$

5

§ 9 Lön för del av löneperiod

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

För varje kalenderdag som anställningen omfattar betalas en dagslön.

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

Månadslön = den aktuella fasta kontanta månadslönen och eventuella fasta lönetillägg per månad.

§ 10 Sjuklön

Mom 1 Rätten till sjuklön och sjukanmälan

Mom 1:1 Sjuklön dag 1 – 14

Sjuklön från arbetsgivaren under de första 14 kalenderdagarna i sjukperioden betalas enligt lagen om sjuklön med tillägg enligt mom 2:2 andra stycket. Hur sjuklönen beräknas anges i mom 3:1–3:2.

En sjukperiod som börjar inom fem kalenderdagar från det att en tidigare sjukperiod upphörde ska betraktas som fortsättning på den tidigare sjukperioden.

Sjuklön från arbetsgivaren fr.o.m. den 15:e kalenderdagen i sjukperioden betalas enligt mom 3:6–3:8 och mom 4 – 7.

Mom 1:2 Sjukanmälan

En arbetstagare som blir sjuk och därför inte kan tjänstgöra ska snarast möjligt underrätta arbetsgivaren om detta. Den anställde ska så snart som möjligt meddela arbetsgivaren när arbetet beräknas kunna återupptas.

Samma gäller om den anställde blir arbetsförmögen på grund av olycksfall eller arbets-skada eller måste avhålla sig från arbete på grund av risk för överförande av smitta som ger rätt till ersättning enligt Socialförsäkringsbalken.

Sjuklön ska som huvudregel inte betalas för tid innan arbetsgivaren fått anmälan om sjukdomsfallet (8 § första stycket lagen om sjuklön).

Mom 2 Försäkran och läkarintyg

Mom 2:1 Skriftlig försäkran

Den anställde ska lämna arbetsgivaren en skriftlig försäkran om att han har varit sjuk, uppgifter om i vilken omfattning arbetsförmågan varit nedsatt på grund av sjukdomen och under vilka dagar den anställde skulle ha arbetat (9 § lagen om sjuklön).

Mom 2:2 Läkarintyg

Den anställde ska styrka nedsättningen av arbetsförmågan och sjukperiodens längd med läkarintyg för att arbetsgivaren ska vara skyldig att betala sjuklön fr.o.m. den sjunde kalenderdagen efter dagen för sjukanmälan (8 § andra stycket lagen om sjuklön).

Om arbetsgivaren begär det, ska den anställde lämna sådant läkarintyg från en tidigare dag. Arbetsgivaren har rätt att anvisa läkare.

Mom 3 Sjuklönens storlek

Mom 3:1 Sjukavdrag

Sjuklönen beräknas genom att avdrag görs från lönen enligt nedan.

Vid beräkning av antalet tillfällen med avdrag på sjuklönen enligt § 10 mom 3:4 ska ett avdrag för karensdag som gjorts enligt den tidigare lydelsen likställas med ett tillfälle med karensavdrag. Vidare ska karensdag likställas med ett karensavdrag dels vid återinsjuknande enligt § 10 mom 1:1 2 st, dels för den som före ikraftträdandet har fått ett beslut om särskilt högriskskydd, § 10 mom 3:4.

Det antecknas att den anmärkning som tillförs i § 10 mom 3:5 Definition av månadslön och veckoarbetstid, inte ska ändra tidigare praxis om arbetstidens beräkning utan utgör en anpassning till lagens förarbeten om representativ period (prop. 2017/18:96).

Mom 3:2 Sjukavdrag kalenderdag 1 – 14

För varje timme en anställd är frånvarande på grund av sjukdom görs sjukavdrag per timme enligt följande:

- för sjukfrånvaro upp till 20 % av genomsnittlig veckoarbetstid i sjukperioden, med:

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

- för sjukfrånvaro överstigande 20 % av genomsnittlig veckoarbetstid till och med 14:e dagen i sjukperioden med,

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

Anställda som skulle ha arbetat på schemalagd förskjuten arbetstid får dessutom sjuklön, undantaget karens, med 80 % av den ersättning för förskjuten arbetstid som de gått miste om.

Mom 3:3 Sjuklönen från första dagen i vissa fall

För en anställd som enligt Försäkringskassans beslut är berättigad till sjuklön om 80 % redan fr.o.m. den första sjukfrånvarodagen, görs sjukavdrag enligt vad som gäller för

sjukfrånvaro överstigande 20 % av genomsnittlig veckoarbetstid till och med den 14 dagen i sjukperioden.

Mom 3:4 När avdrag redan gjorts för tio karensperioder

Antalet karensavdrag får enligt lagen inte överstiga tio under en tolv månadersperiod. Om det vid en ny sjukperiod visar sig att den anställde fått tio karensavdrag inom tolv månader bakåt från den nya sjuklöneperiodens början, ska avdraget för den första frånvarodagen beräknas enligt vad som gäller för sjukfrånvaro överstigande 20 % av genomsnittlig veckoarbetstid till och med den 14 dagen i sjukperioden.

Mom 3:5 Definition av månadslön och veckoarbetstid

Månadslön

Med månadslön avses den aktuella månadslönen.

I månadslönen ingår

- fast kontant månadslön och eventuella fasta lönetillägg per månad (t.ex. fasta övertidstillägg)
- den beräknade genomsnittsinkomsten per månad av provision, tantiem, bonus, premielön eller liknande rörliga lönedelar.

För anställd som till väsentlig del är avlönad med rörliga lönedelar bör arbetsgivaren och den anställde komma överens om vilket lönebelopp som ska utgöra den månadslön som sjukavdrag ska göras från.

Veckoarbetstid

Med veckoarbetstid avses antalet arbetstimmar per helgfri vecka för den enskilde anställde. För den som har oregelbunden arbetstid beräknas veckoarbetstiden i genomsnitt per månad eller annan förläggingscykel.

Anmärkning

Med den anställdes genomsnittliga veckoarbetstid avses veckoarbetstiden i timmar för en normalvecka utan helgdag.

För anställd med intermitterant eller oregelbunden tjänstgöring beräknas ett snitt över en representativ period.

Veckoarbetstiden beräknas med högst 2 decimaler, varvid 0–4 avrundas nedåt och 5–9 uppåt.

Om olika lång arbetstid gäller för olika delar av året, räknas arbetstiden per helgfri vecka i genomsnitt per år.

Om lönen ändras

Om lönen ändras gäller följande. Arbetsgivaren ska göra sjukavdrag med utgångspunkt från den gamla lönen till den dag den anställde får besked om sin nya lön.

Mom 3:6 Sjukdom fr.o.m. den 15:e kalenderdagen

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

Med månadslön avses utöver vad som anges i mom 3:5 även förmåner i form av kost eller bostad värderade enligt Skatteverkets anvisningar.

Sjukavdraget beräknas olika beroende på om den anställdes månadslön över- eller understiger en viss lönegräns. Denna lönegräns beräknas som

$$\frac{10 \times \text{prisbasbeloppet}}{12}$$

Exempel avseende år 2023: Prisbasbeloppet år 2023 är 53 500 kr. Lönegränsen blir:

$$\frac{10 \times 53\,500 \text{ kr}}{12} = 44\,583 \text{ kr för år 2023}$$

För anställda med månadslön som uppgår till högst lönegränsen görs sjukavdrag med

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

För anställda med månadslön över lönegränsen görs sjukavdrag med

$$90\% \times \frac{10 \times \text{pbb}}{365} + 10\% \times \frac{(\text{månadslönen} \times 12) - (10 \times \text{pbb})}{365}$$

Mom 3:7 Högsta sjukavdrag per dag

Sjukavdraget per dag får inte överstiga

$$\frac{\text{den fasta kontanta månadslönen} \times 12}{365}$$

Med fast kontant månadslön jämförs här

- fasta lönetillägg per månad (t.ex. fasta övertidstillägg)
- sådan provision, tantiem, bonus eller liknande som tjänas in under ledighet utan att ha direkt samband med tjänstemannens personliga arbetsinsats
- garanterad minimiprovision eller liknande.

För definition av månadslön, se mom 3:5.

Mom 3:8 Sjuklönetidens längd

Huvudregel

Om den anställde enligt detta avtal har rätt till sjuklön fr.o.m. den 15:e kalenderdagen i sjukperioden, ska arbetsgivaren betala sådan enligt följande:

Sjuklön betalas t.o.m. den 90:e kalenderdagen i sjukperioden till den som

- varit anställd minst ett år i följd hos arbetsgivaren eller
- gått över direkt från en anställning med rätt till sjuklön under 90 dagar (grupp 1).

Sjuklön betalas t.o.m. den 45:e kalenderdagen i sjukperioden till övriga (grupp 2).

I sjukperioden ingår samtliga dagar med sjukavdrag och arbetsfria dagar under perioden.

Högsta antal dagar med sjuklön

Om den anställde under en tolv månadersperiod är sjuk vid två eller flera tillfällen är rätten till sjuklön begränsad till totalt 105 dagar för grupp 1 och 45 dagar för grupp 2. Om den anställde 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 det aktuella sjukdomsfallet.

Rätten till sjuklön under de första 14 kalenderdagarna i sjukperioden påverkas inte av ovanstående begränsningsregel.

Mom 4 Vissa samordningsregler

Mom 4:1 Rehabiliteringspenning

Om en anställd är frånvarande med rehabiliteringspenning under annars sjuklöneberättigad tid enligt mom 3:8 görs löneavdrag som vid sjukdom fr.o.m. den 15:e kalenderdagen enligt mom 3:6.

Mom 4:2 Ersättning från annan försäkring

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

Mom 4:3 Annan ersättning från staten

Om den anställda får annan ersättning från staten än från Socialförsäkringsbalken ska sjuklönen minskas med ersättningen.

Mom 5 Inskränkningar i rätten till sjuklön

Mom 5:1 Inte lämnat friskintyg

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

Mom 5:2 Nedsatta sjukförmåner

Om den anställdes sjukförmåner har nedsatts enligt Socialförsäkringsbalken ska arbetsgivaren reducera sjuklönen i motsvarande mån.

Mom 5:3 Skada vid olycksfall vållad av tredje man

Om en anställd har skadats vid olycksfall som vållats av tredje man och ersättning inte betalas enligt trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA), ska arbetsgivaren betala sjuklön endast om – respektive i den utsträckning – den anställda inte kan få skadestånd för förlorad arbetsförtjänst från den som är ansvarig för skadan.

Mom 5:4 Olycksfall hos annan arbetsgivare

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

Mom 5:5 När sjukpension betalas ut

Om sjukpension enligt ITP-planen börjar betalas till den anställda upphör rätten till sjuklön.

Mom 5:6 Övriga inskränkningar i rätten till sjuklön

Arbetsgivaren är inte skyldig att betala sjuklön fr.o.m. den 15:e kalenderdagen i sjukperioden

- om den anställda har undantagits från sjukförsäkringsförmåner enligt Socialförsäkringsbalken, eller
- om den anställdes arbetsförmåga är självförvårdad, eller
- om den anställda har skadats till följd av krigsåtgärder, om inte överenskommelse om annat träffas.

Mom 6 Smittbärare

Om en anställd måste avhålla sig från arbete på grund av risk för överförande av smitta och rätt föreligger till ersättning enligt Socialförsäkringsbalken görs avdrag enligt följande t.o.m. den 15:e kalenderdagen.

För varje timme en anställd är frånvarande görs avdrag per timme med

Månadslönen x 12

52 x veckoarbetstiden

Fr.o.m. den 15:e kalenderdagen görs avdrag enligt mom 3:6 – 3:8.

§ 11 Föräldralön

Mom 1 Villkor för föräldralön

En anställd som är tjänstledig på grund av graviditet eller i samband med barns födelse eller adoption, har rätt till föräldralön från arbetsgivaren om arbetstagaren har varit anställd hos arbetsgivaren under minst ett år i följd.

Med begreppet i samband med avses att tjänstledigheten ska äga rum inom 18 månader.

Mom 2 Föräldralönens storlek

Om den anställda har varit anställd i ett men inte två år i följd utgörs föräldralönen av två månadslöner minus 60 föräldralöneavdrag enligt denna paragraf.

För Akademikerförbundens och Visions medlemmar gäller:

Om den anställda har varit anställd i två år i följd eller mer utgörs föräldralönen av

- sex månadslöner minus 180 föräldralöneavdrag enligt denna paragraf.

För Sveriges Lärares medlemmar gäller:

Om den anställda har varit anställd i två men inte tre år i följd utgörs föräldralönen av

- tre månadslöner minus 90 föräldralöneavdrag enligt denna paragraf.

Om den anställda har varit anställd i tre år i följd eller mer utgörs föräldralönen av

- sex månadslöner minus 180 föräldralöneavdrag enligt denna paragraf.

Föräldralöneavdrag

Föräldralöneavdraget beräknas olika beroende på om tjänstemannens månadslön över- eller understiger en viss lönegräns. Denna lönegräns beräknas som

$$\frac{10 \text{ pbb}}{12}$$

För arbetstagare med månadslön som uppgår till högst lönegränsen görs föräldralöneavdrag per kalenderdag med

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

För arbetstagare med månadslön över lönegränsen görs föräldralöneavdrag per kalenderdag med

$$90\% \times \frac{10 \times \text{pbb}}{365} + 10 \% \times \frac{\text{månadslönen} \times 12 - 10 \text{ pbb}}{365}$$

Med månadslön avses, utöver vad som anges i § 10 mom 3:5 även förmåner i form av kost eller bostad värderade enligt Skatteverkets anvisningar.

Mom 3 Utbetalning av föräldralön

Föräldralön betalas endast om ledigheten är sammanhängande minst en månad.

Föräldralön betalas inte för längre tid än ledigheten omfattar.

Föräldralön betalas inte om den anställda undantas från föräldrapenning enligt Socialförsäkringsbalken. Om denna förmån har nedsatts ska föräldralönen reduceras i motsvarande grad.

Föräldralönen betalas ut månatligen.

Mom 4 Ledighet med tillfällig föräldrapenning

Om anställd är frånvarande med tillfällig föräldrapenning, görs löneavdrag per frånvarotimme med

Månadslönen x 12

52 x veckoarbetstiden

Om ledighetsperiod med tillfällig föräldrapenning omfattar en eller flera hela kalendermånader ska den anställdes hela månadslön dras av för var och en av kalendermånaderna. Om de avräkningsperioder som högskolan använder vid löneutbetalningen inte sammanfaller med kalendermånaderna har arbetsgivaren rätt att vid tillämpning av denna bestämmelse byta begreppet "kalendermånad" mot "avräkningsperioder".

Beträffande begreppen veckoarbetstid och månadslön – se § 10 mom 3:5 respektive mom 3:6.

§ 12 Semester

Mom 1 Allmänna bestämmelser

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

Mom 2 Semesterns längd och förläggning

- 28 semesterdagar
- 31 semesterdagar från det år arbetstagaren fyller 30 år
- 35 semesterdagar från det år arbetstagaren fyller 40 år

Semestern ska läggas ut under juni, juli och augusti månad om inte annat överenskommes individuellt mellan arbetsgivare och arbetstagare.

Semester för lärare, forskare och doktorander

Semestern läggs ut under de studerandes ferier eller annan undervisningsfri tid. All semester förläggs sammanhängande under sommaren med början måndagen efter midsommardagen, om inte annat skriftligen överenskommits mellan arbetsgivaren och arbetstagaren.

I de fall arbetstagare önskar få sin semester förlagd till annan tid än den schablonmässigt utlagda semestern ska överenskommelse träffas mellan arbetsgivaren och arbetstagaren senast den 15 maj aktuellt semesterår.

Arbetstagare som önskar nyttja sin rätt att spara semesterdagar, eller ta ut sparade semesterdagar, enligt bestämmelserna i detta avtal ska skriftligen anmäla detta till arbetsgivaren senast den 15 maj aktuellt semesterår.

Mom 3 Intjänandeår och semesterår

Kalenderåret utgör semesterår som tillika är intjänandeår om inte annat lokalt överenskommes eller högskolan enligt praxis följt semesterlagens bestämmelser om intjänandeår respektive semesterår.

Mom 4 Anställning mindre än tre månader

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

Mom 5 Semesterlön

Semesterlönen utgörs av den på semestertiden belöpande aktuella månadslönen och semestertillägg som för varje betald semesterdag utgör 0,8 procent av den anställdes vid semestertillfället aktuell månadslön.

Mom 6 Semesterersättning

Semesterersättning utgör 5,4 (4,6 + 0,8) procent av aktuell månadslön per outtagen betald semesterdag. Semesterersättning för sparad semesterdag beräknas som om den sparade dagen tagits ut det semesterår anställningen upphörde.

Mom 7 Obetald semesterdag

För varje uttagen obetald semesterdag görs avdrag från den anställdes aktuella månadslön med 4,6 procent av månadslönen.

Mom 8 Ändrad sysselsättningsgrad

Om den anställda under intjänandeåret haft annan sysselsättningsgrad än vid semestertillfället ska den vid semestertillfället aktuella månadslönen proportioneras i förhållande till andelen av full ordinarie arbetstid vid arbetsplatsen under intjänandeåret.

Om sysselsättningsgraden har ändrats under löpande kalendermånad ska vid beräkningen användas den sysselsättningsgrad som har gällt under det övervägande antalet kalenderdagar av månaden.

Mom 9 Utbetalning av semestertillägg

Vid utbetalning av semesterlön gäller att semestertillägget om 0,8 procent utbetalas vid ordinarie löneutbetalningstillfälle under eller närmast efter semestern.

Mom 10 För mycket utbetald semesterlön

Utgiven semesterlön betraktas som a conto-utbetalning och må avräknas från såväl semesterersättning som lön. Detta innebär bl a att anställd som erhållit fler betalda

semesterdagar än han intjänat under året ska återbetala för mycket utbetald semesterlön/tillägg. Motsvarande avräkning görs om sysselsättningsgraden ändrats under semesteråret.

Mom 11 Sparande av semester

En arbetstagare som under ett semesterår har rätt till fler än 20 betalda semesterdagar kan spara högst fem semesterdagar till ett senare semesterår, om inte arbetstagaren samma år tar ut tidigare sparad semester. Efter överenskommelse med arbetsgivaren kan en anställd även spara betalda semesterdagar överstigande 25.

Antalet sparade semesterdagar bör inte vid något tillfälle sammanlagt överstiga 25 dagar.

Semesterlön för sparad semesterdag beräknas enligt mom 5 och semesterersättning för sparad semesterdag enligt mom 6.

Anmärkning

Har medarbetare den 31 december 2019 mer än 25 sparade semesterdagar ska arbetsgivaren i samråd med medarbetaren komma överens om hur dessa dagar ska förläggas under kommande semesterperiod (2020), och vid behov följande semesterperiod (2021).

Arbetsgivaren och medarbetaren kan också överenskomma om att sådana sparade semesterdagar som den 31 december 2019 överstiger 25 kan ersättas kontant.

Mom 12 Semester för intermittent arbete

Om det för en anställd gällande arbetstidsschemat innebär att han eller hon inte arbetar varje dag i varje vecka (intermittent arbetande) gäller, att antalet bruttosemesterdagar ska omräknas till nettosemesterdagar. Antalet nettosemesterdagar förläggs på de dagar som för den anställde 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 den anställde gällande arbetstidsschema, är arbetsdagar per helgfri vecka i genomsnitt per fyra veckor (eller annan period som omfattar hel förläggingscykel).

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

Mom 13 Föräldraledighet i anslutning till semester

Ansökan om föräldraledighet som avses infalla någon gång i perioden 1 juni till 31 augusti respektive år bör inges till arbetsgivaren i samband med semesteransökan, dvs normalt senast den 1 mars.

Mom 14 Enskild överenskommelse

Enskild överenskommelse får träffas om avvikelser från hela eller delar av denna paragraf.

§ 13 Uppsägning

Mom 1 Uppsägningstid

För tillsvidareanställd gäller, såvida inte längre uppsägningstid avtalats, med nedan angivna undantag, en ömsesidig uppsägningstid av en månad under det första anställningsåret och därefter tre månader.

Arbetstagaren har rätt till en uppsägningstid av

månader vid en sammanlagd anställningstid av minst 4 år men kortare än 6 år
månader vid en sammanlagd anställningstid av minst 6 år men kortare än 8 år
månader vid en sammanlagd anställningstid av minst 8 år men kortare än 10 år
månader vid en sammanlagd anställningstid av minst 10 år

Uppsägning från arbetsgivaren ska vara skriftlig.

- 1. Om beräkning av anställningstidens längd enligt ovan stadgas i 3 § lagen om anställningsskydd.*
- 2. Har anställd som sagts upp på grund av arbetsbrist, vid uppsägningdagen uppnått 55 års ålder och då har 10 års sammanhängande anställningstid ska den enligt detta avtal gällande uppsägningstiden förlängas med sex månader. Bestämmelsen gäller inte arbetstagare som fyllt 65 år.*

Mom 2 Uppsägningstid för arbetstagare som fyllt 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.

Arbetsgivaren bör informera den berörda lokala fackliga organisationen, där sådan finns, om avbrytandet sker på arbetsgivarens initiativ.

Mom 3 Turordning vid driftsinskränkning

De lokala parterna ska om avsteg måste göras från lagens turordningsbestämmelser och urval av anställda som ska sägas upp, göra en bedömning av kompetens i förhållande till högskolans verksamhet, kvalitetskrav och framtida utveckling och av högskolans möjligheter att bedriva konkurrenskraftig verksamhet.

Det förutsätts att de lokala parterna, på endera partens begäran, träffar överenskommelse om fastställande av turordning vid uppsägning med tillämpning av 22 § lagen om anställningsskydd och de avsteg från lagen som krävs.

De lokala parterna kan också med avvikelse från bestämmelserna i 25–27 § lagen om anställningsskydd komma överens om turordning vid återanställning. Då ska ovan nämnda kriterier gälla.

De lokala parterna ska på begäran föra förhandlingar som sägs i föregående stycken och skriftligen bekräfta träffade överenskommelser.

Enas inte de lokala parterna äger de centrala parterna, om endera begär det, träffa överenskommelse i enlighet med riktlinjerna ovan.

Det förutsätts att arbetsgivaren inför behandlingen av dessa frågor tillhandahåller den lokala respektive den centrala avtalsparten relevant faktaunderlag.

Anmärkning

Utan lokal eller central överenskommelse enligt ovan kan uppsägning på grund av arbetsbrist respektive återanställning prövas enligt lag med iakttagande av förhandlingsordning.

Mom 4 Företrädesrätt

Företrädesrätt till ny anställning gäller inte till ny anställning som avser vikariat, som vid dess uppkomst bedöms få en varaktighet av högst 14 kalenderdagar.

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 olägenhet som därigenom vållas, dock lägst med ett belopp som motsvarar arbetstagarens lön under högst 14 dagar.

Mom 6 Betyg och intyg

När anställning upphört eller när uppsägning skett på grund av arbetsbrist, äger anställd med minst sex månaders anställning rätt att senast en vecka efter begäran få tjänstgöringsbetyg, utvisande anställningstiden hos arbetsgivaren, de arbetsuppgifter vederbörande haft sig förelagda samt, om så begäres, vitsord beträffande arbetets utförande. Vid kortare tids anställning lämnar arbetsgivaren under angivna omständigheter tjänstgöringsintyg.

Såväl betyg som tjänstgöringsintyg bör innehålla uppgift om den tid den anställde varit anställd och de arbetsuppgifter den anställde haft.

När anställningen upphör har den anställde rätt att få ett intyg som visar hur många semesterdagar som har tagits ut under innevarande semesterår.

§ 14 Giltighetstid

Detta avtal gäller från och med den 1 juni 2023 – 31 maj 2025 mellan Fremia och Sveriges Lärare. Därefter löper avtalet med en ömsesidig uppsägningstid om sju dagar.

Detta avtal gäller från och med den 1 juni 2019 och tills vidare mellan Fremia och Akademikerförbunden och Vision. Avtalet kan sägas upp med en ömsesidig uppsägningstid om tre månader efter den partsgemensamma överläggningen.

Bilaga 1 – Gemensamma värderingar beträffande undervisningstid

För att säkerställa högskolans kvalitet förutsätts att lärarnas undervisningstid säkerställs, dvs att tillräckliga garantier för- respektive efterarbete ges. en möjlighet är att med utgångspunkt från nedanstående tabell med särskilda faktorer ta hänsyn till lärares för- respektive efterarbete.

Arbetsuppgift	Faktor
Föreläsning och lektioner	2 – 4
Seminarier, temadagar, muntliga förhör	2 – 4
Laborationer, gruppövningar, studiebesök	2 – 4

För teknisk förberedelse och iordningsställande inför laborationer, demonstrationer och andra praktiska moment liksom klinisk handledning, examination inklusive förberedelser, författande, vaktande, rättning och bedömning av tentamen räknas faktiskt använd tid.

För projektarbeten och examensarbeten beräknas en tidsåtgång om 3 – 5 timmar per poäng.

För tillämpning av faktorsystemet bör detta framgå vid fastställandet av tjänstgöringens omfattning, § 4 mom 5.

Om lathund för tillämpningen av faktorsystemet ska utvecklas ska detta ske partsgemensamt.

Bilaga 2 – Anställning som doktorand

Doktorander omfattas av de villkor som finns angivna i kollektivavtalet mellan Fremia och Akademikerförbunden, Vision och Sveriges Lärare. Undantag anges i denna bilaga till kollektivavtalet.

§ 1 Anställning

Bara den som antas eller redan har antagits till en utbildning på forskarnivå får anställas som doktorand.

En anställning som doktorand ska avse arbete på heltid. Om verksamheten tillåter får anställningen avse arbete på deltid, dock lägst 50 procent av heltid.

Högskolan ska på lämpligt sätt planera för handledning och studieplan för doktorand. Skulle doktorand avvika eller åsidosätta sina skyldigheter vad avser planeringen, studieresultat med mera, ska arbetsgivaren innan resurser för doktoranden stängs, påkalla förhandling med dennes fackliga organisation.

Den som anställs som doktorand ska främst ägna sig åt sin egen forskarutbildning. En anställd får dock i begränsad omfattning arbeta med undervisning, forskning och administration, så kallad institutionstjänstgöring. Sådant arbete får inte omfatta mer än 20 procent av full arbetstid. Institutionstjänstgöringen ska planeras i samråd med doktoranden och anges i den individuella studieplanen.

§ 2 Anställningsform

En anställning som doktorand ska gälla tills vidare, dock längst till en viss tidpunkt och aldrig för längre tid än ett år efter avlagd doktorsexamen.

Den första anställningen får gälla högst ett år. Anställningen får förnyas med högst två år i taget.

En person får, om det inte finns särskilda skäl, vara anställd som doktorand under sammanlagt högst åtta år, eller en tid som motsvarar utbildning på forskarnivå på heltid under fyra år.

Den sammanlagda anställningstiden ska förlängas om det finns särskilda skäl. Sådana skäl kan vara ledighet på grund av sjukdom, ledighet för tjänstgöring inom totalförsvaret eller för förtroendeuppdrag inom fackliga organisationer och studentorganisationer eller föräldraledighet.

Om institutionstjänstgöring ingår i anställningen ska anställningen förlängas med tid motsvarande institutionstjänstgöringens omfattning. Institutionstjänstgöring om 20 procent under hela doktorandtiden innebär då en doktorandanställning om minst fem år.

§3 Lönesättning av doktorander

Lönen för doktorander är en schablonlön som följer en stege enligt detta avtal. Nivåerna i stegen samverkas med de lokala fackliga organisationerna och fastställs, av arbetsgivaren, vid den årliga lönerevisionen.

Stege

År 1, ingångslön

År2, efter 25% fullgjorts av studietiden

År 3, efter 50% fullgjorts av studietiden

År 4, efter 75% fullgjorts av studietiden

År 1 inleds vid datum för godkänd antagning till forskarutbildningen.

Med "år" avses fullgjorda år som doktorand eller i övrigt aktiva forskarstudier inom utbildning på forskarnivå.

Lönen avseende år 2, 3 och 4 i stegen avser den lön som ska utgå efter det första, det andra respektive det tredje fullgjorda året. Lönen ska höjas från och med månadsskiftet efter fullgjort år:

Bilaga 3 – Löneavtal mellan Fremia och Akademikerförbunden

1 Utgångspunkter

En väl fungerande lokal lönebildning stimulerar till engagemang, utveckling och goda arbetsinsatser och medverkar till att verksamhetens mål uppnås. Det förutsätter en förtroendefull dialog mellan de lokala parterna om löneavtalets tillämpning med hänsyn till verksamhetens krav, ekonomiska förutsättningar och kompetensförsörjningsbehov.

Lönebildningen ska stödja verksamhetens utveckling och bidra till en stabil ekonomi.

Avtalets inriktning är att skapa en process där arbetstagarens resultat, kompetens och utveckling knyts samman med löneutvecklingen.

De lokala parterna har ett gemensamt ansvar för att löneprocessen utvecklas.

Arbetsgivaren och de lokala arbetstagarorganisationerna utvecklar i samverkan lönepolitiken och kriterierna för lönesättningen utifrån verksamhetens mål, visioner och behov.

2 Lönesättning

Lönesättningen ska vara individuell och differentierad.

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

Varje arbetstagare ska veta på vilka grunder lönen sätts och vad hon eller han 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 arbetstagarens arbetsresultat, utveckling och lön.

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

Arbetstagarens lön påverkas av dels arbetsuppgifternas ansvar och svårighetsgrad, dels arbetstagarens arbetsresultat och bidrag till verksamhetens utveckling och måluppfyllelse. Även marknadskrafterna kan påverka lönen.

Lönesättningen ska vara sakligt grundad. Enligt gällande diskrimineringslagstiftning får en arbetsgivare varken direkt eller indirekt diskriminera en arbetstagare vid tillämpning av löne- eller andra anställningsvillkor.

Lönepolicy och lönekriterier

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

3 Lönesamtal

Lönesamtal ska erbjudas en gång per år i samband med lönerevision. Tidigare medarbetarsamtal ska ligga till grund för dialogen.

Dialogen kan exempelvis innehålla:

- verksamhetens mål och utveckling
- uppföljning av satta mål för arbetstagaren och arbetstagarens bidrag till verksamhetens utveckling
- arbetstagarens arbetsuppgifter, ansvar, prestation och eventuella förändringar i arbetsinnehåll
- arbetstagarens kompetensutveckling
- arbetstagarens samarbets- och initiativförmåga

Även föräldralediga och sjukskrivna omfattas av den årliga löneöversynen och har rätt till lönesamtal.

Om arbetstagaren har haft en ogynnsam löneutveckling ska arbetsgivaren diskutera arbetstagarens förutsättningar för arbetsuppgifterna, behov av kompetensutveckling eller andra åtgärder. Samtalet ska resultera i en utvecklingsplan.

4 Den lokala löneprocessen

Den årliga lönerevisionen äger rum per den 1 juni om inte de lokala parterna kommer överens om annat.

1. Förberedelse

De lokala parterna träffas i god tid före lönerevisionen för att tillsammans gå igenom förutsättningarna inför årets lönerevision såsom

- 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.

2. Information

Arbetsgivaren informerar de anställda om högskolans lönesättningsprinciper och andra faktorer som har betydelse för den individuella lönesättningen och tidsplanen för löneprocessen.

3. Lönesamtal

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

Utifrån vad som framkommer under samtalet meddelar och motiverar arbetsgivaren den nya lönen.

4. Utvärdering

Lokal facklig part har rätt att ta del av utfallet för sina medlemmar.

De lokala parterna utvärderar löneprocessens alla steg i syfte att förbättra nästa års löneprocess.

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

5 Förhandlingsordning

1. Om arbetstagaren anser att motiveringen till ny lön inte varit tillfredsställande kan nytt lönesamtal begäras inom två veckor efter att den nya lönen meddelats. Sådan begäran ska vara tydlig och innehålla en motivering till varför ytterligare samtal önskas.

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

2. Om den lokala processen inte fungerar tillfredsställande kan centrala parter konsulteras i syfte att klargöra avtalets intentioner och tillämpning. Centrala parter kontaktas senast två veckor efter att samtal enligt punkt 1 avslutats.

Efter central konsultation återupptar de lokala parterna löneprocessen.

3. Om någon av de lokala parterna anser att avtalets intentioner inte har följts, trots genomförd central konsultation, ska besked om detta lämnas till centrala parter senast tre veckor efter avslutad central konsultation.

En nivå för löneökning för innevarande år fastställs då av de centrala parterna, som arbetsgivaren fördelar.

Parterna är överens om att fastställt löneökningssutrymme inte utgör någon individgaranti.

Anmärkning

Med lokal part menas på arbetsplatsen utsedda fackliga förtroendemän med mandat att hantera lokala löneförhandlingar.

6 Omfattning

Detta löneavtal omfattar arbetstagare som börjat sin anställning vid enskild högskola eller till högskolan anslutet utbildningsbolag senast dagen före lönerevisionsdatum.

6.1 Undantag av vissa kategorier

Detta löneavtal omfattar inte anställd som dagen före lönerevisionsdatum

- inte har fyllt 18 år
- är anställd för vikariat eller som praktikant eller i övrigt för viss tid, viss säsong eller visst arbete och vars anställning inte har varat fortlöpande under 6 månader
- är anställd på prov och antingen inte har övergått direkt från tidigare anställning, i vilken han har omfattats av tjänstemannaavtal om allmänna villkor, eller vars anställning inte har varat fortlöpande under 6 månader
- innehar anställning som utgör bisyssla
- doktorander (lönesätts enligt bilaga 2)

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

Om anställd, som dagen före lönerevisionsdatum var anställd som vikarie eller på prov och som enligt första stycket inte omfattas av lönerevisionen, under avtalsperioden erhåller tillsvidareanställning hos arbetsgivaren ska bestämmelserna i detta avtal vara vägledande vid fastställandet av lönen.

Arbetstagare som dagen före lönerevisionsdatum är tjänstledig för minst tre månader framåt i tiden av annat skäl än sjukdom eller föräldraledighet är undantagen från detta löneavtal om inte överenskommelse träffas om annat. När denne återgår i tjänst ska lönen bestämmas efter samma normer som gällt för övriga anställda hos arbetsgivaren enligt detta avtal.

6.2 Arbetstagare som slutat sin anställning

Om en arbetstagare har slutat sin anställning dagen före lönerevisionsdatum eller senare och inte har fått lönehöjning enligt löneavtalet ska denne till högskolan anmäla sitt krav

härpå senast inom en månad efter det att de anställda vid skolan har underrättats om att lönerevisionen är genomförd. Om arbetstagaren försummar detta, medför detta löneavtal inte längre någon rätt till lönehöjning.

6.3 Anställningsavtal sex månader före lönerevisionsdatum

Om högskolan och en arbetstagare sex månader före lönerevisionsdatum eller senare har träffat avtal om anställning och därvid även om viss lön och de vidare uttryckligen kommit överens om att den avtalade lönen ska gälla oberoende av årets lönerevision ska arbetstagaren inte omfattas av detta års löneavtal.

6.4 Redan genomförd lönerevision

Om högskolan i avvaktan på detta löneavtal redan har utgett lönehöjningar ska dessa avräknas såvida inte uttrycklig lokal överenskommelse om annat har träffats.

7 Tillämpningsregler

7.1 Begreppet högskola

I det fall en högskola har sin verksamhet förlagd till olika orter eller om det på samma ort finns flera enheter gäller följande vid beräkningen av ramen för lönehöjningar enligt punkt 4. Om så har varit klar praxis vid skolan vid tillämpningen av tidigare löneavtal eller om lokal överenskommelse träffas, avses med högskola högskolan som helhet.

7.2 Retroaktiv omräkning

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

Sjukavdrag m m ska omräknas retroaktivt. Omräkningen ska ske individuellt.

Tjänstledighetsavdrag ska omräknas retroaktivt. Omräkningen ska ske individuellt.

Övertidsersättningar ska omräknas retroaktivt. Omräkningen ska ske med den genomsnittliga lönehöjningen för anställda vid högskolan, såvida inte lokal överenskommelse träffas om att omräkningen ska ske individuellt för varje anställd.

7.3 Arbetstidsförändring

Om arbetstidens längd för anställda vid högskolan eller vissa av dessa förändras vid lönerevisionsdatum eller senare ska lönerna för de berörda ändras i proportion till arbetstidsförändringen.

8 Vissa pensionsfrågor

8.1 Pensionsmedförande lönehöjningar (gäller ITP)

Om lönehöjning utges till arbetstagare som anges i punkt 6.2 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 till Collectum/PRI såsom pensionsmedförande lön anmäla lönehöjning enligt avtalet.

9 Giltighetstid

Detta löneavtal gäller från och med den 1 juni 2019 och tillvidare mellan Fremia och Akademikerförbunden.

Bilaga 4 – Löneavtal mellan Fremia och Sveriges Lärare

1 Utgångspunkter

En väl fungerande lokal lönebildning stimulerar till engagemang, utveckling och goda arbetsinsatser och medverkar till att verksamhetens mål uppnås. Det förutsätter en förtroendefull dialog mellan de lokala parterna om löneavtalets tillämpning med hänsyn till verksamhetens krav, ekonomiska förutsättningar och kompetensförsörjningsbehov.

Lönebildningen ska stödja verksamhetens utveckling och bidra till en stabil ekonomi.

Avtalets inriktning är att skapa en process där arbetstagarens resultat, kompetens och utveckling knyts samman med löneutvecklingen.

De lokala parterna har ett gemensamt ansvar för att löneprocessen utvecklas.

Arbetsgivaren och de lokala arbetstagarorganisationerna utvecklar i samverkan lönepolitiken och kriterierna för lönesättningen utifrån verksamhetens mål, visioner och behov.

2 Lönesättning

Lönesättningen ska vara individuell och differentierad.

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

Varje arbetstagare ska veta på vilka grunder lönen sätts och vad hon eller han 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 arbetstagarens arbetsresultat, utveckling och lön.

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

Arbetstagarens lön påverkas av dels arbetsuppgifternas ansvar och svårighetsgrad, dels arbetstagarens arbetsresultat och bidrag till verksamhetens utveckling och måluppfyllelse. Även marknadskrafterna kan påverka lönen.

Lönesättningen ska vara sakligt grundad. Enligt gällande diskrimineringslagstiftning får en arbetsgivare varken direkt eller indirekt diskriminera en arbetstagare vid tillämpning av löne- eller andra anställningsvillkor.

Lönepolicy och lönekriterier

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

3 Lönesamtal

Lönesamtal ska erbjudas en gång per år i samband med lönerevision. Tidigare medarbetarsamtal ska ligga till grund för dialogen.

Dialogen kan exempelvis innehålla:

- verksamhetens mål och utveckling
- uppföljning av satta mål för arbetstagaren och arbetstagarens bidrag till verksamhetens utveckling
- arbetstagarens arbetsuppgifter, ansvar, prestation och eventuella förändringar i arbetsinnehåll
- arbetstagarens kompetensutveckling
- arbetstagarens samarbets- och initiativförmåga

Även föräldralediga och sjukskrivna omfattas av den årliga löneöversynen och har rätt till lönesamtal.

Om arbetstagaren har haft en ogynnsam löneutveckling ska arbetsgivaren diskutera arbetstagarens förutsättningar för arbetsuppgifterna, behov av kompetensutveckling eller andra åtgärder. Samtalet ska resultera i en utvecklingsplan.

4 Den lokala löneprocessen

Den årliga lönerevisionen äger rum per den 1 juni om inte de lokala parterna kommer överens om annat.

1. Förberedelse

De lokala parterna träffas i god tid före lönerevisionen för att tillsammans gå igenom förutsättningarna inför årets lönerevision såsom

- 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.

2. Information

Arbetsgivaren informerar de anställda om högskolans lönesättningsprinciper och andra faktorer som har betydelse för den individuella lönesättningen och tidsplanen för löneprocessen.

3. Lönesamtal

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

Utifrån vad som framkommer under samtalet meddelar och motiverar arbetsgivaren den nya lönen.

4. Utvärdering

Lokal facklig part har rätt att ta del av utfallet för sina medlemmar.

De lokala parterna utvärderar löneprocessens alla steg i syfte att förbättra nästa års löneprocess.

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

5 Förhandlingsordning

1. Om arbetstagaren anser att motiveringen till ny lön inte varit tillfredsställande kan nytt lönesamtal begäras inom två veckor efter att den nya lönen meddelats. Sådan begäran ska vara tydlig och innehålla en motivering till varför ytterligare samtal önskas.

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

2. Om den lokala processen inte fungerar tillfredsställande kan centrala parter konsulteras i syfte att klargöra avtalets intentioner och tillämpning. Centrala parter kontaktas senast två veckor efter att samtal enligt punkt 1 avslutats.

Efter central konsultation återupptar de lokala parterna löneprocessen.

3. Om någon av de lokala parterna anser att avtalets intentioner inte har följts, trots genomförd central konsultation, ska besked om detta lämnas till centrala parter senast tre veckor efter avslutad central konsultation.

En nivå för löneökning för innevarande år fastställs då av de centrala parterna, som arbetsgivaren fördelar.

Parterna är överens om att fastställt löneökningssutrymme inte utgör någon individgaranti.

Anmärkning

För Sveriges Lärare utgör ombud lokal part. Saknas lokal facklig representation utser Sveriges Lärares riksförening respektive riksorganisation företrädare.

6 Omfattning

Detta löneavtal omfattar arbetstagare som börjat sin anställning vid enskild högskola eller till högskolan anslutet utbildningsbolag senast dagen före lönerevisionsdatum.

6.1 Undantag av vissa kategorier

Detta löneavtal omfattar inte anställd som dagen före lönerevisionsdatum

- inte har fyllt 18 år
- är anställd för vikariat eller som praktikant eller i övrigt för viss tid, viss säsong eller visst arbete och vars anställning inte har varat fortlöpande under 6 månader
- är anställd på prov och antingen inte har övergått direkt från tidigare anställning, i vilken han har omfattats av tjänstemannaavtal om allmänna villkor, eller vars anställning inte har varat fortlöpande under 6 månader
- innehar anställning som utgör bisyssla
- doktorander (lönesätts enligt bilaga 2)

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

Om anställd, som dagen före lönerevisionsdatum var anställd som vikarie eller på prov och som enligt första stycket inte omfattas av lönerevisionen, under avtalsperioden

erhåller tillsvidareanställning hos arbetsgivaren ska bestämmelserna i detta avtal vara vägledande vid fastställandet av lönen.

Arbetstagare som dagen före lönerevisionsdatum är tjänstledig för minst tre månader framåt i tiden av annat skäl än sjukdom eller föräldraledighet är undantagen från detta löneavtal om inte överenskommelse träffas om annat. När denne återgår i tjänst ska lönen bestämmas efter samma normer som gällt för övriga anställda hos arbetsgivaren enligt detta avtal.

6.2 Arbetstagare som slutat sin anställning

Om en arbetstagare har slutat sin anställning dagen före lönerevisionsdatum eller senare och inte har fått lönehöjning enligt löneavtalet ska denne till högskolan anmäla sitt krav härpå senast inom en månad efter det att de anställda vid skolan har underrättats om att lönerevisionen är genomförd. Om arbetstagaren försummar detta, medför detta löneavtal inte längre någon rätt till lönehöjning.

6.3 Anställningsavtal sex månader före lönerevisionsdatum

Om högskolan och en arbetstagare sex månader före lönerevisionsdatum eller senare har träffat avtal om anställning och därvid även om viss lön och de vidare uttryckligen kommit överens om att den avtalade lönen ska gälla oberoende av årets lönerevision ska arbetstagaren inte omfattas av detta års löneavtal.

6.4 Redan genomförd lönerevision

Om högskolan i avvaktan på detta löneavtal redan har utgett lönehöjningar ska dessa avräknas såvida inte uttrycklig lokal överenskommelse om annat har träffats.

7 Tillämpningsregler

7.1 Begreppet högskola

I det fall en högskola har sin verksamhet förlagd till olika orter eller om det på samma ort finns flera enheter gäller följande vid beräkningen av ramen för lönehöjningar enligt punkt 4. Om så har varit klar praxis vid skolan vid tillämpningen av tidigare löneavtal eller om lokal överenskommelse träffas, avses med högskola högskolan som helhet.

7.2 Retroaktiv omräkning

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

Sjukavdrag m m ska omräknas retroaktivt. Omräkningen ska ske individuellt.

Tjänstledighetsavdrag ska omräknas retroaktivt. Omräkningen ska ske individuellt.

Övertidsersättningar ska omräknas retroaktivt. Omräkningen ska ske med den genomsnittliga lönehöjningen för anställda vid högskolan, såvida inte lokal överenskommelse träffas om att omräkningen ska ske individuellt för varje anställd.

7.3 Arbetstidsförändring

Om arbetstidens längd för anställda vid högskolan eller vissa av dessa förändras vid löne-revisionsdatum eller senare ska lönerna för de berörda ändras i proportion till arbetstids-förändringen.

8 Vissa pensionsfrågor

8.1 Pensionsmedförande lönehöjningar (gäller ITP)

Om lönehöjning utges till arbetstagare som anges i punkt 6.2 och som är pensionsberät-tigad, ska höjningen inte vara pensionsmedförande. Om anställningen har upphört på grund av pensionsfall ska emellertid lönehöjningen vara pensionsmedförande.

- Anmälan om pensionsmedförande lön
- Arbetsgivaren ska till Collectum/PRI såsom pensionsmedförande lön anmäla lönehöjning enligt avtalet.

9 Giltighetstid

Detta löneavtal gäller från och med den 1 juni 2023 till och med 31 maj 2025 mellan Fremia och Sveriges Lärare.

Bilaga 5 – Löneavtal mellan Fremia och Vision

1 Utgångspunkter

En väl fungerande lokal lönebildning stimulerar till engagemang, utveckling och goda arbetsinsatser och medverkar till att verksamhetens mål uppnås. Det förutsätter en förtroendefull dialog mellan de lokala parterna om löneavtalets tillämpning med hänsyn till verksamhetens krav, ekonomiska förutsättningar och kompetensförsörjningsbehov.

Lönebildningen ska stödja verksamhetens utveckling och bidra till en stabil ekonomi.

Avtalets inriktning är att skapa en process där arbetstagarens resultat, kompetens och utveckling knyts samman med löneutvecklingen.

De lokala parterna har ett gemensamt ansvar för att löneprocessen utvecklas.

Arbetsgivaren och de lokala arbetstagarorganisationerna utvecklar i samverkan lönepolitiken och kriterierna för lönesättningen utifrån verksamhetens mål, visioner och behov.

2 Lönesättning

Lönesättningen ska vara individuell och differentierad.

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

Varje arbetstagare ska veta på vilka grunder lönen sätts och vad hon eller han 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 arbetstagarens arbetsresultat, utveckling och lön.

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

Arbetstagarens lön påverkas av dels arbetsuppgifternas ansvar och svårighetsgrad, dels arbetstagarens arbetsresultat och bidrag till verksamhetens utveckling och måluppfyllelse. Även marknadskrafterna kan påverka lönen.

Lönesättningen ska vara sakligt grundad. Enligt gällande diskrimineringslagstiftning får en arbetsgivare varken direkt eller indirekt diskriminera en arbetstagare vid tillämpning av löne- eller andra anställningsvillkor.

Lönepolicy och lönekriterier

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

3 Lönesamtal

Lönesamtal ska erbjudas en gång per år i samband med lönerevision. Tidigare medarbetarsamtal ska ligga till grund för dialogen.

Dialogen kan exempelvis innehålla:

- verksamhetens mål och utveckling
- uppföljning av satta mål för arbetstagaren och arbetstagarens bidrag till verksamhetens utveckling
- arbetstagarens arbetsuppgifter, ansvar, prestation och eventuella förändringar i arbetsinnehåll
- arbetstagarens kompetensutveckling
- arbetstagarens samarbets- och initiativförmåga

Även föräldralediga och sjukskrivna omfattas av den årliga löneöversynen och har rätt till lönesamtal.

Om arbetstagaren har haft en ogynnsam löneutveckling ska arbetsgivaren diskutera arbetstagarens förutsättningar för arbetsuppgifterna, behov av kompetensutveckling eller andra åtgärder. Samtalet ska resultera i en utvecklingsplan.

4 Den lokala löneprocessen

Den årliga lönerevisionen äger rum per den 1 juni om inte de lokala parterna kommer överens om annat.

1. Förberedelse

De lokala parterna träffas i god tid före lönerevisionen för att tillsammans gå igenom förutsättningarna inför årets lönerevision såsom

- 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.

2. Information

Arbetsgivaren informerar de anställda om högskolans lönesättningsprinciper och andra faktorer som har betydelse för den individuella lönesättningen och tidsplanen för löneprocessen.

3. Lönesamtal

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

Utifrån vad som framkommer under samtalet meddelar och motiverar arbetsgivaren den nya lönen.

4. Utvärdering

Lokal facklig part har rätt att ta del av utfallet för sina medlemmar.

De lokala parterna utvärderar löneprocessens alla steg i syfte att förbättra nästa års löneprocess.

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

5 Förhandlingsordning

1. Om arbetstagaren anser att motiveringen till ny lön inte varit tillfredsställande kan nytt lönesamtal begäras inom två veckor efter att den nya lönen meddelats. Sådan begäran ska vara tydlig och innehålla en motivering till varför ytterligare samtal önskas.

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

2. Om den lokala processen inte fungerar tillfredsställande kan centrala parter konsulteras i syfte att klargöra avtalets intentioner och tillämpning. Centrala parter kontaktas senast två veckor efter att samtal enligt punkt 1 avslutats.

Efter central konsultation återupptar de lokala parterna löneprocessen.

3. Om någon av de lokala parterna anser att avtalets intentioner inte har följts, trots genomförd central konsultation, ska besked om detta lämnas till centrala parter senast tre veckor efter avslutad central konsultation.

En nivå för löneökning för innevarande år fastställs då av de centrala parterna, som arbetsgivaren fördelar.

Parterna är överens om att fastställt löneökningssutrymme inte utgör någon individgaranti.

Anmärkning

Med lokal part menas på arbetsplatsen utsedda fackliga förtroendemän med mandat att hantera lokala löneförhandlingar.

6 Omfattning

Detta löneavtal omfattar arbetstagare som börjat sin anställning vid enskild högskola eller till högskolan anslutet utbildningsbolag senast dagen före lönerevisionsdatum.

6.1 Undantag av vissa kategorier

Detta löneavtal omfattar inte anställd som dagen före lönerevisionsdatum

- inte har fyllt 18 år
- är anställd för vikariat eller som praktikant eller i övrigt för viss tid, viss säsong eller visst arbete och vars anställning inte har varat fortlöpande under 6 månader
- är anställd på prov och antingen inte har övergått direkt från tidigare anställning, i vilken han har omfattats av tjänstemannaavtal om allmänna villkor, eller vars anställning inte har varat fortlöpande under 6 månader
- innehar anställning som utgör bisyssla
- doktorander (lönesätts enligt bilaga 2)

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

Om anställd, som dagen före lönerevisionsdatum var anställd som vikarie eller på prov och som enligt första stycket inte omfattas av lönerevisionen, under avtalsperioden erhåller tillsvidareanställning hos arbetsgivaren ska bestämmelserna i detta avtal vara vägledande vid fastställandet av lönen.

Arbetstagare som dagen före lönerevisionsdatum är tjänstledig för minst tre månader framåt i tiden av annat skäl än sjukdom eller föräldraledighet är undantagen från detta löneavtal om inte överenskommelse träffas om annat. När denne återgår i tjänst ska lönen

bestämmas efter samma normer som gällt för övriga anställda hos arbetsgivaren enligt detta avtal.

6.2 Arbetstagare som slutat sin anställning

Om en arbetstagare har slutat sin anställning dagen före löneredvisionsdatum eller senare och inte har fått lönehöjning enligt löneavtalet ska denne till högskolan anmäla sitt krav härpå senast inom en månad efter det att de anställda vid skolan har underrättats om att löneredrevisionen är genomförd. Om arbetstagaren försummar detta, medför detta löneavtal inte längre någon rätt till lönehöjning.

6.3 Anställningsavtal sex månader före löneredvisionsdatum

Om högskolan och en arbetstagare sex månader före löneredvisionsdatum eller senare har träffat avtal om anställning och därvid även om viss lön och de vidare uttryckligen kommit överens om att den avtalade lönen ska gälla oberoende av årets löneredvision ska arbetstagaren inte omfattas av detta års löneavtal.

6.4 Redan genomförd löneredvision

Om högskolan i avvaktan på detta löneavtal redan har utgett lönehöjningar ska dessa avräknas såvida inte uttrycklig lokal överenskommelse om annat har träffats.

7 Tillämpningsregler

7.1 Begreppet högskola

I det fall en högskola har sin verksamhet förlagd till olika orter eller om det på samma ort finns flera enheter gäller följande vid beräkningen av ramen för lönehöjningar enligt punkt 4. Om så har varit klar praxis vid skolan vid tillämpningen av tidigare löneavtal eller om lokal överenskommelse träffas, avses med högskola högskolan som helhet.

7.2 Retroaktiv omräkning

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

Sjukavdrag m m ska omräknas retroaktivt. Omräkningen ska ske individuellt.

Tjänstledighetsavdrag ska omräknas retroaktivt. Omräkningen ska ske individuellt.

Övertidsersättningar ska omräknas retroaktivt. Omräkningen ska ske med den genomsnittliga lönehöjningen för anställda vid högskolan, såvida inte lokal överenskommelse träffas om att omräkningen ska ske individuellt för varje anställd.

7.3 Arbetstidsförändring

Om arbetstidens längd för anställda vid högskolan eller vissa av dessa förändras vid löneredvisionsdatum eller senare ska lönerna för de berörda ändras i proportion till arbetstidsförändringen.

8 Vissa pensionsfrågor

8.1 Pensionsmedförande lönehöjningar (gäller ITP)

Om lönehöjning utges till arbetstagare som anges i punkt 6.2 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 till Collectum/PRI såsom pensionsmedförande lön anmäla lönehöjning enligt avtalet.

9 Giltighetstid

Detta löneavtal gäller från och med den 1 juni 2019 och tillsvidare mellan Fremia och Vision.

Bilaga 6 – Förtroendevaldas fackliga tid

Ett engagemang i sin arbetsgivarens verksamhet och utveckling tillhör en av de mest grundläggande arbetsuppgifterna som en medarbetare kan ha. Detta bör också varje arbetsgivare premiera och framhäva på valfritt sätt.

En bidragande omständighet för en välfungerande verksamhet är den goda dialogen mellan de lokala parterna på arbetsplatsen. Att uppmana medarbetare och lokala parter till dialog ökar det engagemang i arbetsgivarens verksamhet som leder till en dynamisk utveckling av verksamheten, men också utveckling av parternas ömsesidiga dialog. Dessa två frågor bör fortlöpande lyftas fram för att påverka en effektiv samverkan mellan de lokala parterna.

Verksamhetens storlek och förhållandena på den enskilda arbetsplatsen sätter ramen för formerna för samverkan och medbestämmande. I detta sammanhang ska det partsgemensamma ansvaret för att samverkan och medbestämmande efterlevs och fungerar ändamålsenligt särskilt framhävas. Som utgångspunkt härför gäller en öppen kommunikation, insikt och förståelse för parternas ståndpunkter.

Medbestämmandets utövande hanteras inom ramen för en förhandling i enlighet med lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet (MBL). Samtalet eller dialogen kan dock med fördel även utövas i samverkan efter lokal överenskommelse. Centrala parter kan medverka till att upprätta avtal om lokala samverkansformer.

Fremia 

fremia.se