

Cirkelledare och övriga ledare/lärare

2020-09-01 – 2023-08-31

Cirkelledare och övriga ledare/lärare

AVTAL OM ALLMÄNNA ANSTÄLLNINGSVILLKOR FÖR
CIRKELLEDARE OCH ÖVRIGA LEDARE/LÄRARE MED LÖNEAVTAL
SAMT PERSONALUTVECKLINGSAVTAL

Giltighetstid

2020-09-01 – 2023-08-31

Avtalsnummer/id: 5406



Teaterförbundet
/ för scen och film



Formgivning & layout: Malcolm Grace AB

Innehållsförteckning

Förteckning över avtal och överenskommelser	4
Avtal om allmänna anställningsvillkor	5
§ 1 Avtalets omfattning	7
§ 2 Anställning	7
§ 3 Allmänna åligganden	8
§ 4 Arbetstid	9
§ 5 Tilläggstimmar, övertid	10
§ 6 Lön	12
§ 7 Sjuklön, föräldralön m.m.	12
§ 8 Semester	20
§ 9 Lön för tjänstgöringsfri tid	21
§ 10 Permission, tjänstledigheter m.m.	23
§ 11 Lön för del av löneperiod	25
§ 12 Anställningens upphörande	25
§ 13 Trygghetsförmåner, avtalsförsäkringar	27
§ 14 Resekostnadsersättning och traktamenten	28
§ 15 Facklig förtroendemän	29
§ 16 Giltighetstid	29
Särbestämmelse 1; Cirkelledare	31
Särbestämmelse 2; Ledare/lärare inom uppdragsutbildning	33
Särbestämmelse 3; Lärare vid fristående gymnasieskola m.fl.	35
Särbestämmelse 4; Lärare inom övriga utbildningar/områden	37
Avtal om personalutveckling	39
Parternas gemensamma syn	41
Löneavtal 2020–2023	43
Förhandlingsordning	48

 Gråmarkerade avsnitt avser semestertjänst.

Förändringar i avtalet, i förhållande till föregående avtalstryck, är markerade med streck i marginalen.

Förteckning över avtal och överenskommelser

Avtal om industrins och handelns tilläggspension – ITP-avtalet

Avtalet om tjänstegrupplivförsäkring (TGL)

Trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA)

Omställningsavtal KFO – PTK

Avtal om social trygghet för tjänstemän vid utlandstjänstgöring

Allmänna anställningsvillkor

Inledning – om verksamheten

Syftet med statens anslag till studieförbundens folkbildningsverksamhet anges i folkbildningsförordningen. Enligt denna ska studiecirkelverksamheten med gemensamma, planmässigt bedrivna studier utgöra basen i verksamheten. Folkbildningspropositionen betonar att folkbildningen i ”all enkelhet handlar om folkets fria kunskapssökande”. ”Folkbildningsverksamheten ska vara fri och frivillig, obunden av stat och marknad, skild från samhällets läroplansstyrda utbildning och arbetsgivarnas produktionsanpassade personalutbildning. Den skall vara ett forum där deltagarna själva väljer ämne och arbetsformer och där de egna erfarenheterna och behoven styr studierna.” Den allt övervägande delen av studieförbundens studiecirkelverksamhet sker därmed på deltagarnas fritid, d.v.s. efter ”traditionell kontorstid”.

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

2006 års folkbildningsproposition pekar på att folkbildningen också verkar inom flera fält för vuxnas lärande och uttalar att ”det tillför folkbildningen styrka att verka inom såväl formellt som informellt som icke-formellt lärande.”

MEDLEMSORGANISATIONSVERKSAMHET

Folkbildningspropositionen lyfter också fram studieförbundens betydelse som utbildnings-/ bildningsresurs för folkrörelserna. En mycket stor del av studiecirkelarbetet sker därför i samverkan med alla de folkrörelser som är medlemsorganisationer i studieförbunden (ca 260 medlemsorganisationer och mer än 110 samverkande organisationer på central nivå) eller med mindre föreningar och fri-grupper. Långt fler än hälften av cirkelledarna engageras i denna verksamhet och arbetar ideellt d.v.s. utan lön/ arvode och har inte heller något anställningsförhållande.

VERKSAMHET SOM VÄNDER SIG TILL ALLMÄNHETEN

Övriga cirkelledare engageras i den cirkel- och kursverksamhet som vänder sig till allmänheten. Liksom medlemsorganisationsverksamheten sker den till övervägande del på deltagarnas fritid. Den vanligaste förläggningen av en studiecirkel är en studietid om två – tre timmar per vecka i 6–12 veckor. Detta innebär att en studieförbundsavdelnings

samlade studiecirkelverksamhet vanligen förläggs till ett par – tre timmar per kväll under fyra dagar per vecka (i regel ej fredagar) – d.v.s. under den tid då deltagarna har möjlighet och är beredda att komma till studiecirklar. En mindre del av verksamheten kan förläggas till dagtid som t.ex. den som sker på vårdinstitutioner. Denna dagtidförlagda verksamhet är dock av begränsad omfattning.

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

Cirkel- och kursverksamheten representerar en stor ämnesmässig bredd. Den omfattar årligen ca 480 olika ämnen. Här återfinns olika estetiska ämnen, språkcirklar, samhällsorienterade ämnen, ekonomi, medicin och hälsa m.fl. Det finns ett antal tillsvidareanställda cirkelledare för vilka cirkelledarskapet är det huvudsakliga förvärvsarbetet.

UPPDRAGSVERKSAMHET, GYMNASIEFRISKOLOR, YRKESHÖGSKOLA M.M.

2006 års folkbildningsproposition pekar på att folkbildningen också verkar inom flera fält för vuxnas lärande. Studieförbunden arbetar i varierande omfattning med uppdragsutbildningar, som är begränsade i tiden. Det kan t.ex. gälla svenskundervisning för invandrare på uppdrag av kommun, verksamhet för arbetslösa i samverkan med Arbetsförmedlingen m.m. Sammantaget utgör denna endast liten del av verksamheten. Variationen mellan avdelningarna är stor. Ett litet antal studieförbundsavdelningar är också huvudmän för gymnasiefriskolor eller yrkeshögskolekurser. Kompletterande utbildningar är en annan ”skolform” som ett fåtal studieförbundsavdelningar är verksamma inom. Nya skolformer kan tillkomma allteftersom utbildningslandskapet förändras i första hand till följd av politiska beslut.

Villkoren för den statsanslagsberättigade folkbildningsverksamheten vilka är gemensamma för samtliga studieförbund, den tidsmässiga förläggningen av verksamheten till några få timmar per vardagskväll och den ämnesmässiga bredden utgör den grund som detta avtal bygger på.

AVTALETS INDELNING/TILLÄMPNING AV AVTALET

Avtalet omfattar gemensamma bestämmelser som i tillämpliga delar gäller för samtliga cirkelledare och lärare anställda i en studieförbundsavdelning.

Villkor kring arbetstider samt anställningsbesked regleras i olika särbestämmelser:

- **Särbestämmelse 1** tillämpas för cirkelledare i folkbildningsverksamheten.
- **Särbestämmelse 2** tillämpas för lärare i uppdragsverksamhet.
- **Särbestämmelse 3** tillämpas för lärare i gymnasiefriskola.
- **Särbestämmelse 4** tillämpas för lärare inom övriga utbildningar/områden.

§ 1 Avtalets omfattning

Denna paragraf gäller också objektsanställda och timanställda.

Mom 1 AVTALETS GILTIGHETSOMRÅDE

Avtalet gäller för cirkelledare/lärare anställda av studieförbundsavdelning.

§ 2 Anställning

Mom 1 ANSTÄLLNINGSFORMER

Mom 1:1 ANSTÄLLNING TILLS VIDARE

En anställning gäller tills vidare, om inte arbetsgivaren och arbetstagaren har kommit överens om att anställningen ska vara tidsbegränsad eller på prov.

Mom 1:2 TIDSBEGRÄNSAD ANSTÄLLNING

De tidsbegränsade anställningsformerna i LAS gäller med tillägg enligt mom 1:2:1–1:2:4 nedan.

Anmärkning

Parterna konstaterar att vad som sägs i moment 1:2 nedan inte förhindrar arbetsgivare, som så bedömer lämpligt, att tillsvidareanställa arbetstagare som har en tjänstgöring som omfattar mindre än 480 undervisningstimmar eller mindre än 44 procent av en heltidsanställning.

Mom 1:2:1 OBJEKTSANSTÄLLD

Avtal om anställning för viss tid får träffas om anställningen omfattar mindre än 480 undervisningstimmar per arbetsår (avser särbestämmelse 1).

Mom 1:2:2 TIMANSTÄLLD

Avtal om anställning för viss tid får träffas för timanställda om anställningen omfattar mindre än 44 procent av årsarbetstiden för en heltidsanställning (avser särbestämmelse 2–4).

Mom 1:2:3 VISS TID/SÅSONG/ARBETE

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

Mom 1:2:4 EJ LEGITIMERAD LÄRARE M. FL.

Arbetstagare får anställas för viss tid då skollagens särskilda villkor för anställning såsom lärare, förskollärare, fritidspedagog eller studie- och yrkesvägledare inte är uppfyllda. Sådan anställning ger inte företrädesrätt till återanställning enligt 25 § LAS.

Mom 2 TJÄNST FÖRENAD MED TJÄNSTGÖRINGSFRI TID/TJÄNST FÖRENAD MED SEMESTER

På grund av verksamhetens karaktär sker anställning som cirkelledare respektive lärare i regel på tjänst förenad med tjänstgöringsfri tid. Om det ur verksamhetens perspektiv bedöms lämpligt kan arbetsgivaren och ledare/lärare komma överens om att anställningen i stället ska avse tjänst förenad med sedvanlig semester. Det senare ska tydligt framgå av anställningsbeviset.

Mom 3 KOMBINATION AV TJÄNSTER

Arbetstagare kan kombinera tjänst enligt de olika särbestämmelserna hos samma arbetsgivare. Det åvilar då arbetsgivaren särskilt att samråda med berörd cirkelledare vid arbetstidens förläggning.

Mom 4 HÄLSOINTYG

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

§ 3 Allmänna åligganden

Mom 1 LOJALITET, FÖRTROENDE, DISKRETION

Detta moment gäller också objektsanställda och timanställda.

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

Mom 2 BISYSSLOR

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

För en deltidsanställd är deltidsanställning hos en annan arbetsgivare för att öka sysselsättningsgraden inte att räkna som bisyssla. Detta gäller under förutsättning att arbetstagaren hos denna arbetsgivare inte leder eller har ett avgörande inflytande på verksamheten.

Mom 3 FÖRTROENDEUPPDRAG

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

§ 4 Arbetstid

Denna paragraf gäller också objektsanställda och timanställda.

Mom 1 AVTALETS OMFATTNING

Detta avtal, som inkluderar särbestämmelserna, ersätter arbetstidslagen i dess helhet.

Mom 2 ARBETSTID

Årsarbetstid består av reglerad arbetstid och förtroendearbetstid.

Regler om arbetstid, arbetstidens förläggning m.m. återfinns i respektive särbestämmelse.

Mom 3 RASTER, MÅLTIDSUPPEHÅLL OCH PAUSER

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

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

Mom 4 DYGNSVILA

Dygnsvila ska omfatta minst elva sammanhängande timmar per 24-timmarsperiod.

Avvikelse får göras tillfälligtvis, om det föranleds av något särskilt förhållande som inte har kunnat förutses av arbetsgivaren, under förutsättning att arbetstagaren ges motsvarande kompensationsledighet.

De lokala parterna kan träffa överenskommelse om avvikelse från regeln om dygnsvila.

Mom 5 VECKOVILA

Arbetstagarna skall ha minst trettiosex timmars sammanhängande ledighet under varje period om sju dagar (veckovila). Veckovilan ska så långt möjligt förläggas till veckoslut.

Avvikelse får göras tillfälligtvis, om det föranleds av något särskilt förhållande som inte har kunnat förutses av arbetsgivaren, under förutsättning att arbetstagaren ges motsvarande kompensationsledighet.

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

§ 5 Tilläggstimmar, övertid

Denna paragraf gäller också objektsanställda och timanställda.

Bestämmelserna i denna paragraf gäller inte förtroendearbetstid.

Mom 1 TILLÄGGSTIMMAR – CIRKELLEDARE MED TJÄNSTGÖRINGSFRI TID

Utöver reglerad arbetstid enligt anställningsavtalet kan tilläggstimmar förekomma. Med tilläggstimmar som medför rätt till ersättning avses arbete som arbetstagaren har utfört utöver den för vederbörande gällande ordinarie årsarbetstiden.

Dessutom måste någon av följande förutsättningar vara uppfyllda:

- Tilläggstimmar har beordrats på förhand.
- Tilläggstimmar har godkänts i efterhand.

Arbetstidslagets bestämmelser i § 10 om mertidsarbete vid deltidsanställning äger motsvarande tillämpning vad gäller tilläggstimmar för deltidsanställda.

Mom 1:1 ERSÄTTNING FÖR TILLÄGGSTIMMAR

Ersättningen för tilläggstimmar inkluderar semesterlön.

Mom 1:1:1 ERSÄTTNING FÖR TILLÄGGSTIMMAR FÖR MÅNADSAVLÖNADE

Ersättning för tilläggstimmar utges i form av kontant ersättning med:

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

* med årsarbetstiden avses den reglerade årsarbetstiden enligt särbestämmelsen eller i förekommande fall i lokala arbetstidsavtal.

Anmärkning

1. Ersättning för tilläggstimmar utges för sådan tjänstgöringstid som inte ryms inom den reglerade årsarbetstiden enligt särbestämmelsen.

2. Arbetsgivaren och arbetstagaren kan överenskomma om att utbetalning av eventuell ersättning för tilläggstimmar kan ske mer än en gång per år.

Mom 1:1:2 ERSÄTTNING FÖR TILLÄGGSTIMMAR FÖR OBJEKTSANSTÄLLDA OCH TIMANSTÄLLDA

Ersättning för tilläggstimmar utges med ordinarie timlön.

Mom 2 ÖVERTID – CIRKELLEDARE MED SEMESTERTJÄNST SAMT FÖR LEDARE/LÄRARE ENLIGT SÄRBESTÄMMELSE 2–4

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

- Övertidsarbete har beordrats på förhand.
- Övertidsarbete har godkänts i efterhand.

Mom 2:1 ERSÄTTNING FÖR ÖVERTID

Vid beräkning av längden av utfört övertidsarbete räknas endast halvtimmar.

a) För övertidsarbete kl. 06.00–20.00 helgfria måndagar–fredagar:

$$\frac{\text{månadslönen}}{94}$$

eller efter överenskommelse kompensationsledighet med 1,5 timme för varje övertidstimme.

b) Övertidsarbete på annan tid

$$\frac{\text{månadslönen}}{72}$$

eller efter överenskommelse kompensationsledighet med 2 timmar för varje övertidstimme.

Mom 2:2 KOMPENSATION FÖR MERTID

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

Ersättningen per överskjutande timme ersätts enligt följande.

$$\frac{\text{månadslönen}}{3,5 \times \text{veckoarbetstiden}}$$

Vid beräkningen av överskjutande arbetstid räknas endast fulla halvtimmar.

§ 6 Lön

Denna paragraf gäller också objektsanställda och timanställda.

Mom 1 LÖNEFORM

Mom 1:1 TIMLÖN

För samtliga objektsanställda utges timlön för arbetad tid (undervisningstimme à 45 min).

För övriga visstidsanställda arbetstagare med en sammanhängande anställning om högst tre månader samt för timanställda kan timlön utges för arbetad tid.

För anställning som avses pågå i högst tre månader och som inte varar längre tid inkluderar timlönen semesterersättning enligt lag.

Mom 1:2 MÅNADSLÖN

Lön till övriga arbetstagare utges i form av månadslön.

Mom 1:3 ANNAN LÖNEFORM

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan komma överens om annat.

Mom 2 LÖNEUTBETALNING

För objektsanställda ska lön utbetalas när studiecirkel/motsvarande slutförts mot avlämnande av ifylld närvarolista/motsvarande handling. Utbetalning sker vid närmast ordinarie avlöningstillfälle.

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

Lönespecifikation ska utfärdas.

§ 7 Sjuklön, föräldralön m.m.

Denna paragraf mom 1 – 3:1 och mom 6:2 gäller också objektsanställda och timanställda.

Mom 1 RÄTT TILL SJUKLÖN

Reglerna kring karensavdrag gäller från och med 1 april 2021.

Sjuklön från arbetsgivaren under de första 14 kalenderdagarna i en sjukperiod betalas enligt

lagen om sjuklön (SjLL) med tillägg i mom 2. Sjuklön utges endast för den tid arbetstagaren skulle ha arbetat. Hur sjuklönen beräknas, anges i mom 3.1–3.3.

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

Vid anställning kortare tid än en månad gäller rätten till sjuklön från arbetsgivaren endast om arbetstagaren tillträtt anställningen och därefter varit anställd 14 dagar i följd.

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

Mom 2 SJUKANMÄLAN, FÖRSÄKRAN OCH INTYG TILL ARBETSGIVAREN

Förutsättningar för att erhålla sjuklön är:

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

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

Mom 3 SJUKLÖNENS STORLEK

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

Mom 3:1 BERÄKNING AV SJUKLÖN T.O.M. 14:E KALENDERDAGEN PER SJUKPERIOD FÖR OBJEKTSANSTÄLLDA OCH TIMANSTÄLLDA

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

För sjukfrånvaro upp till 20% av genomsnittlig schemalagd veckoarbetstid (karens) i sjukperioden görs ett karensavdrag motsvarande 100% av timlönen.

För sjukfrånvaro överstigande 20% av genomsnittlig schemalagd veckoarbetstid till och med 14:e kalenderdagen i sjukperioden görs ett sjukavdrag med 20% av timlönen.

**Mom 3:2 BERÄKNING AV SJUKAVDRAG OCH SJUKLÖN VID SJUKDOM/ ARBETSSKADA
T.O.M. 14:E KALENDERDAGEN PER SJUKPERIOD FÖR CIRKELLEDARE OCH
LÄRARE MED TJÄNSTGÖRINGSFRI TID**

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

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

$$\frac{\text{månadslön} \times 12}{\text{reglerad årsarbetstid inkl. semestertid}}$$

För sjukfrånvaro överstigande 20 % av genomsnittlig veckoarbetstid* till och med 14:e kalenderdagen i sjukperioden görs ett sjukavdrag med 20 % av

$$\frac{\text{månadslön} \times 12}{\text{reglerad årsarbetstid inkl. semestertid}}$$

*Genomsnittliga veckoarbetstid: $\frac{\text{reglerad årsarbetstid inkl. semestertid}}{52}$

Beräkning

Reglerad årsarbetstid inkl. semestertid = reglerad årsarbetstid + genomsnittlig reglerad arbetstid/arbetsdag x antal semesterdagar enligt avtal.

Särbestämmelse 1 cirkelledare – exempel:

$$1\,080 + \frac{1\,080}{200} \times 26 = 1\,080 + (5,40 \times 26) = 1\,220$$

Årsarbetstiden inklusive semestertid är för cirkelledare med:

$$1\,080 \text{ timmar} = 1\,220$$

$$960 \text{ timmar} = 1\,084$$

$$840 \text{ timmar} = 948$$

$$600 \text{ timmar} = 678$$

$$480 \text{ timmar} = 542$$

(om tjänsten anges i procent t.ex. 60% är årsarbetstiden inkl. semestertid $60\% \times 1\,220 = 732$)

Särbestämmelse 2 och 4:

$$1\,360 + \frac{1\,360}{220} \times 26 = 1\,520$$

Särbestämmelse 3 lärare i gymnasieskola:

$$1360 + \frac{1360}{194} \times 26 = 1542$$

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

Anmärkning

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

$\frac{\text{reglerad årsarbetstid}}{\text{antal veckor under arbetsåret}}$ dividerat med 5

2. Om arbetstagaren under de senaste tolv månaderna haft sammanlagt 10 karensavdrag utges sjuklön för den första dagen i varje kommande sjukperiod enligt samma procentsats

3. Ny sjukperiod som börjar inom fem kalenderdagar från det att en tidigare sjukperiod avslutats ska betraktas som fortsättning på den tidigare sjukperioden.

**Mom 3:3 BERÄKNING AV SJUKAVDRAG OCH SJUKLÖN VID SJUKDOM/ARBETSSKADA
T.O.M. 14:E KALENDERDAGEN PER SJUKPERIOD FÖR CIRKELLEDARE OCH
LÄRARE MED SEMESTERTJÄNST**

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

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

Månadslönen $\times 12/52 \times$ veckoarbetstiden

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

$20\% \times$ månadslönen $\times 12/52 \times$ veckoarbetstiden

Mom 3:4 SJUKDOM FR.O.M. 15:E KALENDERDAGEN

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

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

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

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

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

För arbetstagare med månadslön över (8 x prisbasbeloppet (pbb))/12 beräknas sjuklönen som:

$$10 \% \times \frac{8 \text{ pbb}}{365} + 90 \% \times \frac{(\text{månadslönen} \times 12) - 8 \text{ pbb}}{365}$$

Mom 3:5 SJUKLÖNETIDENS LÄNGD

Om arbetstagaren enligt bestämmelserna i detta avtal har rätt till sjuklön fr.o.m. den 15:e kalenderdagen i sjukperioden ska arbetsgivaren utge sådan för arbetstagare som haft en sammanhängande anställningstid hos arbetsgivaren under minst sex (6) månader, t.o.m. 90:e kalenderdagen i sjukperioden – för övriga arbetstagare t.o.m. den 45:e kalenderdagen i sjukperioden.

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

Undantag 1

Om arbetstagaren under en tolv månadersperiod är sjuk vid två eller flera tillfällen är rätten till sjuklön begränsad till totalt 105 dagar för arbetstagare med tillsvidareanställning och för arbetstagare med en sammanhängande anställningstid hos arbetsgivaren om minst 6 månader. För övriga arbetstagare (dock inte objektsanställda) är denna rätt begränsad till 45 dagar. Om arbetstagaren därför under de senaste 12 månaderna, räknat från den aktuella sjukperiodens början, har fått sjuklön från arbetsgivaren ska antalet sjuklönedagar dras från 105 respektive 45. Resten utgör det maximala antalet sjuklönedagar för den aktuella sjukperioden.

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

Undantag 2

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

Mom 4 SJUKDOM UNDER SEMESTER

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

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

Mom 5 VISSA SAMORDNINGSREGLER

Mom 5:1

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

Rätt till sjuklön på lönedelar upp till 8 prisbasbelopp föreligger inte för tid då sjukpenning enligt Socialförsäkringsbalken utges på grund av arbetsskada eller för tid då rehabiliteringspenning utges.

Mom 5:2

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

Mom 5:3

Om arbetstagaren får annan ersättning från staten än enligt Socialförsäkringsbalken skall sjuklönen minskas med ersättningen.

Mom 6 INSKRÄNKNING I RÄTTEN TILL SJUKLÖN

Mom 6:1

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

Mom 6:2

Detta moment gäller också objektsanställda och timanställda.

Om arbetstagaren har skadats vid olycksfall som vållats av tredje man och ersättning inte ska utges enligt trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA) ska arbetsgivaren utge sjuklön endast om – respektive i den utsträckning – arbetstagaren inte kan få skadestånd för förlorad arbetsförtjänst från den för skadan ansvarige.

Mom 6:3

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

Mom 6:4

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

Anmärkningar

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

2. *Beträffande inskränkning i rätten till sjuklön på grund av vissa samordningsregler – se mom 5.*

Mom 7 LEDIGHET MED SMITTBÄRARPENNING

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

För anställd med semestertjänst görs avdrag med 100 % enligt § 7 mom 3:3.

Fr.o.m. den 15:e kalenderdagen görs avdrag och beräknas lön enligt § 7 mom 3:4.

Mom 8 FÖRÄLDRALÖN

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

En förutsättning för rätt till föräldralön är att arbetstagaren varit sammanhängande anställd hos arbetsgivaren under minst ett år.

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

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

Föräldralön betalas maximalt för 180 kalenderdagar och i proportion till ledighetens omfattning. Föräldralön utbetalas under högst två ledighetsperioder. Föräldralön utges per föräldraskap och inte per barn vid flerbarnsfödsl.

Mom 9 LÖNEAVDRAG VID LEDIGHET DÅ RÄTT TILL FÖRÄLDRALÖN INTE FÖRELIGGER

Om en arbetstagar vid föräldraledighet inte har rätt till föräldralön enligt mom 8 görs löneavdrag för varje kalenderdag av frånvaron med:

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

Mom 10 LÖNEAVDRAG VID LEDIGHET MED TILLFÄLLIG FÖRÄLDRAPENNING FÖR CIRKELLEDARE RESPEKTIVE LÄRARE MED TJÄNSTGÖRINGSFRI TID

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

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

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

Mom 11 LÖNEAVDRAG VID LEDIGHET MED TILLFÄLLIG FÖRÄLDRAPENNING FÖR CIRKELLEDARE RESPEKTIVE LÄRARE MED SEMESTERTJÄNST

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

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

§ 8 Semester

Mom 1 SEMESTERNS LÄNGD OCH FÖRLÄGGNING

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

Semesterns längd är 26 dagar.

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

För cirkelledare respektive lärare med tjänstgöringsfri tid inräknas semester i den tjänstgöringsfria tiden. Semestern anses förlagd till tjänstgöringsfri tid under sommaren, räknat från första vardagen av densamma.

Lokal överenskommelse kan träffas om annan förläggning av semestern.

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

Mom 2 SEMESTERLÖN, SEMESTERERSÄTTNING M.M.

Detta moment gäller också objektsanställda och timanställda.

Mom 2:1 ANSTÄLLNING HÖGST TRE MÅNADER

Arbetstagare som anställs för högst tre månader, och där anställningen inte varar längre tid, har inte rätt till semesterledighet. För dessa arbetstagare ingår semesterersättning enligt lag i timlönen.

Mom 2:2 LÖN UNDER SEMESTER FÖR ÖVRIGA LEDARE/LÄRARE

För månadsavlönad arbetstagare med en sammanhängande anställningstid om mer än tre månader gäller följande.

Lön under semester är aktuell månadslön. Därutöver utges semestertillägg. Semestertillägget är 0,8% av månadslönen per betald semesterdag.

Semestertillägget utbetalas vid det ordinarie löneutbetalningstillfället närmast efter semestern.

Vid objektsanställning och timanställning mer än tre månader ska semesterlön enligt lag utges utöver timlön. Semesterlönen ska specificeras.

Mom 2:3 ÄNDRAD SYSSELSÄTTNINGSGRAD

Om arbetstagaren under intjänandeåret haft annan sysselsättningsgrad än då semestern tas ut ska månadslönen vid semestern proportioneras med hänsyn till detta. Detta gäller även vid uttag av sparad semester.

Mom 2:4 SEMESTERLÖN VID OUTTAGEN SEMESTER

Arbetstagare som på grund av semesterlönegrundande frånvaro inte kunnat ta ut semesterledighet enligt semesterlagen/avtalet under tjänstgöringsfri tid under sommaren – och gjort framställning utan dröjsmål härom erhåller semesterlön (inkl. semestertillägg) efter semesteråret slut.

Semesterlönen som ska utges per semesterdag beräknas på följande sätt:

$$\frac{\text{månadslönen} \times 12}{365} \times 1,64$$

I de fall lön för tjänstgöringsfri tid betalas är dock semesterlönen per betald semesterdag endast 0,8 % av den månadslön som är aktuell under den tjänstgöringsfria tiden.

Mom 2:5 INTJÄNAD LÖN FÖR TJÄNSTGÖRINGSFRI TID

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

Mom 2:6 INTJÄNAD SEMESTERLÖN

I de fall anställningen har avsett tjänst förenad med sedvanlig semester ska eventuellt intjänad semesterlön i form av semesterersättning utbetalas. Semesterersättning per semesterdag beräknas enligt § 8 mom 2:4.

Arbetstagare som erhållit för mycket utbetald semesterlön eller erhållit semesterlön för fler semesterdagar än vederbörande intjänat skall återbetala för mycket utbetald semesterlön. Avdrag görs från inestående lön eller semesterersättning enligt samma bestämmelser som vid tjänstledighet men räknas på den lön som gällde under ledigheten.

§ 9 Lön för tjänstgöringsfri tid

Mom 1 DEFINITIONER

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

Tjänstgöringsfri tid är tid då arbetstagaren inte är tjänstgöringsskyldig.

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

Mom 2 LÖN FÖR TJÄNSTGÖRINGSFRI TID

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

Mom 3 AVDRAG PÅ LÖN UNDER TJÄNSTGÖRINGSFRI TID

För icke semesterlönegrundande frånvaro under arbetsåret görs löneavdrag;

- för frånvaro hel kalendermånad med 26,3 % av månadslönen.
- för frånvaro hel arbetsdag med 1,25 % av månadslönen.

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

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

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

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

Mom 4 ANSTÄLLNING DEL AV ARBETSÅRET

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

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

Anmärkning

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

Mom 5 ÅTERGÅNG I TJÄNST UNDER TJÄNSTGÖRINGSFRI TID VID FÖRÄLDRALEDIGHET SAMT LEDIGHET FÖR STUDIER

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

§ 10 Permission, tjänstledigheter m.m.

Mom 1 PERMISSION

Permission (= kort ledighet med lön) beviljas i regel endast för del av arbetsdag. I särskilda fall kan dock permission beviljas även längre tid t.ex. vid plötsligt svårt sjukdomsfall hos nära anhörig enstaka dag/ gång om inte särskilda skäl föreligger – nära anhörigs frånfälle, jordfästning och grav/urnsättning.

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

Mom 2 TJÄNSTLEDIGHET

Mom 2:1 BEVILJANDE AV TJÄNSTLEDIGHET

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

Mom 2:2 BERÄKNING AV TJÄNSTLEDIGHETSAVDRAG VID TJÄNST MED TJÄNSTGÖRINGSFRI TID

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

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

Vid tjänstledighet hel kalendermånad görs avdrag med månadslönen.

För ej semesterlönegrundande frånvaro görs därtill avdrag under den tjänstgöringsfria tiden enligt § 9.

Mom 2:3 BERÄKNING AV TJÄNSTLEDIGHETSAVDRAG FÖR ARBETSTAGARE MED SEMESTERTJÄNST

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

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

$$\frac{1}{21} \times \text{månadslönen}$$

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

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

Vid tjänstledighet hel kalendermånad görs avdrag med månadslönen.

Mom 3 ANNAN LEDIGHET

Mom 3:1 BEVILJANDE AV ANNAN LEDIGHET

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

Mom 3:2 BERÄKNING AV AVDRAG VID ANNAN LEDIGHET

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

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

Mom 3:3 BERÄKNING AV AVDRAG VID ANNAN LEDIGHET (VID SEMESTERTJÄNST)

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

Avdraget per timme är:

$$\frac{1}{175} \times \text{månadslönen}$$

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

§ 11 Lön för del av löneperiod

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

För varje kalenderdag som anställningen omfattar utges en daglön.

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

§ 12 Anställningens upphörande

Mom 1 UPPSÄGNINGSTIDER

Mom 1:1 UPPSÄGNINGSTIDER FÖR TILLSVIDAREANSTÄLLDA

Från arbetsgivarens sida

Uppsägningstid enligt LAS gäller.

Från arbetstagarens sida

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

För arbetstagare med en sysselsättningsgrad om minst 75 % vid uppsägningstidpunkten är uppsägningstiden 3 månader.

Tillsvidareanställd ledare/lärare anställd efter 1998-01-01

Uppsägningstid enligt LAS gäller.

Anmärkning

En uppsägning från såväl arbetsgivaren som arbetstagaren ska ske skriftligen.

Mom 1:2 UPPSÄGNINGSTIDER FÖR OBJEKTSANSTÄLLD OCH TIMANSTÄLLD

Anställningen upphör när studiecirkeln/kursen/objektet genomförts. Besked och underåttelseplikt samt skyldighet att lämna varsel enligt LAS föreligger inte.

Mom 1:3 UPPSÄGNINGSTID FÖR ARBETSTAGARE SOM Fyllt eller Fyller 68 ÅR (69 ÅR FRÅN OCH MED DEN 1 JANUARI 2023)

Anställningen upphör, efter skriftlig underrättelse härom, utan uppsägning vid utgången av den månad arbetstagaren fyller 68 år (69 år från och med 1 januari 2023).

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

Arbetsgivaren och arbetstagaren får avtala om annat.

Mom 2 AVBRYTANDE AV VISSTIDANSTÄLLNING OCH PROVANSTÄLLNING

Visstidsanställda

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

Provanställda

En provanställning kan av både arbetstagaren och arbetsgivaren avbrytas före prövotidens utgång genom skriftligt besked senast 14 dagar i förväg. Har skriftligt besked inte lämnats inom sex månader efter tillträdande av anställningen gäller den fortsatta anställningen som tillsvidareanställning. Vid sjukdomsfall överstigande sex dagar kan arbetsgivaren och arbetstagaren överenskomma om en mot sjukdomsperioden svarande förlängning av anställningstiden.

Mom 3 SKADESTÅND DÅ ARBETSTAGAREN INTE IAKTTAR UPPSÄGNINGSTIDEN

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

Mom 4 TURORDNING VID UPPSÄGNING P.G.A. ARBETSBRIST OCH TURORDNING VID FÖRETRÄDESRÄTT TILL ÅTERANSTÄLLNING

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

De lokala parterna kan träffa överenskommelse om annan turordning.

§ 13 Trygghetsförmåner, avtalsförsäkringar

Denna paragraf mom 1 och mom 2 gäller också objektsanställda och timanställda.

Mom 1 ARBETSSKADEFÖRSÄKRING

Arbetsgivaren ska teckna följande försäkring.

Arbetskadeförsäkring (TFA) enligt gällande regler mellan arbetsmarknadens parter.

Mom 2 TILLÄGGSPENSIONS-FÖRSÄKRING, GRUPPLIVFÖRSÄKRING

Mom 2:1 FÖDDA 1979 OCH SENARE

För samtliga cirkelledare/lärare anställda enligt detta avtal födda 1979 och senare ska arbetsgivaren teckna tilläggspensionsförsäkring enligt gällande regler mellan arbetsmarknadens parter, dvs ITP 1 samt TGL.

Mom 2:2 FÖDDA 1978 OCH TIDIGARE

För tillsvidareanställda cirkelledare/lärare samt för objektsanställda cirkelledare och timanställda med en årsarbetstid om 320 undervisningstimmar eller mer vilka är födda 1978 och tidigare ska arbetsgivaren teckna:

- Tilläggspensionsförsäkring (ITP/KTP)
- Tjänste-/avtalsgrupplivförsäkring (TGL/AGL)

Det gäller också för visstidsanställda ledare/lärare med en minsta genomsnittlig veckoarbetstid om 8 timmar. För arbetstagare som kombinerar tjänster enligt § 2 mom 3 ska arbetstiden i tjänsterna räknas samman.

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

Mom 2:3 TIDSBEGRÄNSAT ARBETSTILLSTÅND

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

Mom 3 LÄKARVÅRDSERSÄTTNING

För tillsvidareanställd arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning som haft en sammanhängande anställningstid om minst sex månader gäller följande.

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

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

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

Mom 4 FÖRETAGSHÄLSOVÅRD

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

Saknas sådana regler har arbetstagare enligt första stycket rätt att genomgå hälsokontroll vid allmän sjukvårdsinrättning på arbetsgivarens bekostnad. Ersättning utges med patientavgift fastställd av respektive region och mot uppvisande av kvitto.

§ 14 Resekostnadsersättning och traktamenten

Denna paragraf gäller också objektsanställda och timanställda.

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

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

Som tjänsteställe fastställs det arbetsställe till vilket huvuddelen av tjänstgöringen är förlagd. Resekostnadsersättning beräknas med tjänstestället som utgångspunkt. Reseersättning utges dock endast för verklig resekostnad. Arbetsgivaren ska i giltigaste mån sträva efter att minimera antalet arbetsställen per dag för arbetstagaren.

Förekommer trots det tidsödande resor mellan olika arbetsställen under en och samma dag ska arbetsgivaren och arbetstagaren komma överens om ett lönetillägg för sådana resor.

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

För beordrad tjänsteresa med egen bil 20 kr/mil.

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

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

Ovanstående gäller om inte annan lokal överenskommelse träffas.

§ 15 Facklig förtroendeman

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

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

Parterna ska vid arbetsårets början underrätta varandra om vem eller vilka personer som äger företräda studieförbundsavdelningen respektive den fackliga organisationen samt medverka till att regelbundna kontakter upprätthålls. Har ingen förändring skett från föregående arbetsår behöver ny underrättelse inte göras.

Vid beräkning av erforderlig tid för löpande fackliga uppdrag utgår i normalfallet ersättning enligt följande.

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

§ 16 Giltighetstid

Avtalet gäller för tiden från och med den 1 september 2020 till och med den 31 augusti 2023. Därefter löper avtalet med en ömsesidig uppsägningstid om 7 dagar.

Part äger rätt att senast den 31 maj 2022 säga upp avtalet till upphörande vid utgången av den 31 augusti 2022. Därefter löper avtalet med en ömsesidig uppsägningstid om 7 dagar.

Stockholm den 17 december 2020

IDEA

Läraryrskommittén och Lärarnas Riksförbunds Samverkansråd

Teaterförbundet

Särbestämmelse 1; Cirkelledare

1. DEFINITIONER

Denna särbestämmelse gäller

- Ledare i statsbidragsberättigad folkbildningsverksamhet.

2. ANSTÄLLNINGSBESKED

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

För arbetstagare med objektsanställning kan gälla att ömsesidigt anställningsavtal bekräftas genom överlämnande av närvarolista/motsvarande handling. Närvarolistan/motsvarande handling utgör då anställningsbevis och ska innehålla uppgifter enligt LAS § 6c.

3. ARBETSTID VID ANSTÄLLNING MED TJÄNSTGÖRINGSFRI TID

För cirkelledare i studiecirkel respektive annan folkbildningsverksamhet utgör den reglerade årsarbetstiden 1 080 undervisningstimmar per arbetsår vid heltidsanställning. Årsarbetstiden 1 080 timmar har fastställts utifrån en studietimme om 45 minuter.

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

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

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

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

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

Anmärkning

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

4. ARBETSTID VID ANSTÄLLNING MED SEMESTER

Den ordinarie arbetstiden för heltidsanställd arbetstagare får inte överstiga 40 timmar i genomsnitt per helgfri vecka under en begränsningsperiod om högst sex månader.

I vecka då helgdag infaller på någon av dagarna måndag– lördag (lätthelgdag) minskas den ordinarie arbetstiden med det antal ordinarie arbetstimmar som annars skulle ha fullgjorts sådan dag.

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

Anmärkning

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

5. FÖRLÄGGNING AV ARBETSTIDEN

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

6. LOKALA ARBETSTIDSAVTAL

De lokala parterna kan träffa överenskommelse om lokala arbetstidsavtal. I dessa kan överenskommelse träffas om andra tidsramar än de ovan angivna, dock längst 12 månaders beräkningsperiod.

Förhandlingar enligt ovan kan endast föras som lokal förhandling.

Särbestämmelse 2; Ledare/lärare inom uppdragsutbildning

1. DEFINITIONER

Denna särbestämmelse gäller

- Ledare/lärare i sådan verksamhet som är beställd av stat, kommun, region eller privat företag/organisation (ej statsanslagsberättigad folkbildningsverksamhet).

2. ARBETSTID VID TJÄNST MED TJÄNSTGÖRINGSFRI TID

Arbetstiden är maximalt 1 799 timmar per år. Den reglerade arbetstiden är högst 1 360 timmar per år och förläggs till högst 44 veckor per arbetsår. Resterande tid är förtroendearbetstid, dvs tid som arbetstagaren själv råder över. Förtroendearbetstiden är främst avsedd att användas till planerings- och uppföljningsarbete, spontana elev-kontakter, kompetensutveckling samt andra liknande arbetsuppgifter.

Arbetstidens omfattning och förläggning fastställs av arbetsgivaren efter samråd med berörd arbetstagarare, i enlighet med parternas gemensamma syn eller efter lokal förhandling om sådan begärs.

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

3. ARBETSTID VID TJÄNST MED SEMESTER

Den ordinarie arbetstiden för heltidsanställd arbetstagarare får inte överstiga 40 timmar i genomsnitt per helgfri vecka under en begränsningsperiod om högst sex månader.

I vecka då helgdag infaller på någon av dagarna måndag–lördag (lätthelgdag) minskas den ordinarie arbetstiden med det antal ordinarie arbetstimmar som annars skulle ha fullgjorts sådan dag.

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

Anmärkning

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

4. TILLÄMPNING VID FRÅNVARO M.M.

Om arbetsgivaren och arbetstagaren kommit överens om att den reglerade arbetstiden enbart omfattar undervisningstid, och inte anges som procent av heltid, ska vid avdragsregler samt ersättning vid arbete utöver ordinarie arbetstid tillämpas samma beräkningsprincip som för cirkelledare med tjänstgöringsfri tid. För timanställd tillämpas samma beräkningsprinciper som för objektsanställd.

5. LOKALA ARBETSTIDSAVTAL

De lokala parterna kan träffa överenskommelse om lokala arbetstidsavtal. I dessa kan överenskommelse träffas om andra tidsramar än de ovan angivna, dock längst 12 månaders beräkningsperiod.

Förhandlingar enligt ovan kan endast föras som lokal förhandling.

Särbestämmelse 3; Lärare vid fristående gymnasieskola m.fl.

1. DEFINITIONER

Denna särbestämmelse gäller

- Ledare/lärare som undervisar vid fristående gymnasieskola med studieförbund som huvudman.

2. ARBETSTID VID TJÄNST MED TJÄNSTGÖRINGSFRI TID

För ledare/lärare som undervisar vid fristående gymnasieskola med läsårsbunden verksamhet är arbetstiden 1 799 timmar per år. Den reglerade arbetstiden är högst 1 360 timmar per år och förläggs till högst 194 dagar per arbetsår. Resterande tid är förtroendearbetstid, dvs tid som arbetstagaren själv råder över. Förtroendearbetstiden är främst avsedd att användas till planerings- och uppföljningsarbete, spontana elevkontakter, kompetensutveckling samt andra liknande arbetsuppgifter.

3. ARBETSTID VID TJÄNST MED SEMESTER

Den ordinarie arbetstiden för heltidsanställd arbetstagare får inte överstiga 40 timmar i genomsnitt per helgfri vecka under en begränsningsperiod om högst sex månader.

I vecka då helgdag infaller på någon av dagarna måndag – lördag (lätthelgdag) minskas den ordinarie arbetstiden med det antal ordinarie arbetstimmar som annars skulle ha fullgjorts sådan dag.

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

Anmärkning

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

4. TILLÄMPNING VID FRÅNVARO M.M.

Om arbetsgivaren och arbetstagaren kommit överens om att den reglerade arbetstiden enbart omfattar undervisningstid, och inte anges som procent av heltid, ska vid avdragsregler samt ersättning vid arbete utöver ordinarie arbetstid tillämpas samma beräkningsprincip som för cirkelledare med tjänstgöringsfri tid. För timanställd tillämpas samma beräkningsprinciper som för objektsanställd.

5. LOKALA ARBETSTIDSAVTAL

De lokala parterna kan träffa överenskommelse om lokala arbetstidsavtal. I dessa kan överenskommelse träffas om andra tidsramar än de ovan angivna, dock längst 12 månaders beräkningsperiod.

Förhandlingar enligt ovan kan endast föras som lokal förhandling.

Särbestämmelse 4; Lärare inom övriga utbildningar/områden

1. DEFINITIONER

Denna särbestämmelse gäller

- Ledare/lärare i sådan verksamhet som bedrivs av studieförbund som huvudman och som ej hänförs till särbestämmelse 1–3.

2. ARBETSTID VID TJÄNST MED TJÄNSTGÖRINGSFRI TID

Arbetstiden är maximalt 1 799 timmar per år. Den reglerade arbetstiden är högst 1 360 timmar per år och förläggs till högst 44 veckor per arbetsår. Resterande tid är förtroendearbets-tid, dvs tid som arbetstagaren själv råder över. Förtroendearbetstiden är främst avsedd att användas till planerings- och uppföljningsarbete, spontana elev-kontakter, kompetensutveckling samt andra liknande arbetsuppgifter.

Arbetstidens omfattning och förläggning fastställs av arbetsgivaren efter samråd med berörd arbetstagarare, i enlighet med parternas gemensamma syn eller efter lokal förhand-ling om sådan begärs.

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

3. ARBETSTID VID TJÄNST MED SEMESTER

Den ordinarie arbetstiden för heltidsanställd arbetstagarare får inte överstiga 40 timmar i genomsnitt per helgfri vecka under en begränsningsperiod om högst sex månader.

I vecka då helgdag infaller på någon av dagarna måndag–lördag (lätthelgdag) minskas den ordinarie arbetstiden med det antal ordinarie arbetstimmar som annars skulle ha fullgjorts sådan dag.

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

Anmärkning

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

4. TILLÄMPNING VID FRÅNVARO M.M.

Om arbetsgivaren och arbetstagaren kommit överens om att den reglerade arbetstiden enbart omfattar undervisningstid, och inte anges som procent av heltid, ska vid avdragsregler samt ersättning vid arbete utöver ordinarie arbetstid tillämpas samma beräkningsprincip som för cirkelledare med tjänstgöringsfri tid. För timanställd tillämpas samma beräkningsprinciper som för objektsanställd.

5. LOKALA ARBETSTIDSAVTAL

De lokala parterna kan träffa överenskommelse om lokala arbetstidsavtal. I dessa kan överenskommelse träffas om andra tidsramar än de ovan angivna, dock längst 12 månaders beräkningsperiod.

Förhandlingar enligt ovan kan endast föras som lokal förhandling.

Avtal om personalutveckling

för ledare/lärare vid studieförbundsavdelning/motsvarande.

§ 1 Avtalets omfattning

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

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

§ 2 Samråd om fortbildning och ledarutbildning

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

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

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

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

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

§ 3 Om överenskommelse inte kan nås

Mom 1 LEDARTRÄFFAR

Detta moment gäller också objektsanställda cirkelledare och timanställda.

Ledarträffar ingår i tjänstgöringsskyldigheten utöver överenskommen årsarbetstid/studie-

timmar. Tidpunkt för ledarträff ska meddelas cirkelledaren/läraren inför varje ”termin” alternativt före arbetsårets början eller vid anställningstillfälle.

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

Mom 2 FORTBILDNINGERSÄTTNING OCH FÖRLÄGGNING

Ledare/lärare erhåller nedsättning av undervisningsskyldigheten med 1 tim/dag vid delta-gande i fortbildning förlagd till tid som inte är schemalagd arbetstid för ledaren/läraren. Vid genomförande av utbildning under del av dag minskar nedsättning proportionellt. Varje fortbildningsdag anses genomsnittligt omfatta 6 timmar. Nedsättning av undervisnings-skyldigheten enligt ovan utges inte för fortbildning förlagd till tid under måndag – fredag om annan ersättning utges.

Fortbildning ska i huvudsak förläggas till måndag–fredag under de veckor ledare/lärare är tjänstgöringsskyldiga. Vid fortbildning som äger rum lördag–söndag ska särskild ersättning utbetalas med nedan belopp per dag eller enligt lokal överenskommelse, utöver vad som sagt i första stycket i detta moment.

Fortbildningsersättningen räknas upp i enlighet med märket, dvs. 1,8 procent respektive år.

Från och med	Fortbildningsersättning per dag
2020-09-01	477 kr
2021-09-01	486 kr
2022-09-01	495 kr

§ 4 Förlorad arbetsinkomst

Denna paragraf gäller också objektsanställda cirkelledare och timanställda.

Förläggs fortbildning, ledarträffar och utvecklingssamtal till för ledaren/läraren schemalagd arbetstid räknas motsvarande arbetstid som fullgjord.

§ 5 Giltighetstid

Förändringarna i detta avtal gäller fr.o.m. den 1 september 2020. I övrigt gäller avtalet med samma giltighetstid och uppsägningsregler som avtalet om allmänna anställningsvillkor.

Parternas gemensamma syn

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

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

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

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

INTRODUKTION

I en lärande organisation med folkbildningsprägel ställs höga krav på ledningen att samla medarbetarna kring gemensamma bärande idéer och värden. På studieförbundsavdelningarna med sina olika grupper medarbetare – från heltidsanställda, en stor andel viss-tidsanställda ledare/lärare med olika omfattning i sin tjänst, till ideellt arbetande – ställs ledningen inför stora krav på förmåga att samla samtliga medarbetare till ett arbetslag som strävar mot gemensamma mål.

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

UTVECKLINGSSAMTAL OCH LÖNESAMTAL

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

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

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

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

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

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

Cirkelledares/lärares reglerade arbetstid fastställs inför varje arbetsår/termin i ett ordinarie arbetstidsschema i dialog mellan chef och medarbetare. Planeringen ska ske med beaktande av en jämn arbetsfördelning och balans mellan undervisning, för- och efterarbete samt andra arbetsuppgifter. Hänsyn ska tas till verksamhetens karaktär och den anställdes önskemål.

Avvikelse från arbetstidsschemat rapporteras regelbundet till närmaste chef.

Löneavtal 2020–2023

Gemensamma grundläggande principer för lönesättning avseende tillsvidareanställda cirkelledare/lärare inom studieförbunden.

Löneavtalet gäller Lärarförbundets, Lärarnas Riksförbunds och Teaterförbundets medlemmar anställda inom avtalsområdet Cirkelledare. Lönebildning och lönesättning ska bidra till att studieförbunden når uppsatta mål. Lönesättningen ska stimulera till förnyelse och utveckling av verksamheten samt till förbättringar av innehåll, kvalitet och ekonomi.

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

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

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

Grundläggande kriterier för lönesättning bör utarbetas inom respektive studieförbund.

1. OBJEKTSANSTÄLLDA OCH TIMANSTÄLLDA CIRKELLEDARE/LÄRARE MED EN ANSTÄLLNING OM MINST 25 PROCENT AV EN HELTIDSANSTÄLLNING

Lönerevision den 1 september 2020, den 1 september 2021 och den 1 september 2022

För objektsanställda och timanställda med 25 – 44 procent av heltid som påbörjar en ny anställning i samband med lönerevisionstillfället respektive år, och som varit anställd hos arbetsgivaren under vårterminen föregående arbetsår, utges löneökning i förhållande till utgående lön under föregående vårtermin.

1 september 2020 1,8 procent

1 september 2021: 1,8 procent

1 september 2022: 1,8 procent

För objektsanställd cirkelledare vars anställning omfattar minst 25 procent av en heltidsanställning gäller en lägsta timlön om 168 kr per undervisningstimme, inklusive semesterersättning (150 kr exklusive semesterersättning).

2. TILLSVIDAREANSTÄLLDA CIRKELLEDARE/LÄRARE OCH VISSTIDSANSTÄLLDA MED EN SAMMANHÄNGANDE ANSTÄLLNINGSTID OM MINST 3 MÅNADER ELLER MER (DOCK EJ OBJEKTSANSTÄLLDA OCH TIMANSTÄLLDA)

2.1 LÖNER 2020, 2021 RESPEKTIVE 2022

Lönerevision per den 1 september 2020, den 1 september 2021 och den 1 september 2022

Ett löneutrymme beräknas för cirkelledare och lärare med en anställning om minst 44 procent av en heltidsanställning enligt respektive särbestämmelse var för sig och utgör lägst nedan angivna procent av summan av cirkelledarnas/lärarnas månadslöner per den **31 augusti 2020, 31 augusti 2021** och den **31 augusti 2022**.

1 september 2020 1,8 procent

1 september 2021: 1,8 procent

1 september 2022: 1,8 procent

Löneutrymmet utgör inte någon individgaranti. I det fall lokal arbetstagarorganisation har fyra eller färre medlemmar hos arbetsgivaren kan procenttalet från gås om arbetsgivaren inte fullt ut kan tillämpa individuell lönesättning. Ekonomiska skäl är inte något godtagbart skäl att frångå avtalat löneökningutrymme.

Om inte annat avtalats lokalt beräknas löneutrymmet för berörda medlemmar per arbetstagarorganisation.

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

Löneutrymmet fördelas individuellt i enlighet med "Gemensamma grundläggande principer för lönesättning".

2.2 FÖRHANDLINGSORDNING

a) Lönerevision äger rum per den **1 september 2020, den 1 september 2021** och den **1 september 2022**. Information om detta avtals innebörd lämnas till alla medarbetare som omfattas av lönerevisionen.

- b) Arbetstagaren lämnar information till arbetsgivaren om facklig tillhörighet.
- c) Arbetsgivaren anmäler till berörd lokal part vilka som omfattas av lönerevisionen.
För Lärarförbundet utgör ombud/klubb lokal part. Saknas lokal facklig representation utser Lärarförbundets Riksorganisation företrädare. För Lärarnas Riksförbund utgör LR-förening lokal part. LR-förening utser företrädare med mandat att förhandla.
- d) Lärarförbundet, Lärarnas Riksförbund och Teaterförbundet ska till arbetsgivaren lämna skriftlig uppgift på av dem utsedda representanter.
- e) Arbetsgivaren ska senast den **31 januari 2021**, den **31 oktober 2021** och den **31 oktober 2022** till de av lokala parter utsedda representanterna lämna skriftligt meddelande om de nya löner som avses utges till berörda medlemmar.
- f) Om den lokala arbetstagarorganisationen önskar påkalla lokal förhandling ska meddelande lämnas till arbetsgivaren senast 14 dagar efter det att skriftligt besked mottagits.
- g) Om den lokala förhandlingen inte leder till uppgörelse, kan begäran om central förhandling påkallas senast 14 dagar efter det att den lokala förhandlingen avslutats. Central förhandling har i huvudsak tillkommit för att lösa frågor vid oenighet om beräkning av löneutrymmet eller dylikt.
- h) Efter avslutad lönerevision fastställer arbetsgivaren den nya lönen och meddelar arbetstagaren.

De lokala parterna kan träffa överenskommelse om annan förhandlingsordning än a–f.

3. OMFATTNING

3.1 HUVUDREGEL

Lönehöjningar enligt detta avtal punkt 1 respektive 2 omfattar cirkelledare/lärare som börjat sin anställning hos arbetsgivaren senast den **31 augusti 2020**, den **31 augusti 2021** och den **31 augusti 2022**.

3.2 UNDANTAG AV VISSA KATEGORIER

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

Löneavtalet omfattar inte ledare/lärare som den **31 augusti 2020**, den **31 augusti 2021** och den **31 augusti 2022**:

- inte har fyllt 18 år
- är visstidsanställd som vikare, som praktikant eller i övrigt för viss tid, viss säsong eller visst arbete och vars anställning inte har varat fortlöpande under 6 månader
- är provanställd

Arbetstagare som den **31 augusti 2020**, den **31 augusti 2021** och den **31 augusti 2022** 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 vederbörande återgår i tjänst ska lönen bestämmas efter samma normer som gällt för övriga cirkelledare/lärare hos arbetsgivaren enligt detta avtal.

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

3.3 CIRKELLEDARE/LÄRARE SOM SLUTAT SIN ANSTÄLLNING

Om en cirkelledare/lärare slutat sin anställning den **1 september 2020**, den **1 september 2021** respektive den **1 september 2022** eller senare och inte har fått lönehöjning enligt punkt 2.1 ska arbetstagaren anmäla sina krav härpå senast inom en månad efter det att de anställda har underrättats om att lönerrevisionen är genomförd. Om cirkelledaren/läraren försummar detta medför detta avtal inte längre någon rätt till retroaktiv ersättning.

3.4 ANSTÄLLNINGSAVTAL

Om avtal om anställning för cirkelledare/lärare träffats och det uttryckligen överenskommit att den avtalade lönen ska gälla oberoende av lönerrevisionen den **1 september 2020**, den **1 september 2021** respektive den **1 september 2022** ska ledaren/läraren inte omfattas av årets lönerrevision.

3.5 REDAN GENOMFÖRD LÖNEREVISION

Om arbetsgivaren i avvaktan på detta löneavtal redan har utgett generella och/eller individuella lönehöjningar ska dessa avräknas mot vad cirkelledaren/läraren erhåller vid tillämpningen av punkt 1 respektive 2 såvida inte uttrycklig lokal överenskommelse om annat träffats.

4. TILLÄMPNINGSREGLER

4.1 RETROAKTIV OMRÄKNING

I förekommande fall ska retroaktiv omräkning göras av:

- Sjukavdrag och sjuklön till och med 14:e kalenderdagen
- Tjänstledighetsavdrag
- Tilläggstimmar/övertidsersättning

Förhandlingsordning

Huvudavtal KFO – PTK

§ 1 Tillämpningsområde

Mom 1

Denna förhandlingsordning är gällande vid handläggningen av rätts- och intressetvister inom KFO-PTK-området.

Mom 2

Bestämmelserna i förhandlingsordningen är inte tillämpliga när förhandling förs om krav på skadestånd eller annan ersättning på grund av arbetsskada, samt när det gäller indrivning av klar och förfallen fordran.

Mom 3

Innehåller annat avtal, som träffats av KFO och PTK, avvikelse från denna förhandlingsordning, gäller den avvikelsen.

Mom 4

Bestämmelserna i förhandlingsordningen är inte avsedda att reglera vad som behandlas i 40 § LAS samt 11, 12, 14, 19-22, 33-40 §§ och 43 § andra stycket MBL.

Mom 5

Förhandlingsordningen inverkar inte på tvingande lagbestämmelser om preskriptions-, förhandlings- och talefrister.

§ 2 Förhandlingsrätt

Mom 1

Arbetstagarorganisation har rätt till förhandling med arbetsgivare, alternativt KFO, i frågor som rör förhållandet mellan arbetsgivaren och sådan medlem hos organisationen, som är eller har varit arbetstagar hos arbetsgivaren. Arbetsgivaren, alternativt KFO, har motsvarande rätt att förhandla med arbetstagarorganisation.

Mom 2

Om förhandling påkallas i rätts- eller intressetvist av en förhandlingsberättigad part åligger det motparten att träda i förhandling i enlighet med vad som föreskrives i denna förhandlingsordning.

Om olovlig stridsåtgärd har vidtagits ska enligt 43 § MBL överläggningar äga rum.

Mom 3

Även om förhandling inte kommit till stånd ska part anses ha fullgjort sin förhandlingskyldighet då det mot förhandlingen funnits hinder som inte berott på parten själv.

§ 3 Förhandlingspreskription

Part, som har förhandlingsrätt enligt § 2, och som i rättstvist vill yrka skadestånd eller annan fullgörelse, ska påkalla förhandling härom inom fyra månader från det att han fått kännedom om den omständighet varpå kravet grundas. Förhandlingen måste dock påkallas senast två år efter det att denna omständighet inträffat.

Påkallar part inte förhandling inom föreskriven tid förlorar han rätten till förhandling.

Anmärkning:

Observera dock bestämmelsen i § 1 mom 5.

§ 4 Förhandlingsförfarandet

Mom 1

Part som vill förhandla ska göra framställning härom till motparten och ange den fråga förhandlingen ska röra.

Parterna ska därefter utan dröjsmål bestämma tid och plats för förhandlingssammanträde. Parterna kan gemensamt välja annan form för förhandling än sammanträde.

Förhandlingskyldig part ska själv eller genom ombud inställa sig vid förhandlingssammanträdet och lägga fram motiverat förslag till lösning av den fråga förhandlingen avser.

Mom 2

Förhandling ska bedrivas skyndsamt. Protokoll, som justeras av båda parter, ska föras. Detta behöver dock inte ske om parterna är ense härom.

Mom 3

Enas parterna ej om annat, ska förhandling anses avslutad när part som har fullgjort sin förhandlingsskyldighet har givit motparten skriftligt besked om att han frånträder förhandlingen.

§ 5 Lokal förhandling

Mom 1

Förhandling ska i första hand genomföras mellan arbetsgivare och lokal arbetstagarorganisation (lokal förhandling).

Mom 2

Lokal förhandling ska påbörjas snarast möjligt och senast inom två veckor från den dag då den påkallas, om parterna inte enas om annat.

§ 6 Central förhandling

Mom 1

Kan överenskommelse ej träffas vid lokal förhandling ankommer det på part som vill fullfölja ärendet att hänskjuta frågan till förhandling mellan KFO och berört PTK-förbund (central förhandling).

Mom 2

Framställning om central förhandling rörande skadestånd eller annan fullgörelse ska skriftligen göras av KFO eller berört PTK-förbund till motparten senast två månader efter den dag då den lokala förhandlingen avslutades. Försummar part detta förlorar han rätten till förhandling.

Mom 3

Central förhandling ska påbörjas snarast möjligt och senast inom tre veckor från den dag den påkallas, om parterna inte enas om annat.

§ 7 Avgörande av intressetvist

Mom 1

Twist i intressefråga, som inte är reglerad i lag eller avtal (intressetvist) och som varit föremål

för central förhandling utan att kunna lösas, kan av part hänskjutas till Förlikningsnämnden KFO-PTK inom två veckor i enlighet med vad som föreskrivs i § 11.

Mom 2

Parterna kan gemensamt hänskjuta tvisten till centralrådet att såsom skiljenämnd avgöra intressetvisten.

§ 8 Avgörande av rättstvist

Mom 1

Tvist som rör innebörden av lag, enskilt avtal, kollektivavtal eller gällande rätt i övrigt (rättstvist) och som varit föremål för central förhandling utan att kunna lösas, kan av part hänskjutas till avgörande av AD, såvida inte parterna är ense om att pröva tvisten för slutligt avgörande i skiljeinstans enligt lagen om skiljemän.

Tvist rörande detta huvudavtal handläggs dock enligt § 9.

Mom 2

I rättstvist rörande skadestånd eller annan fullgörelse ska talan väckas i AD inom tre månader från det att den centrala förhandlingen anses avslutad, dock ska i fråga som omfattas av lagen om anställningsskydd talan väckas i AD inom fyra månader.

Har hinder funnits mot förhandling och har detta hinder ej berott på den part som försökt få förhandling till stånd, räknas tiden från det att förhandling senast skulle ha hållits enligt denna förhandlingsordning.

Försitter part talefristen förlorar han rätten att föra talan i tvisten.

§ 9 Tvist rörande huvudavtalet

Tvist rörande detta huvudavtal, som varit föremål för central förhandling utan att kunna lösas, kan av part hänskjutas till behandling av Förlikningsnämnden KFO-PTK i enlighet med vad som föreskrivs i § 11.

§ 10 Neutralitet och skyddsarbete

Vid konflikt inom KFO-området ska direkt och indirekt berörda parter följa de sedvanliga

reglerna rörande neutralitet och skyddsarbete. Uppstår tvist härom kan denna omedelbart av berörd part underställas Förlikningsnämnden KFO-PTK för bindande utlåtande på sätt som föreskrivs i § 11.

§ 11 Förlikningsnämnden KFO – PTK

Mom 1

Förlikningsnämnden KFO-PTK består av två ledamöter, varav en utses av KFO och en av PTK.

Vid förlikningsnämndens prövning får ej delta ledamot, som direkt berörs av tvisten eller är styrelseledamot i eller anställd av företag som direkt berörs av tvisten.

Vid förlikningsnämndens sammanträden ska föras protokoll, som justeras av båda parter.

Mom 2

KFO respektive berört PTK-förbund äger enligt § 7 mom 1 rätt att efter avslutad förhandling anmäla olöst intressetvist till förlikningsnämnden.

Av § 9 följer vidare att KFO respektive berört PTK-förbund efter avslutad förhandling kan hänskjuta tvist rörande detta huvudavtal till behandling av förlikningsnämnden.

Mom 3

Förlikningsnämnden ska ofördröjligen, dock senast inom en vecka, hålla förlikningssammanträde till vilken de tvistande parterna ska kallas. Förlikningsnämnden ska därvid försöka åstadkomma enighet mellan de tvistande i enlighet med de förslag, som under förhandlingen kan bli framställda av de tvistande parterna. Om det i sådant fall kan anses ägnat att befordra en lösning av tvisten kan förlikningsnämnden hemställa hos parterna om de jämkningar eller medgivanden, som kan anses lämpliga för detta ändamål.

Förlikningsnämndens förslag till lösning av tvist enligt mom 2 ska grundas på vad som framkommit vid förhandlingen.

Förlikningsnämnden avgör i övrigt själv formerna för sitt arbete.

Mom 4

Om förlikningsnämnden inte kan enas om förslaget till tvistens lösning eller framlagt förslag inte godkänns av parterna, kan nämnden hänskjuta tvistefrågan till Fackliga-Kooperativa

centralrådet för yttrande. Förlikningsnämnden har, om tvisten har hänskjutits till centralrådet, att efter centralrådets yttrande, vid sammanträde mellan parterna söka åstadkomma enighet mellan de tvistande i enlighet med yttrandet.

Mom 5

Stridsåtgärd får inte vidtagas av någondera parten, förrän förlikningsnämnden har fullgjort sitt uppdrag.

Mom 6

Förlikningsnämnden ska enligt § 10 vid konflikt inom KFO-området avge för KFO och berört PTK-förbund bindande utlåtande rörande de regler om neutralitet och skyddsarbete, som ska gälla i konflikten.

§ 12 Fackliga-kooperativa centralrådet

Mom 1

Fackliga-Kooperativa centralrådet består av fyra för en tid av tre år utsedda ledamöter, av vilka två utses av KFO och två av PTK. För dessa utses lika antal suppleanter.

I centralrådet ska tjänstgöra en sekreterare från KFO respektive PTK.

Vid centralrådets prövning får ej delta ledamot eller suppleant, som direkt berörs av tvisten eller är styrelseledamot i eller anställd av företag som direkt berörs av tvisten.

Vid centralrådets sammanträden ska föras protokoll.

Mom 2

Vid centralrådets behandling av tvist ska förlikningsnämndens ledamöter vara närvarande såsom föredragande. Centralrådet kan kalla representant för av tvisten berörda företag, arbetstagare eller organisationer att höras inför centralrådet.

Mom 3

Centralrådets arbete ska bedrivas skyndsamt.

Mom 4

För att centralrådet ska kunna fatta beslut, ska samtliga ledamöter närvara. Varje ledamot har en röst. Som nämndens beslut gäller den mening som flertalet ledamöter är ense om.

FREMIA
Besöksadress:
Klara Södra Kyrkogata 1
Box 16355
103 26 Stockholm
www.fremia.se



