

PROTOKOLL

Bransch	Fristående förskola, fritidsverksamhet, grundskola, uppdragsutbildning och gymnasieskola
Ärende	Allmänna villkor och löner från och med den 1 september 2025 till och med 31 augusti 2027
Parter	Almega Utbildning Sveriges Lärare
Tid	3, 13, 16 juni, 11, 14, 19, 21, 22, 25, 26, 29 augusti, 1 samt 2 september 2025
Plats	Digitalt via Teams samt Almegas förhandlingslokaler
Närvarande för	Almega-Utbildning Daniel Andersson, Almega Utbildning Maria Tingnell, Almega Utbildning David Larsson, Almega Utbildning Sveriges Lärare Jens Ranta, Sveriges Lärare Robert Nilsson, Sveriges Lärare
Därjämte närvarande för Almega Utbildning	Lena Lingman Klas Aspegren Antti Liikavainio Ulrika Westerström Linnéa Arosenius Melanie Prinsloo Rita Salamon Pär Sigvardsson

§ 1

Avtal och avtalsperiod

Parterna träffar avtal om löner och allmänna anställningsvillkor avseende fristående förskola, fritidsverksamhet, grundskola, uppdragsutbildning och gymnasieskola från och med den 1 september 2025 till och med den 31 augusti 2027 med följande ändringar och tillägg.

§ 2

Löneavtal

Lokal lönebildning innebär att löneökningarna fastställs i företagen utifrån dessas förutsättningar. Parterna utgår dock ifrån att löneutvecklingen inom avtalsområdet inte ska vara sämre än övrig svensk arbetsmarknad.

Parterna sätter i denna överenskommelse en tydlig ambition att stärka den lokala lönebildningen. Utöver det arbete som framgår av löneavtalets förhandlingsordning är parterna också överens om vikten av ett strategiskt

och långsiktigt arbete för att uppnå en önskad lönestruktur och stärka lönebildningens legitimitet. Särskilt fokus ska läggas på att säkerställa att lönenivåerna är sådana att man kan attrahera och behålla behöriga och legitimerade lärare. Utveckling och goda prestationer ska löna sig, såväl som erfarenhet och yrkesskicklighet.

För goda löneprocesser pekar centrala parter särskilt på vikten av en partsgemensam dialog, både vad gäller det inledande arbetet, vilket arbetsgivaren kallar till, och för uppföljning och att resultatet av denna medtas till kommande löneprocess för att lokala parter ska kunna följa lönestruktur och löneutveckling.

Parterna träffar avtal om löner enligt bilaga 1. Enligt löneavtalet sker lönerevision den 1 september 2025 och 2026.

§ 3

Allmänna anställningsvillkor m m.

Parterna är överens om att prolongera gällande avtal om allmänna anställningsvillkor till och med den 31 augusti 2027, med de ändringar som framgår av bilaga 2.

§ 4

Uppräknade krontalsersättningar

I avtalet uppräknade krontalsersättningar ändras till nedan angivna nivåer:

§ 4:3

Arbetstidsschema

Lönertillägg i femte stycket:

1 november 2025: **19,50** kronor

1 november 2026: **20,10** kronor

§ 4:6 Ersättning under ordinarie arbetstid vid tjänstgöring på s k OB-tid

Förläggningstidpunkt	Ersättning/ timme 2025-11-01	Ersättning/ timme 2026-11-01
Måndag till torsdag kl 19 till kl 22	26,90	27,70
Måndag till torsdag kl 22 till kl 24 samt tisdag till fredag kl 00 till kl 06	54	55,60
Måndag kl 00 till kl 07	66,60	68,60
Fredag kl 19 till kl 24 samt från kl 00 till kl 24 lördag, söndag, helgdag	66,60	68,60
Från kl 16 till kl 24 vardag närmast före trettondagen, /.../ Kristi himmelsfärdsdag.	66,60	68,60

Från kl 18 skärtorsdag, dag före midsommarafton /.../ till kl 07 vardag närmast efter helg.	133,30	137,30
---	--------	--------

Ersättning enligt ovan inkluderar semesterlön.

Beredskapsersättning – bilaga 5 till kollektivavtalet

Ersättning för beredskap utges med:

1 november 2025: 17,60 kr per timme inklusive semesterlön.

1 november 2026: 18,10 kr per timme inklusive semesterlön.

För beredskapstjänst eller del därav som infaller mellan kl 22.00 dag före lördag/helgdagsafton och kl 07.00 dag efter sön- och helgdag utges ersättning med:

1 november 2025: 35,10 kr per timme inklusive semesterlön.

1 november 2026: 36,10 kr per timme inklusive semesterlön.

§ 5

Partsgemensamt arbete

Tjänsteplanering och lokal samverkan

Centrala parter ser en god arbetsmiljö och bra processer vid tjänsteplanering som viktiga delar i att arbetsgivare både ska attrahera och behålla lärare. Parterna ska därför se till att partsgemensamma rekommendationer och stöd till det lokala arbetet utarbetas och här ingår företagsbesök i syfte att få mer kunskap om hur tjänsteplaneringen går till i praktiken. Vid förfrågan ska centrala parter bistå de lokala parterna i frågor som rör de anställdas arbetsmiljö, tjänsteplanering och i frågor som rör förtroendevaldas förutsättningar.

Attraktivitet och behörighet

De centrala parterna konstaterar att det råder samsyn i ett flertal frågor som rör skolan och lärarna där kvalitetsfrågorna är av avgörande betydelse. I denna samsyn ligger nödvändigheten att lärarnas status höjs och yrkets attraktivitet stärks. Centrala parter har vidare samsyn om betydelsen av en hög andel legitimerade och behöriga lärare för god kvalitet såväl som god arbetsmiljö och att dessa som huvudregel ska tillsvidareanställas där det tillgodoser verksamhetens behov. Inom ramen för ett särskilt partsarbete kommer parterna följa och vid behov utveckla gemensamma förslag och åtgärder som möter det statliga initiativet "professionsprogram för behöriga lärare och behovet av utvecklad arbetsorganisation". Parterna åtar sig att gemensamt verka för att finansiering genom statsbidrag eller andra offentliga medel sker. Parterna kan vid behov adjungera lämpliga aktörer inom branschen. Parterna ska vidare följa, och vid behov utveckla gemensamma förslag och åtgärder som stärker förutsättningarna för en ökande andel legitimerade och behöriga lärare inom avtalsområdet genom kompetensutveckling/utbildning/fortbildning och anställningsformer som understödjer detta. Arbetsgivaren ska sträva efter att medarbetare som erhåller legitimation i möjligaste mån får en tillsvidareanställning om det uppfyller verksamhetens behov. Arbetet ska vara klart inom avtalsperioden.

Parterna åtar sig att se över kollektivavtalets bilagor under avtalsperioden.

Parterna åtar sig att se över skriften "Vägen framåt" - en partsgemensam vägledning vid arbetsbrist för eventuella smärre justeringar anpassade till vår bransch.

Lön

Parterna ska gå igenom och uppdatera de partsgemensamt framtagna riktlinjerna om löneprocessen. Detta partsarbete ska vara genomfört inför 2026 års lönerevision. Därefter ordnar parterna ett gemensamt löneseminarium. En särskild utvärdering av löneavtalets lokala tillämpning ska genomföras under våren 2027. Partsdialogen beträffande statistikavtal fortsätter med syftet att ett nytt avtal tecknas under avtalsperioden. Parterna genomför en årligen återkommande komplettering gällande den insamlade lönestatistiken syftande till att få en bättre uppfattning om respektive års löneökningar, etc.

Fortsatt avsättning till Flexpension sker enligt tidigare träffat avtal med 0,4% till totalt 1,0% för 2025 samt 0,3% till totalt 1,3% för 2026.

Avsättningen avräknas från det lokala löneökningstrycket.

Partsgemensam information

De centrala parterna ska bjuda in till gemensamma informationsträffar om avtalsnyheter.

§ 6

Avtal om skolresor

Ändrad ersättning vid skolresor enligt bilaga 5.

§ 7

Parterna konstaterar att respektive part antagit Avtal mellan arbetsgivarorganisation inom Svenskt Näringsliv och arbetstagarorganisation inom PTK angående visst informationsutbyte samt tydliggörande angående kollektivavtalsbundenhet för utträdd arbetsgivare och att tillsvidareavtal tidsbegränsas vid utträde.

Avtal om informationsutbyte samt om kollektivavtalsbundenhet för utträdd arbetsgivare tillförs förteckningen över särskilda överenskommelser som inte tagits med i avtalstrycket.

§ 8

Redaktionella ändringar

Avtalet om allmänna anställningsvillkor, inklusive bilagor, redigeras utifrån överenskommelsen och språkligt efter avslutad förhandling. Här avses bland annat förtydligandet i 3:2 p. 3 att visstid vid mindre deltid ger företrädesrätt, medan visstid vid uppnådd pensionsålder enligt 3:2 p. 5 inte ger företrädesrätt.

§ 9

Lagändringar m.m.

Parterna är överens om att vid lagändringar som påverkar avtalet uppta förhandlingar i frågan.

Med anledning av utredning om lärares och förskollärares arbetstid (SOU 2025:26) ser parterna behov av fortsatta samtal och förhandlingar under

avtalsperioden. Detta för att kunna omhänderta nödvändiga villkorsändringar i relation till de lagregleringar som kan följa. Parterna enas i samband med avtalsförhandlingarna om att föra samtal med lagstiftaren för att reda i vilka regleringar som bäst omhändertas i lagstiftning respektive i kollektivavtal och hur dessa måste finansieras. Parterna är även överens om att återuppta förhandlingar under 2026 när utfallet av föreslagna regleringar som rör lärares och förskollärares arbetstider blir kända. I det fall lagstiftning uteblir är parterna överens om att uppta förhandlingar gällande lärares och förskollärares arbetstider. Frågor som då tas upp är bland annat balans mellan mängden undervisningstid respektive tid till undervisningsanknutet arbete. I det fall parterna inte kan enas om nya arbetstidsvillkor för lärare vid förhandlingarna, fortsätter arbetstidsmodellerna ferietjänst och semestertjänst enligt gällande kollektivavtal.

§ 10

Giltighetstid

Avtalet gäller fr o m den 1 september 2025 t o m den 31 augusti 2027. Om avtalet inte sagts upp senast tre månader före giltighetstidens utgång förlängs det för ett år åt gången. Har avtalet sagts upp för omförhandling löper avtalet med sju dagars ömsesidig uppsägningstid fr o m den 1 september 2027, om parterna inte dessförinnan träffat nytt avtal.

Stockholm den 10 september 2025

Almega Utbildning


Daniel Andersson


Maria Tingnell


David Larsson

Sveriges Lärare


Jens Ranta


Robert Nilsson

Bilaga 1

Kollektivavtal om lönebildning i fristående skolor och förskolor samt för uppdragsutbildning mellan Almega Tjänsteföretagen **Utbildning** och Sveriges Lärare

Detta avtal gäller för medlemmar i Sveriges Lärare som är anställda i företag anslutna till Almega Tjänsteföretagen **Utbildning**. De som omfattas av avtalet regleras i bilaga 1.

1. Lönebildningens betydelse

Lönebildningen är en positiv kraft i företagets verksamhet och bidrar till att skapa förutsättningar så att individer utvecklas och stimuleras till goda insatser. Härigenom bidrar lönebildningen till hög kvalitet, effektivitet och lönsamhet. Detta möjliggör en positiv löneutveckling och trygghet i anställningen.

2. Grundläggande principer för lönesättningen och löneprocessen i företagen

Löneavtalet är ett processlöneavtal med lokal lönebildning utan individgaranti där löneökningstrymmet fastställs lokalt. ~~Lönen ska sättas utifrån varje företags särskilda~~ förutsättningar. Mål och resultat såväl som marknadskrafterna, arbetsinnehåll och strävan efter en viss lönestruktur i företaget påverkar lönerna. **Möjligheter till yrkesutveckling och därmed löneutveckling har stor betydelse för såväl verksamhetens- som medarbetarens utveckling.** Lönepåverkande faktorer är även samhällsekonomin och de resurser som kommunerna satsar på den typ av verksamhet som avtalet omfattar.

Lönen ska vara individuell och differentierad. Härvid ska beaktas en ökad lönespridnings betydelse för goda resultat. Varje medarbetare ska veta på vilken grund lönen sätts och vilka krav som gäller för att erhålla en god löneutveckling. Ökad kunskap och erfarenheter gör att medarbetaren kan utvecklas och utföra arbetsuppgifter som är mer kvalificerade och mer ansvarskrävande. **Sambandet mellan erfarenhet och löneutveckling behöver särskilt beaktas.** Arbetsgivaren och medarbetaren har ett gemensamt ansvar för kompetensutveckling.

Det är av stor betydelse att bedömningen av det som påverkar lönen för medarbetaren sker på så tydliga grunder som möjligt. Mål-, utvecklings- och resultatsamtal är medel för att erhålla en grund för bedömning av utvecklingsinsatser och lönesättning för medarbetaren. Lönesättningsprinciperna ska inte vara diskriminerade. Osakliga löneskillnader ska elimineras. Föräldralediga omfattas av den årliga lönerevisionen. Samma värdering och tillämpning beträffande lönesättning ska gälla såväl kvinnor som män.

Varje medarbetare bidrar till företagets utveckling genom sin arbetsinsats och sina uppnådda resultat i förhållande till satta mål. Detta medför att alla anställda bör få en löneutveckling. Om en medarbetare inte skulle erhålla löneutveckling ska särskilda överväganden göras mellan berörda parter om orsakerna härtil och överenskommelse träffas om vilka åtgärder som bör vidtas i syfte att åstadkomma en förändring.

Samverkan på arbetsplatsen ska ske avseende att finna samarbets- och förhandlingsformer som stödjer ett aktivt lokalt lönearbete, där alla kan bidra med sina kunskaper från verksamheten.

2.1 Lönepolicy med kriterier för individuell lönesättning

För att nå målet med en bra lönebildning krävs att företaget har en lönepolicy som redovisar företagets värderingar samt är tydlig och väl känd.

Det är i det enskilda företaget, hos företagsledningen, medarbetare och fackliga företrädare, som kunskaper finns om företagets förutsättningar beträffande lönebildningen. Därför är det av stor vikt att företagets lönepolicy med kriterier för individuell lönesättning utarbetas i varje enskilt företag. Här ingår att varje medarbetare ges kunskap om på vilka grunder lönen sätts och hur medarbetaren kan påverka sin löneutveckling. Härigenom uppnås en lönesättning som kan accepteras av både arbetsgivaren och den enskilde medarbetaren.

Vid framtagande av kriterier för lönesättningen kan nedanstående beaktas:

- arbetsuppgifternas innehåll, svårighetsgrad och ansvaret som följer därav
- medarbetarens prestation och sätt att uppfylla kraven som ställs
- medarbetarens idériakedom, pedagogiska färdigheter och förmåga att bedriva god undervisning
- förmåga att leda, ta initiativ och samarbeta
- utbildning, kunskap och erfarenheter samt
- ekonomiskt ansvar, verksamhetsansvar och personalansvar
- **godkänd meritering enligt professionsprogrammet.**

Bra lönekriterier ska vara tydliga, kopplade till verksamhetens behov, kända av medarbetare och chefer samt tillämpas för alla av detta avtal berörda medarbetare. Det kan även behövas personliga mål.

2.2 Mål-, resultat-, och lönesamtal

För att individuell och differentierad lönesättning ska fungera förutsätts att arbetsgivaren och medarbetaren varje år genomför mål-, utvecklings/ resultat- och lönesamtal.

Mål/utvecklingssamtalet är den dialog som förs mellan arbetsgivaren och medarbetaren där det klargörs vilka mål medarbetaren ska arbeta för under kommande verksamhetsår och vilka utvecklingsinsatser som behövs för att målen ska kunna uppfyllas.

Resultatsamtalet är den dialog som förs mellan arbetsgivaren och medarbetaren där individens resultat sätts i relation till uppställda mål och en återkoppling görs till de kriterier för individuell lönesättning som återfinns i företagets lönepolicy. Dialog om reviderad lön är en viktig förutsättning för detta samtal. Det är viktigt att både medarbetare och chef är förberedd inför samtalet.

Information om reviderad lön och motivering därav ges av arbetsgivaren i enlighet med den förhandlingsordning som gäller på företaget.

Anmärkning

Det är inte antalet samtal som är avgörande utan innehållet i dem. Parterna är medvetna om att man lokalt finner de bästa formerna för samverkan såväl som innehållet i samtalet/samtalen.

3. Löneutveckling

Det ligger i avtalets anda att överenskommelsen om löner träffas lokalt och att de lokala parterna vinnlägger sig att komma överens.

Lönerna fastställs genom lokal lönebildning.

Om de lokala parterna trots intentionerna i detta avtal inte kommer överens bör centrala parter konsulteras enligt punkt 4 i syfte att den lokala löneprocessen ska återupptas. I övrigt gäller förhandlingsordningen (se punkt 5).

4. Central konsultation

Om någondera parten anser att den lokala processen inte fungerar tillfredsställande kan begäran om central konsultation göras hos central part i syfte att klargöra avtalets innehåll samt intentioner. Efter lönekonsultationen är avsikten att lokala parter ska kunna genomföra lönerevision i enlighet med det centrala avtalets intentioner.

5. Förhandlingsordning

Lönerevision sker den 1 september respektive år. De lokala parterna kan inför respektive år komma överens om annat lönerevisionsdatum.

Nedanstående förhandlingsordning gäller om inte arbetsgivaren och lokal facklig organisation kommer överens om annat. Med lokal facklig organisation menas på arbetsplatsen utsedda fackliga förtroendemän med mandat att hantera lokala löneförhandlingar.

Anmärkning

*Saknas det på arbetsplatsen förtroendevalda med mandat att löneförhandla är Sveriges Lärares riksförening **eller förhandlingsombud** i riksorganisationen lokal part. I övrigt utgör riksorganisationen lokal part vad gäller punkterna 4, 5, och 6 i förhandlingsordningen i företag när det saknas förhandlingsombud. Punkterna 1, 2, 3 och 7 i förhandlingsordningen hanteras i dialog mellan arbetsgivare/chef och medarbetare på företagen med följande undantag i punkt 2:*

- inför lönerevisionen säkerställer Sveriges Lärare de medlemmar som omfattas av lönerevisionen och meddelar arbetsgivaren vem som ska vara mottagare av avstämningen av de nya lönerna samt*
- i de fall företaget har för avsikt att understiga nivån från den svenska arbetsmarknaden i övrigt, där industrimärket är normerande tas kontakt med Sveriges Lärares riksorganisation.*

1. Information om detta avtals innebörd lämnas till medlemmarna i Sveriges Lärare.
2. De lokala parterna ska gå igenom löneavtalets punkt 2, såsom grundläggande förutsättningar, gemensam omvärldsanalys, marknadskrafterna, arbetsinnehåll och lönestrukturen – såväl aktuell som önskad - på företaget **samt eventuella satsningar/prioriteringar**. Parterna går igenom föregående års utvärdering (om sådan gjorts) i syfte att utveckla årets process. En tidsplan för lönerevisionen bör upprättas.

De lokala parterna bör även gå igenom lönepolicyn med kriterier för att säkerställa att den är uppdaterad och känd.

Inför lönerevisionen säkerställer respektive förbund de medlemmar som omfattas av lönerevisionen. Respektive förbund meddelar till arbetsgivaren vem som har förhandlingsmandatet och ska vara mottagare av avstämningen av de nya lönerna.

Är parterna överens om löneökningsutrymmet rekommenderas att parterna dokumenterar detta på lämpligt sätt. Om parterna inte är överens om de lokala förutsättningarna och löneutrymmet bör processen ajourneras och central konsultation enligt punkt 4 begäras innan arbetsgivaren går vidare med lönesamtalen. Saknas lokal part tas kontakt med Sveriges Lärares riksorganisation i de fall företaget har för avsikt att understiga nivån från den svenska arbetsmarknaden i övrigt, där industrimärket är normerande.

3. Vid lönesamtalet lämnar arbetsgivaren **förslag till** ny lön till medarbetaren samt motiverar den nya lönen.

Anmärkning

Detta bygger på att dialogen enligt 2.2 har skett.

4. Arbetsgivaren ska till förbundet lämna underlag för avstämning av de nya lönerna rörande Sveriges Lärares medlemmar. (Se punkt 2.) **Om parterna är överens avslutas lönerevisionen formellt och de nya lönerna utbetalas. Det rekommenderas att parterna dokumenterar detta på lämpligt sätt.**
5. **Om parterna inte är överens kan** ~~Önskar den~~ lokala fackliga organisationen ~~na~~ påkalla lokal förhandling ~~ska detta ske~~ inom 14 dagar efter det att arbetsgivaren lämnade underlaget för avstämning till förbundet.
6. Om den lokala förhandlingen inte leder till en överenskommelse, kan den hänskjutas till central förhandling mellan arbetsgivarförbundet och Sveriges Lärare. Begäran om sådan central förhandling ska ske skriftligen och påkallas hos arbetsgivarförbundet respektive Sveriges Lärare senast två veckor efter avslutad lokal förhandling. Därefter ska arbetsgivarförbundet och Sveriges Lärare utan dröjsmål bestämma lämplig dag för central förhandling.

Vid den centrala förhandlingen diskuteras förutsättningarna för lönerevisionen på rubricerat företag. Kommer de centrala parterna inte överens om annat fastställer de nivån genom att utgå från den svenska arbetsmarknaden i övrigt, där industrimärket är normerande.

Ramen för lönehöjningarna fastställs utifrån företaget/den juridiska personen, såvida parterna ej träffat överenskommelse om annat.

Parterna är överens om att tredje stycket i detta moment inte kan åberopas på företag där det endast finns 5 medlemmar eller färre som företräds av Sveriges Lärare. Syftet är att den sammantagna nivån inte ska ses som en individgaranti. Löneavtalet ska dock vara vägledande och gällande i övriga delar.

7. ~~Utvärdering~~ Lokala parter ska utvärdera innevarande års löneprocess, inklusive utfall **och lönespridning**, i syfte att utveckla och förbättra kommande löneprocess. Det bör ske i samband med att lönerevisionen avslutas. Utvärderingen bör dokumenteras.

~~— Lönerevisionen ska utvärderas årligen lokalt, både utfall och process, i syfte att utveckla kommande löneprocesser.~~

Anmärkning

Har central konsultation enligt punkt 4 begärts av endera parten efter att underlag för avstämning lämnats till förbundet eller att den lokala förhandlingen inte lett till någon överenskommelse, pausas löneprocessen och parterna behöver inte påkalla förhandling inom 14 dagar för att undvika preskription. Syftet med konsultationen är att lokala parter efter genomförd konsultation kan återuppta och slutföra den lokala löneprocessen. Om de lokala parterna inte blir överens efter genomförd konsultation, tillämpas tidsfristerna i punkt 5 och 6 i förhandlingsordningen.

6. Central utvärdering av löneavtalet

Centrala parter utvärderar årligen, eller när parterna överenskommer, löneavtalet i termer av hur löneprocesserna har fungerat och hur löneavtalet använts under året och avtalsperioden.

7. Begreppet företag

Om företaget har flera arbetsplatser kan företaget välja att beräkna ramen för det totala löneökningssutrymmet på flera arbetsplatser sammanslaget eller hela företaget. Om det sedan tidigare har funnits annan praxis vid lönerevisionen kan den fortsatt gälla.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large stylized 'S', 'NT', and 'P'.

Bilaga 1 till löneavtalet**1 Omfattning**

1.1 Detta löneavtal omfattar medarbetare som börjat sin anställning vid företaget senast dag före lönerevision respektive år, om inte annat avtalats.

1.2 Undantag av vissa kategorier

Detta löneavtal omfattar inte anställd som dag före lönerevision respektive år

- inte har fyllt 18 år eller
- är anställd för vikariat eller i övrigt för viss tid och vars anställning inte har varat fortlöpande under 6 månader eller
- innehar anställning som utgör bisyssla eller
- ~~kvarstår i tjänst vid företaget efter det att denna har uppnått pensionsåldern eller har anställts vid företaget efter det att denne har uppnått den pensionsålder som tillämpas vid detta.~~

Överenskommelse kan träffas om att anställd, som enligt ovan är undantagen från löneavtalet, ändå ska omfattas detsamma.

Om anställd, som dag före lönerevision respektive år, var anställd som vikarie eller på prov och som enligt första stycket inte omfattas av löneavtalet, under avtalsperioden erhåller tillsvidareanställning vid företaget, ska bestämmelserna i detta avtal vara vägledande vid fastställande av dennes lön.

Medarbetare dag före lönerevision respektive år 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 kriterier som gäller för övriga anställda vid företaget enligt detta avtal.

1.3 Medarbetare som slutat sin anställning

Om en medarbetare har slutat sin anställning vid lönerevisionsdatum respektive år eller senare och inte har fått löneutveckling enligt tillämpning av 3 (Löneutveckling) ska denne till företaget anmäla sitt krav senast inom en månad efter det att de anställda vid företaget har underrättats om att lönerevisionen är genomförd. Om medarbetaren försummar detta, medger löneavtalet inte längre någon rätt till löneutveckling.

1.4 Avtal om undantag från nästkommande lönerevision

Om företaget och en medarbetare sex månader före lönerevisionsdatum respektive år eller senare har träffat avtal om anställning och vidare uttryckligen har kommit överens om att den avtalade lönen ska gälla oberoende av nästkommande lönerevision, ska medarbetaren inte omfattas av detta löneavtal. Lokala parter kan överenskomma om annan tidsperiod än sex månader.

1.5 Redan genomförd lönerevision

Om företaget i avvaktan på detta löneavtal redan har utgett lönehöjningar ska dessa avräknas mot vad medarbetaren erhåller vid tillämpning av punkt 3 (Löneutveckling), såvida inte lokal överenskommelse om annat har träffats.



2 Tillämpningsregler

2.1 Retroaktiv omräkning

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

Individuell omräkning av sjukavdrag med mera ska ske enligt följande:

- Sjukavdrag till och med 14:e kalenderdagen ska omräknas retroaktivt
- Retroaktiv omräkning ska ej ske för sjukavdrag från och med 15:e kalenderdagen annat än i den mån löneökningen beaktats vid fastställande av sjukpenningen.

Tjänstledighetsavdrag ska omräknas retroaktivt. Omräkningen ska ske individuellt.

Övertidsersättningar ska omräknas retroaktivt. Omräkningen ska ske individuellt.

2.2 Arbetstidsförändring

Om arbetstidens längd för anställda vid företaget, eller vissa av dessa, förändras vid revisionsdatum eller senare respektive år ska lönerna för de berörda ändras i proportion till arbetstidsförändringen.

3 Vissa pensionsfrågor

3.1 Pensionsmedförande löneutvecklingar (gäller ITP)

Om löneutveckling utges till medarbetare som anges i punkt 1.3 och som är pensionsberättigad, ska höjningen inte vara pensionsmedförande. Om anställningen har upphört på grund av pensionering ska löneutvecklingen vara pensionsmedförande.

3.2 Anmälan om pensionsmedförande lön

Företagen ska anmäla löneutvecklingar till Collectum/PRI.



Kollektivavtal om allmänna villkor

Överenskommelse har träffats om ändringar rörande allmänna anställningsvillkor enligt nedan. Ändringar återges i **rött**.

1 Omfattning

Detta avtal omfattar samtliga inom lärarnas avtalsområde i de till Almega **Utbildning** ~~Tjänsteföretagen~~-anslutna fritidsverksamheter, förskolor, skolor och uppdragsutbildningsföretag.

1:4 Avtalets dispositivitet

De lokala parterna kan i kollektivavtal komma överens om andra allmänna villkor än vad kollektivavtalet anger under förutsättning att avtalets minimistandard beaktas. Se bilaga 3.

3 Anställningsformer

Visstidsanställning sker enligt detta kollektivavtal, vilka helt ersätter reglerna om visstidsanställning i LAS. Vad avser företrädesrätt till återanställning gäller lagen om anställningsskydd så vida inte annat anges.

En anställning gäller tillsvidare om arbetsgivaren och medarbetaren inte har kommit överens om att anställningen ska vara tidsbegränsad enligt nedan;

3:1 Provanställning

Avtal om provanställning får träffas när syftet är att anställningen efter provotiden ska övergå i en tillsvidareanställning. Något särskilt krav på provobehov uppställs inte. Avtalet får dock omfatta högst sex månader. Har medarbetaren varit frånvarande under provperioden, kan anställningen efter överenskommelse förlängas med tid som motsvarar frånvarotiden. Med frånvaro likställs även ferieperiod respektive semester. Förlängning av provanställning med hänvisning till ferieperioden får inte ske om provanställningen har pågått och medarbetaren har varit närvarande i minst fem månader.

Har medarbetaren direkt före provanställningen varit anställd i liknande befattning i företaget, i avtalad visstid eller vikariat, minskas provanställningstiden i motsvarande grad. Provanställningen kan avbrytas av både arbetsgivaren och medarbetaren före provotidens utgång genom skriftlig underrättelse senast en månad i förväg.

Vill inte arbetsgivaren eller medarbetaren att anställningen ska fortsätta efter det att provotiden löpt ut, ska skriftlig underrättelse om detta lämnas senast två veckor före provotidens utgång. Har inte underrättelse lämnats senast vid provotidens utgång övergår provanställningen till en tillsvidareanställning. ~~Varsel lämnas till facklig organisation som arbetstagaren tillhör 14 dagar innan anställningen upphör. Övan bestämmelser gäller för anställningsavtal som ingås från 1 januari 2024.~~ **Om provanställningen inte övergår till en tillsvidareanställning, ska arbetsgivaren motivera sitt ställningstagande, om medarbetaren begär det.**

Övergångsbestämmelsen för anställningsavtal som är träffade före 1 januari 2024 tas bort.

4 Arbetstid

4:1 Ordinarie arbetstid

Ordinarie arbetstid utgör vid heltidsanställning - om inte annat följer av nedanstående - 40 timmar i genomsnitt per helgfri vecka under en beräkningsperiod om ~~sex~~ **tolv** månader.

Lokalt kan överenskommas om annan beräkningsperiod.

Anmärkning

Vid terminsbunden verksamhet startar beräkningsperioden vid arbetsperiodens början i anslutning till respektive termin.

4:2 Längre arbetstid del av år

Den ordinarie arbetstiden får överskrida 50 timmar per vecka om lokal överenskommelse träffats. Den genomsnittliga arbetstiden per kalenderår/arbetsår får inte överstiga 40 timmar i genomsnitt per helgfri vecka (se 4:1).

Konsekvensändringar av efterföljande moment i kap 4 om arbetstid vilket innebär att 4:3 blir 4:2 osv.

4:3 Lärares arbetstider och arbetsinnehåll

Skolans verksamhet planeras i regel termins- eller läsårsvis utifrån faktorer så som budget, befintlig bemanning, medarbetarnas kompetenser och behörigheter, elevantal i olika årskurser, klass-/gruppstorlekar, elever i behov av särskilt stöd, valbara ämnen och kursutbud, m.m. Utifrån detta fördelas undervisning och övriga arbetsuppgifter på medarbetarna. Denna process, här benämnd tjänsteplanering, sker på såväl övergripande nivå som på individnivå, i syfte att säkerställa en ändamålsenlig arbetsorganisation med balans mellan uppdrag och förutsättningar och som utgår ifrån verksamhetens behov.

Anmärkning: Med "lärare" och "skola" avses samtliga lärargrupper och verksamheter inom avtalsområdet.

Planering avseende arbetstidens förläggning och arbetsinnehålls utformning utarbetas inför varje arbetsår eller termin och ska ske i samråd mellan arbetsgivaren och berörd lärare/arbetslag (se även 4:3 angående arbetstidsschema).

Vid fastställandet av arbetstid och arbetsinnehåll ska hänsyn tas till den enskilde lärarens förutsättningar, tjänstens karaktär, ämnen som undervisas i, arbetsuppgifter utöver **egen** undervisning **såsom för- och efterarbete, dokumentation, handledning/mentorskap, föräldrakontakter, vikariat, behov av kompetensutveckling, exempelvis via professionsprogrammet**, fackliga uppdrag mm. Det ligger i både lärarens och arbetsgivarens intresse att tillräckligt med tid avsätts till planerings- och uppföljningsarbete, oavsett arbetstidsmodell, så att läraren kan fullgöra sitt uppdrag på bästa sätt. Detta möjliggör god kvalitet i verksamheten.

För att säkerställa att läraren har möjlighet att utföra sina arbetsuppgifter inom ramen för sin totala arbetstid, såväl reglerad tid som förtroendetid, är det viktigt att arbetsgivaren och läraren kontinuerligt för en dialog om hur arbetstiden används i relation till lärarens uppdrag. Vid ändrade förutsättningar ska vid behov omprioriteringar fastställas i samtal mellan chef och medarbetare. Detta är en del i arbetsgivarens ansvar för det systematiska arbetsmiljöarbetet som syftar till att motverka ohälsa och säkerställa en god arbetsmiljö.

4.3.1 Arbetstidsmodeller

Lokala arbetstidsavtal

De lokala parterna har full frihet att teckna lokala arbetstidsavtal. Se bilaga 3.

Semestertjänst

För lärare som anställs med semestertjänst utgör ordinarie arbetstid vid heltidsanställning 40 timmar i genomsnitt per helgfri vecka under en begränsningsperiod om **tolv sex** månader.

~~Lokalt kan överenskommas om annan beräkningsperiod, exempelvis månad eller kvartal.~~

Om begränsningsperiodens längd påvisas oskäligt belasta lärare eller arbetsgrupp kan lokal part begära att överenskommelse träffas om kortare begränsningsperiod eller omfattning av ordinarie arbetstid för viss medarbetare eller grupp av medarbetare.

Om parterna inte kan enas efter lokal och central förhandling gäller en begränsningsperiod om sex månader för ordinarie arbetstid för denna grupp.

4.3.2 Ordinarie arbetstid för lärare inom uppdragsutbildning

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

För lärare som anställs med semestertjänst inom uppdragsutbildning utgör ordinarie arbetstid vid heltidsanställning 40 timmar i genomsnitt per helgfri vecka under en beräkningsperiod om tolv månader.

Om begränsningsperiodens längd påvisas oskäligt belasta lärare eller arbetsgrupp kan lokal part begära att överenskommelse träffas om kortare begränsningsperiod eller omfattning av ordinarie arbetstid för viss medarbetare eller grupp av medarbetare.

Om parterna inte kan enas efter lokal och central förhandling gäller en begränsningsperiod om sex månader för ordinarie arbetstid för denna grupp.

4:6 Övertid nedan angivna ändringar i 4:6 träder i kraft 1 september 2026. Fram till dess gäller nuvarande bestämmelser om övertid (4:6).

Med övertidsarbete som medför rätt till övertidskompensation avses arbete som arbetstagaren utfört utöver den för hel- **eller deltidsanställning** gällande ordinarie arbetstiden för arbetstagaren om

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

Anställd som enligt 4:6:1 är undantagen särskild övertidskompensation är också undantagen arbetstidslagens bestämmelser.

4:6:1 Undantag från särskild kompensation för övertidsarbete

Med den som är chef eller med arbetstagare som har frihet i arbetstidsförläggningen kan överenskommelse träffas om att övertidsersättning istället utges genom högre lön och/eller tre eller fem extra semesterdagar. Överenskommelsen ska vara skriftlig.

Om inte annat avtalats gäller en sådan överenskommelse för ett semesterår i taget. Den part som vill att överenskommelsen ska upphöra ska underrätta den andra parten senast två månader innan semesteråret löper ut.

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

Övertidsersättning utgår inte om deltidsanställd medarbetare som anmält önskemål om utökad sysselsättningsgrad nekar ett skäligt erbjudande om stadigvarande utökad sysselsättningsgrad vid driftsenheten inom en period om sex månader.

4:6:2 Beräkning av övertid

Om övertidsarbetet har utförts såväl före som efter den ordinarie arbetstiden en viss dag ska de båda övertidsperioderna räknas ihop. **Kompensation för utförd övertid utges efter faktisk arbetad tid. Påbörjad halvtimme tas med vid beräkningen.**

OB- och övertidsersättning kan inte utges för samma tid.

4:6:3 Ersättning

Ersättning utges i pengar eller, om arbetstagaren vill och arbetsgivaren efter samråd finner att så kan ske med hänsyn till verksamheten, som ledighet. Vid samrådet bör största möjliga hänsyn tas till arbetstagarens önskemål om när ledigheten ska tas ut.

**TVÅ TIMMAR NÄRMAST FÖRE OCH EFTER
FÖR EN HELTIDSANSTÄLLD GÄLLANDE ORDINARIE
DAGLIGA ARBETSTIDENS LÄNGD:**

Under annan tid:

Ersättning i pengar (inkl semesterlön)

Månadslön/94

Månadslön/72

Ersättning i ledighet:

1,5 timmar

2 timmar för varje övertidstimme

Anmärkning

Om lokal överenskommelse träffats enligt Bilaga 2 utges övertidsersättning enligt tabellen ovan för de timmar som överstiger 34 under respektive avstämningsperiod samt för de timmar som överstiger 1360 vid årsavstämningen.

4:7:4 Ersättning för mertid

~~Om en deltidsanställd har utfört arbete utöver den ordinarie dagliga arbetstid som gäller för deltidsanställningen, ersätts varje sådan timme (inkluderar semesterlön) med:~~

~~månadslönen~~

~~3,5 x deltidsarbetstiden per vecka~~

~~Om mertidsarbete har utförts såväl före som efter den ordinarie arbetstiden en viss dag ska de båda mertidsperioderna räknas ihop. Endast fulla halvtimmar tas med vid beräkningen.~~

~~Deltidsanställd erhåller övertidsersättning för arbetstid som överstiger arbetstidsmålet för heltidsanställd i motsvarande befattning.~~

~~Kontant ersättning per överskjutande timmar för lärare med ferielön inklusive semesterlön utges med~~

~~— månadslönen —
3,5 x sysselsättningsgrad x 40~~

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

4:6:4 Deltidsarbete upp till heltid

Deltidsanställd medarbetare kan efter överenskommelse med arbetsgivaren arbeta upp till heltid. Sådan mertid ska inte räknas in i begränsningen av regeln om möjligheten att beordra upp till 200 timmar allmän mertid per år. Det ankommer på arbetsgivaren att visa att en överenskommelse träffats.

Överenskommelse kan träffas för tidsbegränsad period eller vid varje enskilt tillfälle.

Anmärkning 1

En överenskommelse kan sägas upp av endera parten med två veckors uppsägningstid. Överenskommelsen bör även följas upp årligen eller om överenskommelsen är tidsbegränsad, inför dess upphörande, till exempel i samband med lönesamtal eller medarbetarsamtal.

Anmärkning 2

Arbetsgivaren behöver föra anteckning om arbetstid och kunna visa vad som är beordrad respektive överenskommen mertid.

Nytt moment införs

4:8 Reseersättning

I de fall arbetsgivaren begär alternativt godkänner att medarbetare reser i tjänsten med egen bil utges ersättning enligt Skatteverkets fastställda schablonbelopp för skattefri milersättning. De lokala parterna kan träffa avtal om annat. Arbetsgivare och medarbetare kan även träffa individuell överenskommelse om fast kontant ersättning alternativt rörlig ersättning med skattefri del.

8. Föräldraledighetstillägg samt tillfällig vård av barn

8:1 Föräldraledighetstillägg

8:1:1 Villkor för föräldraledighetstillägg

En arbetstagare som är tjänstledig i samband med barns födelse eller adoption har rätt till föräldraledighetstillägg från arbetsgivaren om arbetstagaren varit anställd hos arbetsgivaren under minst ett år i följd.

Med begreppet i samband med avses att tjänstledigheten ska äga rum inom 18 månader räknat från barnets födelse eller vid erhållande av vårdnad vid adoption.

8:1:2 Föräldraledighetstilläggets storlek

Föräldraledighetstillägget beräknas olika beroende på om den anställdes månadslön överstiger eller understiger en viss lönegräns. Denna lönegräns beräknas som:

$(10 \times \text{prisbasbeloppet}) / 12$

Exempel 2025: prisbasbeloppet är 58 800 kr

Lönegränsen blir därför:

$(10 \times 58\,800\text{kr}) / 12 = 49\,000\text{ kr}$

Föräldraledighetstillägget beräknas enligt följande:

På lönedelar under lönegränsen

10 % av dagslönen per kalenderdag

formel

På lönedelar över lönegränsen

90 % av dagslönen per kalenderdag

formel

En dagslön beräknas: månadslön $\times 12/365$

Arbetstagaren har rätt till föräldraledighetstillägg i följande omfattning:

- i 120 dagar om den anställda har varit anställd i ett men inte två år i följd
- i 150 dagar om den anställda har varit anställd i minst två år i följd
- i 180 dagar om den anställda har varit anställd i minst tre år i följd

Föräldraledighetstillägg utges ~~enbart~~ för ~~en~~ två sammanhängande ledighetsperioder och inte för längre tid än ledigheten omfattar. Föräldraledighetstillägget utbetalas i proportion till ledighetens omfattning, d v s hel- respektive deltid.

Anmärkning

Detta gäller ledighetsperioder som påbörjats från och med den 1 september 2025.

9 Permission och tjänstledighet

9:4 Totalförsvaret

Arbetstagare har rätt till ledighet för tjänstgöring inom totalförsvaret. Arbetstagaren ska om möjligt anmäla detta tre månader före ledighetens början och ska på begäran av arbetsgivaren styrka grunden för ledighetsansökan.

12 Giltighetstid

Mellan Almega Tjänsteföretagen **Utbildning** och Sveriges Lärare gäller avtalet fr o m den 1

september 2025 t o m den 31 augusti 2027. Om avtalet inte har sagts upp senast tre månader före giltighetstidens utgång förlängs det för ett år åt gången.



Bilaga 3

Lokala överenskommelser

Avtalet och dess möjligheter till lokal anpassning, skapar förutsättningar för att behålla och rekrytera personal. Avvikelse kan göras genom lokala kollektivavtal som i sin tur kan möjliggöra individuella överenskommelser mellan arbetsgivare och arbetstagare. Innan ett lokalt kollektivavtal träffas bör en analys göras i syfte att klargöra hur ett sådant avtal påverkar verksamheten, ekonomin, möjligheterna att bemanna och arbetstagares arbetsmiljö. Överenskommelserna får inte strida mot tvingande lagstiftning.

Vid träffande av kollektivavtal bör följande beaktas:

- Ange vilken bestämmelse/moment i avtalet som den lokala avvikelsen stödjer sig på
- Syftet med avvikelsen och vad den innebär
- Vilken/vilka verksamheter, yrkesgrupp och/eller arbetstagare som omfattas
- Avtalets giltighetstid och uppsägningstid
- Ange vad som gäller vid uppsägning eller omreglering av avtalet
- Om avtalet innehåller värden bör det beskrivas om, och i så fall hur, dessa värden ska räknas upp över tid samt hur eventuell återväxling ska hanteras/beräknas
- Ange om uppföljning ska ske och i så fall hur.



Parternas gemensamma syn på kvalitet i framtidens skola Bilaga 4

Kunskapssamhället kräver livslångt lärande där skolan behövs som drivkraft och förebild

Kunskap är idag den viktigaste faktorn för samhällets värdeskapande och för fortsatt välfärd. Samhället, näringslivet och enskilda individer blir allt mer beroende av kunskap för sin framgång, konkurrenskraft och fortlevnad.

För individen innebär det ett fortsatt behov av goda kunskaper men med ökad förmåga att orientera sig i en allt mer föränderlig omvärld. Detta innebär dessutom att från mycket tidiga år kontinuerligt lära nytt och att tillsammans med andra utveckla kunskap för att lösa nya problem. Det handlar om personlig utveckling och förmåga till ett aktivt lärande som fortsätter hela livet.

Samhället och näringslivet ställer nya krav på kunskapsutveckling genom att det krävs större färdigheter på kommunikationsförmåga, samarbete, kreativitet och ansvar.

Skolan är ett av samhällets viktigaste verktyg för att ge en gemensam värderings- och kunskapsbas samt överbrygga klyftor - mellan kvinnor och män såväl som mellan människor med skilda livsvillkor och från olika kulturer.

Kunskapssamhällets krav jämte de snabba förändringarna i samhället och arbetslivet gör att även vuxna behöver kontinuerlig kompetensutveckling.

Stora förväntningar fokuseras därför på skolan. För att leva upp till dessa förväntningar krävs att skolans inre arbete, organisation, lärares lärande m m utvecklas till att bli förebilder för både näringsliv och offentlig sektor.

Elevers lärande

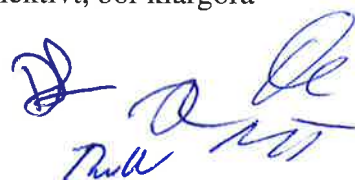
Kunskapsinhämtning är det centrala i skolan. Så har det varit och så kommer det att förbli. Men just nu håller begreppet på att vidgas från att fokusera på en traditionell förmedlingspedagogik till att syfta på ett förändrat arbetssätt där eleven tar ett mer självständigt ansvar för sitt eget lärande, det vill säga det livslånga lärandet. Att planera, sätta upp mål och utvärdera blir en stor och viktig del av undervisningen.

Det innebär att eleverna arbetar mer självständigt och med stigande ålder lär sig ta tillvara ökade valmöjligheter liksom friare arbetsformer och arbetssätt.

Lärares lärande

En decentraliserad och dynamisk skola måste förutsättningar ges och lärare ta ansvar för att ständigt reflektera över och utvärdera sitt arbete med eleverna. Detta enskilt eller tillsammans med andra lärare och övrig skolpersonal, med eller utan handledares stöd. I dialog med andra lärare och övrig skolpersonal kan lärare ta vara på viktiga erfarenheter, reflektera över undervisningssituationen idag och förbereda sig för hur man tillsammans kan möta morgondagens krav. Ett naturligt forum för detta är olika grupper av lärare som samverkar för olika mål på den enskilda skolan. Nya perspektiv genom utbyte, externa kurser eller forskningserfarenheter är också viktiga.

Erfarenheten visar att endast den kompetensutveckling som bygger på upplevda behov hos både läraren och skolläda ger resultat. Lärare har rätt men även ansvar att kontinuerligt utvecklas i arbetet. Planeringssamtal mellan skolläda och lärare, individuellt och kollektivt, bör klargöra



vilken kompetensutveckling som krävs för att den enskilde läraren och lärarlaget allt bättre skall kunna utveckla elevernas lärande

Skolledning och arbetsgivaransvar

Skolledaren/arbetsgivaren har i dagens och morgondagens skola en avgörande betydelse för att lärare och elever skall kunna utveckla bättre arbetssätt och arbetsformer.

Skolledaren/arbetsgivaren skall forma skolans arbete och interna organisation efter samråd med lärarnas organisationer så att verksamheten kan bedrivas effektivt. I en lärande organisation ställs höga krav på att ledningen förmår samla de anställda kring en gemensam vision. Det förutsätter att ledningen kan stimulera, motivera, stödja, entusiasmera och i övrigt bidra till att utveckla lärande miljöer. Kvalitetsprocessen med att skapa en bättre och mer utvecklande skola skall kontinuerligt mätas och utvärderas.

~~Skolans verksamhet planeras i regel termins eller läsårsvis utifrån faktorer så som budget, elevantal i olika årskurser, elever i behov av särskilt stöd, valbara ämnen och kursutbud m.m. Utifrån detta fördelas undervisning och övriga arbetsuppgifter på arbetstagarna. Denna process, ofta benämnd tjänstefördelning eller tjänsteplanering, sker på såväl övergripande nivå som på individnivå, i syfte att säkerställa en ändamålsenlig arbetsorganisation med balans mellan uppdrag och förutsättningar och som utgår ifrån verksamhetens behov.~~

Parternas gemensamma syn

För att svara mot behoven i den nya skolan har de centrala parterna ändrat i lärares arbetstidsbestämmelser till förmån för en reglerad arbetstid. Avsikten med detta har inte varit att öka eller minska lärares tid för traditionell undervisning utan att ge lärare och skolledare ökade möjligheter att skapa en flexibel arbetsorganisation som främjar elevernas lärande. Avsikten är inte heller att reducera lärares möjlighet att avsätta tid för enskilt för- och efterarbete utan att ge dem en chans att anpassa tidsåtgången och att inom årsarbetstiden disponera tid för olika uppgifter på det sätt som bäst bidrar till elevernas kunskapsutveckling.

Skolans utveckling är beroende av att alla bidrar.

Bilaga 5**Skolresor med övernattning**

Följande bestämmelser gäller om inte annat överenskommits mellan lokala parter:

Arbets tid

Tidsåtgången för skolresor bör planeras så att den ingår i det genomsnittliga ordinarie arbetstidsmåttet. Arbetstiderna vid skolresorna bör så långt möjligt sammanställas och anges innan resan påbörjas.

Anmärkning:

Arbets tidslagens regler om rast och måltidsuppehåll gäller även under skolresor.

Dygns vila

Medarbetaren ska beredas 11 timmars sammanhängande vila per 24-timmarsperiod. Avvikelse från 11 timmars dygns vila får dock ske om medarbetarens övervakning/tillsyn krävs vid skolresan. Medarbetaren ska beredas motsvarande förlorad vila i anslutning till att resan avslutas. Förläggs denna ledighet till ordinarie arbetstid ska löneavdrag inte göras. Under resan ska viloperioderna planeras så att medarbetaren i så stor utsträckning som möjligt får tillräcklig dygns vila.

Veckovila

Vid skolresor som överstiger sju dagar bör medarbetaren beredas en veckovila om minst 36 timmar innan resan. Under resan ska medarbetaren beredas en veckovila om minst 24 timmar per sjudagarsperiod. I de fall skolresan pågått över 14 dagar ska en veckovila om minst 36 timmar förläggas direkt efter avslutad resa. Om medarbetaren inte får erforderlig vila ska medarbetaren beredas motsvarande förlorad vila i anslutning till att resan avslutas. Förläggs denna ledighet till ordinarie arbetstid ska löneavdrag inte göras.

Under resan ska viloperioderna planeras så att medarbetaren i så stor utsträckning som möjligt får tillräcklig veckovila.

Ersättning för skolresor

För varje tjänstgöringsdygn med övernattning får medarbetaren ersättning med ~~600~~ 750 kronor. Avvikelse får göras genom lokal överenskommelse.

Denna ersättning utgår istället för övertid, OB-ersättning, samt jour och beredskap. I ersättningen ingår semesterlön och semesterersättning.

Bemanning och ansvar

Planering avseende bemanning och ansvar ska göras före resan.

Försäkring

Arbetsgivaren ska klargöra vilka försäkringar som gäller i samband med skolresan innan avresa.



Ändringen träder i kraft 1 september 2026

Ersättning för jourtjänst

Bilaga 6

Mom 5 Arbetad tid under jour

För arbetad tid under jour utgår kompensation enligt reglerna om övertid och ~~mer~~tid, om inte kompensation härför uttryckligen ingår i lönen alternativt om inte arbetsgivaren och arbetstagaren träffat särskild överenskommelse om ersättning för arbetad tid.

Ändringen träder i kraft 1 september 2026

Beredskap

Bilaga 7

Tid då arbete utförts ersätts enligt reglerna om övertid och ~~mertid~~ om inte annat överenskommits mellan arbetsgivaren och arbetstagaren.



