

PROTOKOLL

Saken: Tecknande av kollektivavtal gällande lärare, skolledare samt övrig personal vid Praktiska Sverige AB och Movant AB (nedan kallad Praktiska och Movant).

Parter	Praktiska Sverige AB och Movant AB	Robert Westberg
	Läraryrskommittén och Lärarnas Riksförbunds Samverkansråd	Ulla Persson (Läraryrskommittén) Göran Björling (Lärarnas Riksförbund) Dennis Pehrson (Läraryrskommittén) Chierstin Emilsson (Lärarnas Riksförbund)
	Sveriges Skolledarförbund	Britt Sundström

Datum 2014-05-21

- 1 På grund av utträde ur Almega önskar parterna teckna nytt avtal gällande från 28 maj 2014.
- 2 Praktiska är huvudman för friskolor. Skolformen kan inte jämföras med kommunala skolor. Samtliga skolor kräver att speciell hänsyn tas vid planering och organisation av arbetet för att erhålla en god arbetsmiljö för anställda och elever.

Movant bedriver vuxenutbildning som upphandlas av Arbetsförmedlingen och kommuner. Movant genomför även utbildningar direkt mot företag.
- 3 Praktiska Sveriges Gymnasier är skolverksamhet som inte liknar traditionella gymnasier. Undervisningen sker ofta i mindre grupper eller ute på en arbetsplats. Vid den lokala arbetstidsplaneringen ska därför stor hänsyn tas till de lokala

förhållandena när det gäller storleken på elevgrupperna, lärarnas ämneskombinationer, antalet arbetsplatser o dyl. Flexibilitet ska eftersträvas så att eleverna får sin undervisning i grupper som storleksmässigt är anpassat till den kunskap som ska inhämtas. En heltidstjänst innehåller normalt undervisning så att elever erhåller ca 10 000 gymnasiepoäng per läsår. Fördelningen mellan undervisningstid och övrig tid fastställs lokalt.

Bestämmelserna som anges här ska därför endast ses som ramar som ligger till grund för den lokala arbetstidsplanering rektor fastställer efter samråd med berörda tjänstemän.

- 4 Parterna är överens om att teckna kollektivavtal och att fortsätta arbete med bilaga 2 – kompetensutveckling och 3 - arbetstidsgrupp. Avtalet gäller för tiden 2014-05-28 till 2016-12-31.
- 5 Parterna har att beakta under året de utbildningspolitiska reformerna som nu sjsätts i form av utbildning i rektorsprogrammet, rektors- lärarlyftet, karriärreformen och lärarlegitimation, samt att mentorskap och handledning bör regleras.
- 6 Parterna ska årligen i oktober månad gemensamt analysera löneutvecklingen och andra övergripande verksamhetsfrågor inom Praktiska, samt vidta de åtgärder man är överens om.
- 7 Förhandlingen förklaras avslutad.

Vid protokollet

Robert Westberg

Justeras:

Justeras:

Ulla Persson

Göran Björling

Justeras

Britt Sundström

Kollektivavtal

Avtal om allmänna anställningsvillkor

§1 Avtalets omfattning

Avtal mellan Praktiska Sverige AB, Movant AB och Lärarförbundets och Lärarnas Riksförbunds Samverkansråd (Samverkansrådet) samt Sveriges Skolledarförbund gällande för samtliga anställda inom Praktiska Sveriges och Movants Skolverksamhet. I den anställdes anställningsavtal ska anges om tjänsten omfattas av detta avtal.

§2 Anställning

Avtalet skiljer mellan två olika huvudtyper av anställningar, tillsvidareanställning och tidsbegränsad anställning. Grundregeln är att varje anställning gäller tillsvidare om inte annat avtalats med arbetstagaren.

Provanställning

Provanställning kan vara i högst sex månader.

Anställning på prov upphör en månad efter det att någondera parten lämnat skriftlig underrättelse. Har sådan underrättelse inte lämnats inom sex månader övergår anställningen automatiskt till en tillsvidareanställning. Underrättelse lämnas till facklig organisation som arbetstagaren tillhör 14 dagar innan anställningen upphör.

Vid frånvaro överstigande sex dagar kan arbetsgivaren och arbetstagaren överenskomma om en motsvarande förlängning.

Andra tidsbegränsade anställningar

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan komma överens om en tidsbegränsad anställning då:

- 1 anställningen avser vikariat under annans frånvaro eller
- 2 anställningen avser viss tid under rekryteringsprocessen i avvaktan på att befattningen tillsätts eller

Anmärkning 1 vikariat

Från 1 januari 2008 övergår ett vikariat automatiskt till en tillsvidareanställning efter 24 månader under de senaste fem åren.

Anmärkning 2 vikariat

Regeln i 5 § sista stycket i lagen om anställningsskydd om ett vikariats övergång till tillsvidareanställning gäller inte för arbetstagare som anställts som vikarie och saknar behörighet enligt skollagen.

Anmärkning 3 vikariat

Uppkommer behov av vikarie bör i första hand undersökas om vikariefrågan kan lösas genom utökning av arbetstiden för deltidsanställd arbetstagare. Sådan utökning av arbetstiden ska inte betraktas som mertid enligt arbetstidslagen.

3 anställningen avser allmän visstidsanställning om högst 24 månader under en femårsperiod eller

4 anställningen avser arbete där årsarbetstiden understiger 40 procent av årsarbetstiden för en heltidsanställning eller

5 den som anställs har uppnått ordinarie pensionsålder enligt ITP-planen eller

6 anställning i det fall särskilt bidrag för elever med särskilda behov utges till skolan eller för arbetstagare som har direkt samband med en specifik elev mer särskilda behov. Sådan anställning ger inte företrädesrätt enligt 25 § LAS.

7 anställningen avser arbetstagare som anställs för viss tid där skollagens särskilda villkor för anställning som lärare eller fritidspedagog inte är uppfyllda. Sådan anställning ger inte företrädesrätt enligt 25 § LAS.

8 Anställning som avser lärare under introduktionsperioden i enlighet med skollagens bestämmelser. Syftet med anställningen är att den ska leda till en tillsvidare anställning efter erhållen legitimation.

Anställningen avser tid längst till dess att Skolverket kan utfärda legitimation. Överenskommelse om att förlänga anställningstiden kan träffas så att skollagen på

heltid under ett helår uppfylls. Sådan anställning ger inte företrädes rätt enligt 25 § LAS i det fall den enskilde inte erhåller legitimation.

9 Lokalöverenskommelse kan träffas om andra anställningar för viss tid än som ovan angivits.

I anslutning till ovanstående tidsbegränsade anställningsformer gäller ytterligare en tidsbegränsad anställningsform för lärare som är anställd att arbeta med uppdragsbildningsverksamhet:

10 Arbetsgivaren och arbetstagaren kan komma överens om tidsbegränsad anställning för att tillfredsställa utbildningsbranschens särskilda behov av utbildnings- eller projektrelaterade uppdrag. Projekt-/ delprojekttiden får då omfatta högst 12 månader. Efter lokal överenskommelse kan tiden sträckas ut ytterligare.

Förtida upphörande av tidsbegränsade anställningar.

Visstidsanställningen kan upphöra före den tid som avsetts vid anställningstillfället. Anställningen upphör en månad, eller den period parterna kommer överens om, efter det att någondera parten lämnat skriftlig underrättelse. För att kunna avsluta sådan anställning på ovan nämnda sätt genom underrättelse ska detta framgå av det enskilda anställningsbeviset.

Hälsointyg

Inför anställning ska arbetstagare, om arbetsgivaren så begär, lämna hälsointyg från läkare som arbetsgivaren anvisat. Intyget betalas av arbetsgivaren.

Avstående från tillsvidareanställning

Arbetstagaren får efter skriftlig överenskommelse med arbetsgivaren avstå konvertering från tidsbegränsad anställning till tillsvidareanställning. Sådan överenskommelse gäller i sex månader. Arbetstagaren kan på nytt avstå tillsvidareanställning på grund av denna regel.

Beroende på anställningens karaktär indelas personalen i tillsvidareanställda, provanställda, allmänt visstidsanställda samt vikariat.

Timanställda används för att täcka tillfälligt personalbehov. Varje inställelse är ett anställningstillfälle för sig. Omfattning under 40 % av en heltids årsarbetstid och inte planeras för mer än 3 månader i följd.

§3 Allmänna åligganden

Förhållanden mellan arbetsgivaren och tjänstemannen grundar sig på ömsesidig lojalitet och ömsesidigt förtroende. Tjänstemannen ska ta tillvara och främja arbetsgivarens intresse. I behandlingen av elever gäller särskilda sekretessregler.

Tjänsteman får inte utföra arbete eller bedriva ekonomisk verksamhet för företag som konkurrerar med företagen. Tjänsteman får inte heller åta sig uppdrag eller bedriva verksamhet som kan inverka negativt på tjänstemannens arbete i tjänsten. Om en tjänsteman avser att åta sig ett uppdrag eller en bisyssla av mera omfattande slag ska tjänstemannen därför först samråda med arbetsgivaren.

Tjänsteman får dock utan hinder av ovanstående åta sig förtroendeuppdrag i politisk, facklig eller idéell organisation som verkar inom ramen för skolans värdegrund.

§4 Semester

Semesterlagen tillämpas med avvikelse enligt denna paragraf.

Innevarande kalenderår gäller som intjänandeår och semesterår. Om anställning endast omfattar del av kalenderår erhålls betald semester i proportion till anställningstiden under året. För lärare eller annan personal med särskild planering av arbetstiden p.g.a. undervisning, betalas kvarvarande semester för det år anställningen påbörjades ut kontant i januari nästkommande år. Under semesteråret ej uttagen semester anses sparad.

Semesterledighet erhålles i dagar. Antalet semesterdagar framräknas enligt följande formel:

$$A \cdot B = \frac{D}{C}$$

A= antal avtalade semesterdagar

B= antal anställningsdagar under året, minus ej semesterlönegrundande frånvaro

C= antal kalenderdagar under intjänandeåret

D= antal intjänade, betalda semesterdagar (brutet tal avrundas uppåt till heltal)

Vid semesterledighet konsumeras det antal semesterdagar som motsvarar den tjänstgöring som skulle fullgjorts under ledigheten. Semesterledigheten kan endast omfatta hela dagar.

Semesterlönetillägg per semesterdag utges med 0.8% av aktuell månadslön. Semesterlönetillägget betalas vid löneutbetalningstillfället närmast efter uttaget av betald semesterledighet.

Semestertillägg utges med 0,5 % för varje i årssemestern ingående betald semesterdag av under intjänandeåret erhållen övertids- och mertidsersättning. Semestertillägget betalas ut i januari året efter intjänandeåret.

När anställningen upphör utbetalas semesterersättning för varje uttagen semesterdag med 5,4 % av gällande månadslön samt semestertillägg.

Lärare eller annan personal med särskild planering av arbetstiden pga. undervisning får endast spara semester överstigande av semesterlagens tilldelade dagar (f n 25 dagar)

Utöver lagstadgad sommarsemester erhåller lärare ledigt ca 14 arbetsdagar (månfre) i anslutning till sommarsemestern och ett antal lediga dagar under höst, jul/nyår, februari och påsk. Dagarna ska planeras så att lärarnas arbetsår innehåller 194 arbetsdagar.

Tjänsteman som haft anställning i koncernen i tillsammans 6 år eller mer erhåller 2 semesterdagar per år utöver semesterlagen.

§5 Sjuklön

Tjänstemannen har rätt till sjuklön under sjuklöneperiod enligt lagen om sjuklön(SjLL). Som karensdag räknas första tjänstgöringspasset.

När en tjänsteman blir sjuk ska han snarast underrätta arbetsgivaren. Vidare ska tjänstemannen snarast underrätta arbetsgivaren när tjänstemannen beräknas kunna återgå i tjänst.

Tjänstemannen ska lämna arbetsgivaren en skriftlig försäkran om att tjänstemannen varit sjuk samt uppgifter om i vilken omfattning arbetsförmågan varit nedsatt på grund av sjukdomen.

Företaget är skyldig att utge sjuklön fr.o.m. den sjunde kalenderdagen efter insjuknandedagen endast om tjänstemannen styrker arbetsoförmågan och sjukperiodens längd med läkarintyg. Om arbetsgivaren begär det ska tjänstemannen styrka nedsättningen av arbetsoförmågan med läkarintyg från tidigare dag. Arbetsgivaren har rätt att anvisa läkare.

För tjänstemän, förutom timanställda, utgår sjuklön fr.o.m. 15:e sjukdagen t o m 90:e sjukdagen med 10% av grundlönen. Om tjänstemannen under en tolv månadersperiod är sjuk vid två eller flera tillfällen är rätten sjuklön begränsad till

totalt 105 dagar.

Tjänsteman med lön överstigande taket i den allmänna sjukförsäkringen

(7,5prisbasbelopp) ska erhålla en utfyllnad, så att den totala ersättningen motsvarar 90 % av lönen under sjuklöneperioden (dag 2-90). Angiven procentsats följer bestämmelserna i SFB (Socialförsäkringsbalken) och kan därmed komma att ändras genom politiska beslut.

Om tjänsteman vid anställningen inte talat om att tjänstemannen lider av en viss sjukdom, har tjänstemannen inte rätt till sjuklön fr.o.m. 15:e kalenderdagen i sjukperioden vid arbetsoförmåga som beror på sjukdomen ifråga.

Vid sjukdom som beror på att tjänstemannen utsatts för hot och/eller våld i arbetet erhåller arbetstagaren sjuklön under dag 1-28 med totalt 90 % av lönen(inkl. eventuell ersättning från försäkringar) utan avdrag för karensdag. Arbetsskadeanmälan ska lämnas.

§6 Föräldralön

Tjänsteman som uppbär föräldrapenning eller havandeskapspenning har rätt till föräldralön motsvarande 10 % av månadslönen under max 6 månader.

Tjänsteman med en lön överstigande taket i försäkringen ska erhålla en utfyllnad i föräldralönen som motsvarar 80 % av lönen under föräldraledigheten.

Föräldralön utges efter en sammanhängande anställningstid på minst ett år.

Från och med den 1 juli 2014 gäller följande:

Återgång i tjänst under lov 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 sport-, påsk- och höstlov och som avser att fortsätta ledigheten efter lovet har inte rätt till lön under denna period, om arbetstagaren inte faktiskt arbetat.

§7 Arbetstid

Arbetstiden för alla anställda är 40 timmar per helgfri vecka i genomsnitt räknat över året.

Arbetstiden ska vara schemalagd och fastställs efter samråd med berörd personal. All arbetstidsplanering ska normalt ske lokalt på respektive arbetsplats.

Arbetstid för lärare vid de Praktiska Gymnasierna

Praktiskas Praktiska Gymnasier är skolverksamhet som inte liknar traditionella gymnasier. Undervisningen sker ofta i mindre grupper eller ute på en arbetsplats. Vid den lokala arbetstidsplaneringen ska därför stor hänsyn tas till de lokala förhållandena när det gäller storleken på elevgrupperna, lärarnas ämneskombinationer, antalet arbetsplatser o dyl. Flexibilitet ska eftersträvas så att

eleverna får sin undervisning i grupper som storleksmässigt är anpassat till den kunskap som ska inhämtas. Fördelningen mellan undervisningstid och övrig tid fastställs lokalt. Bestämmelserna som anges här ska därför endast ses som ramar som ligger till grund för den lokala arbetstidsplanering. Rektor fastställer efter samråd med berörda tjänstemän.

Veckoarbetstiden är 45 timmar med 194 arbetsdagar under läsåret juli-juni. 40 timmar per vecka förläggs till skolan eller eleverna arbetsplats. Övrig tid får förläggas i hemmet eller på annan plats.

Arbetstidplan per termin tas fram av rektor eller av den rektorn bestämmer och fastställs av rektor efter samråd med berörda lärare och personal.

Flexitid

I syfte att varje medarbetare genomsnittlig ska erhålla normal arbetstidslängd, tillämpas flexibel arbetstid för arbetstid som avviker från planerad arbetstid. Flexitiden antecknas löpande.

Vid resor i tjänsten utomlands gäller normala arbetstider. Eventuell tid därutöver är flexitid.

Ledighet för inarbetad flexitid ska om möjligt förläggas enligt tjänstemannens önskemål.

Arbete utöver planerad arbetstid mellan kl 23.00–06.00 samt arbete på ledigt dygn som meddelats tjänstemannen kortare tid än 7 dagar i förväg räknas inte som flexitid.

Inför inställelse för tjänstgöring utöver schemalagd arbetstid ska arbetsgivaren meddela den anställde i så god tid som möjligt.

Vid flexitidsaldo överstigande 50 timmar per 10 april utbetalas överstigande antal timmar vid april månads löneutbetalning. Arbetsgivaren ska eftersträva att saldot normalt ej överstiger 50 timmar.

Mertid och övertid

Ersättning för mertid-/övertidsarbete utges som kontant betalning eller kompensationsledighet. Kompensationsledighetens förläggning sker efter överenskommelse med arbetsgivaren.

Mertid ersätts med timlön. Övertid ersätts med timlön eller ledighet förhöjd med 50%.

Mertid och övertid ska vara beordrad och godkänd av chef på förhand eller om så ej kunnat ske, i efterhand.

Tjänstledighet med lön

Tjänsteman har rätt till tjänstledighet med lön vid följande tillfällen:

Eget bröllop	1 dag
Nära anhörigs dödsfall	2 dagar
Egen 50 årsdag	1 dag

Anteckningar

Med dag menas inställelse dock max 9 timmar.

§8 Ersättning under ordinarie arbetstid vid tjänstgöring på s.k. OB-tid

Detta gäller dock inte övrig tid för lärare.

Förläggningstidpunkt	Ersättning/timme	2015-09-01
Måndag till torsdag kl 19 till kl 22	20,50 kronor	21,00
Måndag till torsdag kl 22 till kl 24 samt tisdag till fredag kl 00 till kl 06	41,20 kronor	42,20
Måndag kl 00 till kl 07	50,90 kronor	52,20
Fredag kl 19 till kl 24 samt från kl 00 till kl 24 lördag, söndag, helgdag eller dag som både föregås och efterföljs av söndag eller helgdag.	50,90 kronor	52,20
Från kl 16 till kl 24 vardag närmast före trettondagen, 1 maj, Alla Helgons dag eller Kristi Himmelfärdsdag samt från kl 00 till kl 07 vardag närmast efter trettondagen, 1 maj eller Kristi Himmelfärdsdag.	50,90 kronor	52,20
Från kl 18 skärtorsdag, dag före pingstafton, midsommarafton, julafton eller nyårsafton till kl 07 vardag närmast efter helg.	101,70 kronor	104,30

Ersättning enligt ovan inkluderar semesterlön.

Anmärkning 1:

Ersättning för ob-tid kan efter överenskommelse individuellt utbytas mot

ett fast tillägg per månad eller överenskommas i samband med fastställande av lönen.

Anmärkning 2:

År då den 6 juni inträffar en lördag eller söndag har heltidsanställd arbetstagare med arbetstid förlagd till måndag-fredag rätt till en dags betald ledighet (deltidsanställd i proportion). Förutsättningen är att arbetstagaren är anställd den 6 juni det året.

§9 Resor i tjänsten

Kostnader för resa med egen bil ersätts med totalt 3:00kr/km, inkl den summa Skatteverket fastställer som ej skattepliktig.

Anteckningar

Ej skattepliktigt belopp är för närvarande 1,85 kr/km.

Övriga resor i tjänsten samt kost och logi för densamma bekostas av arbetsgivaren.

Restidsersättning

För restid under ordinarie arbetstid utges ordinarie lön. För restid utanför ordinarie arbetstid utges restidsersättning. Om arbetsgivaren betalat sovplats på tåg eller båt ska tid mellan 22 och 08 inte medräknas. Endast fulla halvtimmar ersätts. Om restid föreligger såväl före som efter den ordinarie arbetstiden en viss dag ska de båda tidsperioderna sammanräknas.

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

Restidsersättningens storlek (Inkluderar semesterlön)

Restidens förläggning	Ersättning/timme
Kl 18 dag före arbetsfri dag till kl 06 dag efter arbetsfri dag	Månadslönen/190
Övrig tid	Månadslönen/240 (max 6 timmar/ kalenderdygn)

Lönen för deltidsanställd uppräknas till lön motsvarande full ordinarie arbetstid enligt

utgående månads lön
syssetningsgrad

Undantag

- Arbetsgivaren och arbetstagaren kan överenskomma om att kompensation för restid ska utgå i annan form, t ex att förekomsten av restid ska beaktas vid

fastställandet av lönen.

- Arbetstagare som har en befattning som normalt medför tjänsteresor har rätt till restidsersättning endast om arbetsgivaren och arbetstagaren har överenskommit om sådan.

§10 Uppsägning

För arbetsgivare och tjänsteman gäller uppsägningstider enligt lagen om anställningsskydd (LAS). Visstidsanställning har en månads uppsägningstid förutom vid anställningens slut. Provanställning varslas den anställde en månad innan avslut samt en varsel tid om 14 dagar innan anställningen upphör till den fackliga organisationen. Överenskommelse om annan uppsägningstid kan träffas mellan arbetsgivaren och tjänstemannen.

§11 Löner och löneutbetalning

Lönerna är individuella och differentierade. Lönebildningen sker genom tillämpningen av följande:

- Vid anställningens början fastställs lönen av arbetsgivaren efter förhandling med tjänstemannen.
- Lärare erhåller erfarenhetstillägg efter 5 år (1200 kr) respektive 8 år (900 kr). Vid anställningens start definieras erfarenheten av arbetsgivaren; faktisk och dokumenterad lärarefarenhet och annan erfarenhet som kan bedömas likvärdig räknas in. Månadslönen höjs kalendermånaden efter att erfarenhetstiden uppnåtts.
- För att erhålla garanterad reallöneökning justeras lönerna för lärare anställda med månadslön varje år per 1 april. Lönerna justeras med det krontal som motsvarar föregående års förändring av KPI (basår 1980) + 1,0 % beräknat på medianlönen för samtliga lärare anställda vid Praktiska med månadslön. Krontalet avrundas uppåt till närmaste tiotal.
- Övriga anställda inom Vindora, Praktiska och Movant justeras individuellt den 1 juli.
- Lönen justeras också vid annan tidpunkt om arbetsuppgifterna väsentligt förändras, den anställdes kompetens för tjänsten förändras eller annat förhållande som uppenbart har betydelse för lönesättningen inträffar. En avstämning av detta görs årligen.

Lön utbetalas månadsvis den 27:e (december den 22:e) eller närmaste vardagen före. Månadslön utbetalas för innevarande månad. Eventuella lönetillägg eller avdrag regleras normalt till och med per den sista i efterföljande månad.

För timanställda utbetalas månadslönen i normal fallet månaden efter intjänandet. Timlöneberäkningsformeln är månadslönen/165 timmar x 1,12.

§12 Pensioner, försäkringar, mm

Anställning ger tjänstepension enligt ITP-planen och förmåner enligt försäkringarna TRR hos Trygghetsrådet, TGL(Tjänstegruppliv) hos Folksam och TFA(Trygghetsförsäkring vid arbetsskada) hos AFA. Dessutom tecknar arbetsgivaren olycksfallsförsäkring för framtiden(TFF) hos Folksam.

Anställda som innehar 50 % - 100 % tjänst erhåller efter 12 månaders fortlöpande anställning ersättning för patientavgift för sjukvård(ej sjukhusvistelse) ansluten till Försäkringskassan samt för receptbelagda mediciner föreskrivna av läkare ansluten till Försäkringskassan, maximerat till de fribelopp som myndigheterna bestämmer. Detta under förutsättning att kostnaderna gäller tjänstemannen personligen.

För samma grupp anställda tecknar företaget en Sjukvårdsförsäkring. Försäkringen gäller från den dag den anställde får meddelande om att han/hon omfattas av försäkringen.

Företaget ersätter kostnaden för tjänstemannens egna motions- och friskvårdsaktiviteter (enl. Skatteverkets definition). Erhållen ersättning uppgår till max 3000 kr per kalenderår.

Anteckningar

Begränsningen till viss tjänstgöringsgrad sker av redovisningstekniska skäl.

§13 Övrigt

Vid ledighet som inte är semesterlönegrundande omfattas den anställde inte heller av övriga anställningsförmåner enligt detta avtal.

Varje tjänsteman ska erhålla ett exemplar av dessa allmänna anställningsvillkor samt ett skriftligt anställningsbevis.

Arbetsgivare och tjänsteman får träffa överenskommelse om avvikelse från allmänna anställningsvillkor.

§14 Förhandlingsordning för rättstvister

Det förutsätts att arbetsgivaren och medarbetarna genom ömsesidigt

hänsynstagande söker ordna gemensamma angelägenheter i samförstånd.

Uppstår rättstvist ska den göras till föremål för förhandling mellan parterna i den ordning som anges nedan.

Berörda parter ska undvika varje åtgärd som kan försvåra eller försena tvistens lösning.

Förhandlingspreskription

Om en part vill yrka skadestånd eller annan fullgörelse enligt lag, kollektivavtal eller enskilt avtal ska parten, om inte annan ordning anges i lokalt kollektivavtal, påkalla förhandling inom fyra månader från den dag parten fått kännedom om den omständighet som kravet grundas på, och senast inom ett år från den dag omständigheten inträffade. Om part inte begär förhandling inom föreskriven tid förlorar parten rätten till förhandling.

Lokal förhandling

Förhandling ska i första hand genomföras mellan arbetsgivaren och den lokala arbetstagarorganisation den anställde tillhör.

Med lokal organisation avses lokalavdelning, distrikt eller av den fackliga organisationen utsett ombud eller annan ordning som respektive facklig organisation meddelat arbetsgivaren.

Den lokala förhandlingen ska påbörjas så snart som möjligt och senast inom 21 dagar från den dag motparten fick del av förhandlingsframställningen, om parterna inte kommer överens om annat.

Central förhandling

Kan enighet inte nås vid lokal förhandling enligt ovan får part som vill fullfölja frågan hos motparten påkalla central förhandling.

Central förhandling ska påkallas skriftligen hos den centrala avtalslutande motparten inom två månader från den dag den lokala förhandlingen avslutades. Om så ej sker förlorar parten rätten till förhandling.

Om parterna inte enas om annat ska central förhandling hållas inom 30 dagar från den dag motparten fick del av förhandlingsframställningen.

Rättsligt avgörande

Om en rättstvist varit föremål för central förhandling utan att kunnat lösas, får part väcka talan i domstol. Talan ska i sådant fall väckas inom tre månader från den dag förhandlingen avslutades. Om så ej sker är rätten att väcka talan förlorad.

Anmärkning

Om en tvistefråga grundar sig på anställningsskyddslagen ska lagens tidsfrister gälla istället för tidsfristerna i denna förhandlingsordning. Denna förhandlingsordning påverkar inte heller reglerna om frister och skyldighet för arbetsgivaren att påkalla förhandling enligt 34, 35 och 37 §§ medbestämmandelagen.

§15 Giltighetstid

Detta avtal gäller fr.o.m. 2014-05-28 t o m 2016-12-31.

Det sista avtalsåret är uppsägningsbart tre månader före den 2015-12-31, om man bedömer att löneutvecklingen inte följer svensk arbetsmarknad.

Om detta avtal inte har sagts upp av endera parten senast tre månader före giltighetstidens utgång, prolongeras det för ett år åt gången. Sker uppsägning före september månads utgång 2016 gäller avtalet för tid efter den 31 december 2016 med sju dagars ömsesidig uppsägningstid.

Praktiska Sverige AB & Movant AB

Robert Westberg

Läraryrket

Ulla Persson

Lärarnas Riksförbund

Göran Björling

Sveriges Skolledarförbund

Britt Sundström