

Facklig handbok

- Hur gör jag när jag söker jobb?
- Hur ser avtalet ut som jag omfattas av?
- Vad gäller vid ledighet?

Dessa och många andra frågor hoppas vi att denna handbok ska kunna ge dig svar på.

Facklig handbok vänder sig till medlemmar i Lärarnas Riksförbund och är tänkt att vara ett stöd och en hjälp i fackliga frågor. Boken tar också upp många andra områden som är bra att känna till om din anställning samt de lagar och avtal som styr dina anställningsvillkor.



LÄRARNAS
RIKSFÖRBUND



Facklig handbok

för lärare och studie- och yrkesvägledare



LÄRARNAS
RIKSFÖRBUND

LR tillhör SACO - Sveriges Akademikers Centralorganisation – som är en partipolitiskt obunden sammanslutning av 26 självständiga fackförbund för akademiker. LR organiserar lärare och studie- och yrkesvägledare inom grundskolan, gymnasiet, högskolan samt vuxenutbildningen. Med våra drygt 80 000 medlemmar är LR ett av de största förbunden inom SACO.

Lärarnas Riksförbund, Sveavägen 50, Box 3529, 103 69 Stockholm.
08-613 27 00, www.lr.se, lr@lr.se

Innehåll

Förord.....	4
Facklig hjälp och information.....	5
Lärarnas Riksförbund	6
Arbetsmarknad.....	7
Utbildningskrav.....	10
Sök jobb rätt.....	11
Avtal	15
Privatanställda lärare	22
Lönesamtalet.....	24
Ledigheter	26
Uppsägning	28
Ekonomisk hjälp vid arbetslöshet	29
SACO Inkomstförsäkring	31
Några tips om du blir arbetslös.....	32
Pensioner och pensionssparande	33
Medlemsförsäkringar.....	35
SACO	37
Medlemsrättigheter och -förmåner	38
Våra medlemsrutiner.....	39
Intresseföreningar	40
Webbplatsen	41

Förord

Facklig handbok är till för dig som är medlem i Lärarnas Riksförbund. Innehållet ger dig mer information om fackliga frågor som rör din anställning.

I dag är den svenska skolan decentraliserad och målstyrd. Många av de viktiga besluten som påverkar det dagliga arbetet i skolan fattar politiker på kommunal nivå. Som en konsekvens av detta måste vissa fackliga frågor lösas lokalt. De lokala politikernas beslut om skolan måste följas av rimliga villkor för lärare och studie- och yrkesvägledare.

Det är anledningen till att fler och fler anställningsvillkor inte regleras på central nivå utan på den lokala. LRs kommunföreningar ska utifrån centrala ramar tillsammans med arbetsgivaren skapa lokala kollektivavtal som utgår från situationen i den enskilda kommunen.

Allt det här gör att det blir svårt att skriva en Facklig handbok som är giltig för hela landet. Skillnader finns mellan olika kommuner. Ta därför som vana att kontakta dina lokala fackliga företrädare om du har frågor och funderingar kring lön och andra anställningsvillkor.

Informationen i boken omfattar lärare och studie- och yrkesvägledare i kommuner och landsting samt i privat tjänst. Lärare inom den kommunala musikskolan omfattas numera av samma avtalsreglering som övriga kommunanställda lärare. För medlemmar som har annan arbetsgivare kan helt eller delvis andra villkor gälla.



Facklig hjälp och information

Om du som medlem behöver ha facklig hjälp ska du i första hand vända dig till lokalombudet eller skyddsombudet på skolan. Saknas ombud eller om ombudet inte kan hjälpa till vänder du dig till LRs kommunombud eller huvudskyddsombud.

Som stöd för den lokala verksamheten finns ett 30-tal regionala ombudsmän, fördelade på sju regioner. Dessa hjälper LRs fackliga förtroendemän och medlemmar med information om avtal, råd och anvisningar i löne- och anställningsvillkor, hjälp i arbetsrättsliga frågor m.m.

LR har också en omfattande studerandeverksamhet med studerandebudsmän på varje studieort samt studerandeföreningen LR Stud.

På LRs webbplats www.lr.se har vi ställt samman informationsmaterial som vi tror att du som lärare eller studie- och yrkesvägledare kan ha nytta av. Där kan du som medlem beställa

material och önskar du sedan mer information om villkor som råder inom den egna kommunen kan du vända dig till ditt kommunombud eller huvudskyddsombud. På www.lr.se hittar du namn och telefonnummer under fliken kontakt.



Lärarnas Riksförbund

Lärarnas Riksförbund, LR, är det enda fackförbundet för enbart lärare och studie- och yrkesvägledare. LRs medlemmar tjänstgör inom grundskolans år 1-9, gymnasieskolan, vuxenutbildningen, högskolan, privata utbildningsanordnare m.m. LR organiserar inte skolledare.

LR har drygt 80 000 medlemmar. Normalt utgör medlemmarna på en skola/arbetsplats LRs lokalavdelning. Medlemmarna kan sedan välja lokalombud, som får utbildning och information från kommunföreningen och från LR centralt. Lokalavdelningarna bildar tillsammans LRs kommunförening, vars verksamhet kommunombudet leder. Kommunföreningarnas verksamhet samordnas inom LRs distriktsföreningar. Distrikten och distriktsordförandena ansvarar för den fackliga utbildning som erbjuds de lokala företrädarna.

LRs centrala kansli finns i Stockholm på Sveavägen 50. På förbundskansliet finns specialister och olika servicefunktioner vars uppgift är att stödja och ge service till medlemmar och ombud.



Arbetsmarknad

Stort behov av lärare

Enligt Arbetsmarknadsstyrelsen (AMS) och Skolverket råder det stora rekryteringsproblem inom läraryrket. Denna yrkeskategori uppvisar de högsta bristtalen bland samtliga yrkesområden på arbetsmarknaden. Antalet barn i skolåldern är fortsatt högt vilket innebär att den redan nu omfattande lärarbristen stiger ytterligare.

Skolverket bedömer att det under perioden 2003 - 2010 behövs ca 16 500 nya lärare per år för att täcka behovet. Antalet examinerade lärare har ökat under senare år till följd av att antalet platser inom lärarutbildningen har ökat. Som ett exempel går att nämna att det förväntas att intagningen för läsåret HT2000/VT2001 kommer att resultera i 10 000 examinerade lärare år 2004 vilket ändå är otillräckligt i förhållande till de behov som finns på arbetsmarknaden. AMS kan inte

se någon förändring av den situationen och bedömer att det kommer att saknas 55 000 lärare år 2015.

Deltidsarbetslösheten är obetydlig inom lärarkåren. Det betyder att det inte finns något egentligt tillskott av arbetskraft bland de anmälda vid arbetsförmedlingarna inom dessa yrken.

Konkurrensen om de lärare som finns ute på arbetsmarknaden ökar. Enskilda skolor har som regel egen budget och ansvarar själva för att locka till sig lärare. I den konkurrensen kommer, enligt AMS, de skolor som erbjuder de bästa villkoren och de mest attraktiva miljöerna att ha de bästa möjligheterna att rekrytera utbildade lärare. Läraryrket är inte lika attraktivt som för ett par decennier sedan och ett sätt att få fler till läraryrket är att göra arbetet attraktivare. Faktorer som behöver förbättras inom skolan för att göra yrket mer attraktivt är bl.a. bättre

löneutveckling, förbättrad arbetsmiljö och inrättande av utvecklings-tjänster inom skolan.

Lärare inom grundskolan

Under läsåret 2002/03 tjänstgjorde totalt 94 660 grundskollärare och av dessa återfanns 88 818 inom den kommunala sektorn och resten inom fristående skolor. Medelåldern är 43 år och de framtida åldersavgångarna bedöms bli stora. Närmare 32 000 personer beräknas lämna läraryrket på grund av ålderspension fram till 2015.

AMS beräknar att antalet barn i de tidigare grundskoleåldrarna 7 - 13 år minskar stort fram t.o.m. år 2009 för att därefter åter öka något fram till år 2015. Antalet barn i de senare grundskoleåldrarna 10 -15 år kommer att öka under de närmaste åren, men efter 2005 bedöms elevantalet minska fram till år 2015. Trots det minskade elevunderlaget är ändå

AMS bedömning att det kommer att råda brist på grundskollärare.

Under åren 2000-2005 genomförs en brett upplagd försöksverksamhet inom grundskolan. 79 av landets kommuner arbetar på försök utan timplan och låter i stället målen styra verksamheten. Detta medför att det blir svårare att förutse behovet av lärare i enskilda ämnen, då dessa ämnen kan få olika mycket undervisningstid i olika kommuner. Slutbetänkandet kommer 30 juni 2005.

Lärare i allmänna ämnen vid gymnasieskolan och vuxenutbildningen

Totalt tjänstgör ca 32 000 lärare i gymnasieskolan och av dessa är ca 20 000 ämneslärare. Arbetslösheten var 2001 3,3 % för gymnasielärare.

Enligt Skolverket kommer behovet av ämneslärare i gymnasieskolan att öka kraftigt den närmaste tioårsperioden till följd av stora ungdomsskullar. Samtidigt väntas stora pensionsavgångar. Det beräknade antalet nyexaminerade beräknas inte täcka rekryteringsbehovet eftersom det beräknas att 14 500 ämneslärare behöver rekryteras fram till år 2009 för att täcka behovet inom gymnasieskola och gymnasial komvux. Omkring år 2010 vänder utvecklingen. Antalet elever i gym-

nasieskolan minskar då kraftigt och därmed kan rekryteringsbehovet av ämneslärare komma att minska.

Enligt Skolverket kommer rekryteringsbehovet per ämne i absoluta tal att vara störst i de ämnen som har störst omfattning i gymnasieskolan, nämligen svenska, matematik och engelska i nämnd ordning. Dessa ämnen hör också till de största inom komvux.

Höstterminen 2000 slopades timplanerna successivt för eleverna i gymnasieskolan. Detta gör det svårare att förutse behovet av lärare i de enskilda ämnena, eftersom undervisningstiden för varje ämne inte längre är reglerad. Sammantaget ser dock arbetsmarknaden framöver positiv ut för utbildade lärare i allmänna ämnen vid gymnasieskolan.

Gymnasielärare i yrkesämnena

Enligt Skolverket fanns det hösten 2003 10 500 lärare inom gymnasieskolan, komvux och särskola på befattningar med inriktning på yrkesämnena varav 9 900 var i aktiv tjänst. Industri- och hantverkslärarna utgjorde ungefär hälften med sammanlagt 4 900 aktiva. Vårdlärarna var den största bland övriga inriktningar med ca 1 600 tjänstgörande. Exempel på övriga lärarkategorier är lärare inom handel och administration, barnavård och hotell och restaurang.

Genomsnittsåldern på 48 år är hög vilket innebär att åldersavgångarna blir omfattande framöver. Det innebär att rekryteringsbehovet av yrkeslärare är stort. Fram till 2010 kommer det att behöva rekryteras ca 8 000 yrkeslärare.

Lärare i praktisk-estetiska ämnen

Under 2002/03 återfanns det ca 20 200 tjänstgörande lärare inom de praktisk-estetiska ämnena inom grund- och gymnasieskolan som t.ex. lärare i bild, idrott, musik, slöjd och hemkunskap.

Arbetslösheten var 2001 3,7 % för dessa lärarkategorier. Andelen som saknar pedagogisk utbildning är högre i denna grupp, ca 28 %, än andra jämförbara grupper i grund- och gymnasieskolan. Fram till 2015 kommer 38 % av de verksamma lärarna inom de praktisk-estetiska ämnena att gå i pension.

Enligt AMS kommer behovet av lärare i praktisk-estetiska ämnen att följa det ökade elevunderlaget i grundskolan till och med år 2005 och sedan i gymnasiet till och med år 2008. Efterfrågan på lärare med pedagogisk utbildning bedöms öka i viss mån för både ett- och tvåämneslärare.

Speciallärare/Specialpedagoger

Totalt var 13 000 personer sysselsatta som specialpedagoger/speciallärare under 2001.

Under 1990-talet har specialundervisningen i grundskolan minskat kraftigt och de problem som uppstått för barn i behov av särskilt stöd uppmärksammats allt mer.

Enligt AMS har efterfrågan på specialpedagoger för barn med särskilda behov ökat kraftigt under senare år i skolorna. Då medelåldern på 50 år är hög blir de kommande åldersavgångarna omfattande vilket medför ett rekryteringsbehov på 8 000 specialpedagoger fram till 2015.

Arbete utomlands

Möjligheterna för lärare att arbeta utomlands regleras i ett avtal mellan de nordiska länderna om en gemensam arbetsmarknad för lärare inom grund- och gymnasieskolan. Avtalet innebär i korthet att det krävs en för respektive skolform officiellt godkänd lärarutbildning samt kunskaper i skolans undervisningsspråk.

Svenska lärare har också möjlighet att tjänstgöra utomlands vid svenska skolor eller i annan undervisning av svenska barn och ungdomar som vistas utomlands. Lärartjänstgöring förekommer även inom SIDA.

Det svenska medlemskapet i EU ger ökade möjligheter till

tjänstgöring utomlands. Minst tre års högskoleutbildning krävs för tjänst i övriga EU/EES-länder. Till skillnad från övriga EU/EES-länder har Sverige inte reglerat läraryrket, vilket försvårar anställning inom övriga EU/EES-länder.

Studie- och yrkesvägledare

Arbetsmarknaden för studie- och yrkesvägledare har under de senaste åren varit relativt god. Framöver väntas behoven av studie- och yrkesvägledning öka, inte minst med hänsyn till de stora och snabba förändringar som sker inom utbildningsväsendet och yrkeslivet.



Utbildningskrav

För att få tillsvidareanställning som lärare krävs relevant utbildning för den undervisning som läraren ska bedriva. Detta uttrycks på följande sätt i Skollagen 2 kap. 3§:

”Kommuner och landsting är skyldiga att för undervisningen använda lärare, förskollärare eller fritidspedagog i det offentliga skolväsendet som har en utbildning avsedd för den undervisning de i huvudsak ska bedriva. Undantag får göras endast om personer med sådan utbildning inte finns att tillgå eller det finns något annat särskilt skäl med hänsyn till eleverna.”

Behörig att anställas som lärare i det offentliga skolväsendet utan tidsbegränsning är

- a) den som har svensk lärarexamen eller
- b) den med utländsk lärarexamen som har fått behörighetsbevis från Högskoleverket

Personer som saknar den utbildning som skollagen kräver får anställas högst ett år i taget. Några centralt fastställda meritvärderingsbestämmelser som styr vem som ska få ett utannonserat lärarjobb finns inte.

För att bli tillsvidareanställd som studie- och yrkesvägledare i det offentliga skolväsendet ska den sökande enligt skollagen ”ha en utbildning avsedd för sådan verksamhet”. LR anser att den enda utbildning som är avsedd för sådan verksamhet är studie- och yrkesvägledarprogrammet eller den tidigare SYO-linjen på högskolan. Den som inte uppfyller dessa krav får anställas högst ett år i taget.

Behörighetskraven för lärare inom högskolan regleras i högskoleförordningen. För att vara behörig till en befattning som lärare i högskoleutbildning krävs att man har avlagt examen från grundläggande högskoleutbildning eller har mot-



svarande kompetens och pedagogisk skicklighet.

För att vara behörig till lektorstjänst krävs avlagd doktorsexamen och pedagogisk skicklighet.

Sök jobb rätt

Var hittar jag jobben

Nätet har blivit en allt viktigare informationskälla när du söker jobb. På AMS webbplats www.ams.se finns alla lediga jobb sökbara i deras databas Platsbanken. Gå in på www.ams.se under rubriken "Yrken A-Ö" och sök på "lärare" så får du snabbt upp en lista med aktuella tjänster att söka. Det finns dessutom ett flertal andra rekryteringsföretag som annonserar ut lediga jobb på sina webbplatser. Du hittar dem via www.ams.se under "länkar". På de flesta av dessa kan du registrera din CV vilket innebär att du blir sökbar för potentiella arbetsgivare.

Förutom databasen Platsbanken på www.ams.se så finns alla jobb också i tidningen "NYTT JOBB – Undervisning" som du kan hämta kostnadsfritt på Arbetsförmedlingen. Kom ihåg att de lediga jobben normalt sett endast publiceras vid ett tillfälle. Sedan finns de lediga jobben även i de stora dagstid-

ningarna och i branschtidningar som t.ex. "KommunAktuellt" och "Skolvärlden". Alla jobb utannonseras dock inte alltid, trots att alla arbetsgivare enligt lag är skyldiga att anmäla lediga jobb som omfattar minst tio dagar, till Arbetsförmedlingen.

På ett flertal platser runt om i landet finns Arbetsförmedlingen Utland, som kan svara på frågor om utlandsjobb. Under vissa villkor finns det möjlighet att ta med sin arbetslöshetsersättning för att söka jobb i ett annat EU/EES-land under en period på upp till tre månader. Kontakta Arbetsförmedlingen för mer information om det är aktuellt för dig.

Ansökan

Vad som ska stå i ansökan brukar arbetsgivaren ofta skriva i sin annons. Oftast föredrar arbetsgivaren en personligt utformad ansökan i form av ett brev tillsammans med ett CV.

Om det inte framgår av platsannonsen, så har du en bra anledning att kontakta arbetsgivaren för att ta reda på hur de vill ha det. Då får du också möjlighet att presentera dig själv och ställa frågor om tjänsten. Det hjälper dig att skriva en bättre ansökan eftersom du då kan rikta in din ansökan på just det som arbetsgivaren efterfrågar.

Vänta inte till sista ansökningsdatum med din ansökan. Ofta påbörjar arbetsgivaren urvalsarbetet tidigare än sista ansökningsdag och har arbetsgivaren haft tur och redan hittat en intressant kandidat som motsvarar kraven så minskar dina chanser att komma till intervju.

Bifoga ett CV till din ansökan där du tar upp dina tidigare arbeten som är relevant för tjänsten och där du beskriver vilka arbetsuppgifter du hade. Fokusera på de arbeten och arbetsuppgifter som är relevanta för tjänsten. Därefter presenterar du din utbildning med information

om innehåll, inriktning och skola. Avsluta gärna med lite kortfattad information om dina personliga intressen och vad du gör på fritiden under t.ex. rubriken "personligt".

Glöm inte att ta med dina personuppgifter som namn, adress och telefonnummer (mobil om det finns) samt e-postadress. Skriv dessa både på ditt personliga brev och ditt CV.

Skickar du din ansökan med vanlig post kan du skriva under ansökan, men annars är det vanligare att arbetsgivaren satt ut sin e-postadress dit du kan skicka din ansökan. Skicka då med ditt personliga brev och ditt CV som bilagor till e-postmeddelandet.

Kopior på intyg och betyg behöver du inte skicka med i första skedet. Skriv i stället t.ex. "Referenser samt kopior på betyg/intyg lämnas gärna på begäran." och ha med dig kopior vid en eventuell första intervju, gärna vidimerade.

Referenser lämnar du bara ut först efter det att du själv vidtalat dem, och först i ett senare skede då det är avgörande för arbetsgivaren att få bekräftat den uppfattning de fått efter en eller flera intervjuer om anställningen. Prata med dina referenser innan du börjar söka jobb så att du vet att de ställer upp när du väl behöver dem. Fråga gärna innan vad de i så fall kommer att

säga om dig, så att det inte blir några oklarheter senare när din potentiella arbetsgivare ringer. Var rädd om dina referenser, slösa inte.

Du kan om du vill ange löneanspråk i din ansökan men vänta hellre med detta till en eventuell intervju. Utvecklingen när det gäller ingångslöner går fort i vissa kommuner och du skulle förmodligen ångra dig om du begärde en lägre lön än andra nyanställda får i kommunen. På LRs webbplats www.lr.se finns SACO LöneSök med Lönestatistik. Men du kan även ta kontakt med lokala fackliga företrädare för att få information om den senaste statistiken över lönenivåerna i din kommun.

Tillsättning

Vill arbetsgivaren träffa dig för en intervju så kontakter de dig oftast per telefon. Normalt brukar arbetsgivaren också brevledes kontakta dem som inte fick jobbet, men det är inte alltid säkert. Det är därför viktigt att du håller kontakt med arbetsgivaren för att höra efter hur tillsättningen av den lediga platsen fortskrider. Detta visar dessutom ditt intresse för att få tjänsten vilket kan vara positivt för din ansökan.

Information om vem som fått ett ledigt jobb sker bl.a. genom anslag på arbetsgivarens anslagstavla. Anslagsdatum är utgångspunkt för beräkning av besvärstid.

Överklagande

När platsen är tillsatt är alla sökandes handlingar offentliga, vilket innebär att man har rätt att ta del av dem.

Detta gäller kommunala arbetsgivare som oftast är fallet vid tjänster som lärare eller studie- och yrkesvägledare.

Det finns möjlighet att få ett beslut om tillsättning av en tjänst juridiskt prövat om det t.ex. är så att en behörig lärare blivit förbigången av någon som saknar lärarutbildning. Detta innebär inte automatiskt att ett beslut upphävs. De skäl som kan åberopas vid ett överklagande är i första hand att beslutet strider mot lag eller annan författning (t.ex. skollag), att det inte tillkommit i laga ordning och/eller att den som fattat beslutet överskridit sina befogenheter. Överklagande lämnas i så fall till Länsrätten inom tre veckor från det att beslutet kungjordes. Länsrätten gör sedan en juridisk prövning av beslutet enligt regler i kommunalagen.

Om du vill överklaga ett beslut enligt ovan bör du vända dig till LRs kommunombud för att få hjälp.

Anställningsvillkor

Enligt lagen om anställningsskydd, LAS, ska den anställda, senast en månad efter det att anställningen påbörjades, få skriftlig information om de villkor som gäller för

anställningen. Se dock gärna till att få denna information innan du påbörjar anställningen så att du har skriftligt på vad ni kommit överens om. Bestämmelsen gäller inte för den som är anställd kortare tid än en månad.

Enligt LAS ska bl.a. följande information finnas med i den skriftliga informationen:

- Arbetsgivarens namn och adress.
- Den anställdes namn och adress.
- Arbetsplats.
- Tillträdesdag.
- Arbetsuppgifter.
- Yrkesbenämning eller tjänstetitel.
- Form av anställning (om anställningen gäller tills vidare, s.k. fast anställning, är förknippad med provanställning eller är för begränsad tid t.ex. vikariat).
- Begynnelselön, andra löneförmåner.
- Hur ofta lönen ska betalas ut.
- Semestervillkor och arbetstidens reglering samt tillämpliga kollektivavtal.

Om förutsättningarna för anställningen ändras ska arbetsgivaren lämna ny skriftlig information om ändringen inom en månad. LRs kommunombud kan hjälpa dig med svar på frågor om den anställningsinformation du fått.

Introduktionsår

Nyutbildade lärare som tar anställning inom det kommunala skolväsendet ska enligt avtalet ÖLA 00, Bilaga M, inleda sin första anställning med en provanställning på ett år. Under detta introduktionsår är tanken att en erfaren lärare ska fungera som mentor och introducera och stödja den nyanställda under dennes första år i yrket.

Om arbetsgivaren inte meddelar annat övergår provanställningen automatiskt efter ett år i en tillsvidareanställning (s.k. "fast anställning"). Arbetsgivaren bör tidigt förbereda arbetstagaren i de undantagsfall då anställningen inte kommer att omvandlas till en tillsvidareanställning. Provanställningsåret kan förhandlas bort i ett lokalt kollektivavtal eller i ett enskilt avtal mellan arbetsgivare och arbetstagare.

Efter provanställningen är lärare garanterad en minimilön. Begär en ny löneförhandling när provanställningen gått ut.

Visstidsanställning

Lagen om anställningsskydd, LAS, ger arbetsgivare rätt att under vissa förutsättningar visstidsanställa (tidsbegränsad anställning) arbetskraft. Innan du accepterar en visstidsanställning bör du kontakta LRs kommunombud för att försäkra dig om att anställningen uppfyller de

krav LAS ställer på en tidsbegränsad anställning.

Checklista

- ✓ Ditt CV, bilagor och intyg bör vara färdiga redan innan du börjar söka jobb.
- ✓ Ditt CV och kopiorna på betyg/intyg bör vara vidimerade.
- ✓ Dina referenspersoner bör vara vidtalade så att du vet att de ställer upp när du väl frågar dem.
- ✓ Prenumerera på Arbetsförmedlingens "NYTT JOBB – Undervisning" och "Platsjournalen" eller gå regelbundet in på AMS webbplats www.ams.se
- ✓ Registrera ditt CV på de webbplatser som förmedlar jobb inom det område du söker. Du hittar dem via länkar på AMS webbplats www.ams.se
- ✓ Kontakta arbetsgivaren per telefon, innan du skickar in ansökningshandlingarna, för att få reda på så mycket som möjligt om arbetet och arbetsgivarens önskemål på den som ska anställas. Referera sedan till samtalet i din ansökan.
- ✓ Ta reda på hur arbetsgivaren vill ha sin ansökan – vad vill de veta, vill de ha den med vanlig post eller går det bra att skicka den med e-post.

- ✓ Skicka aldrig med originalhandlingar som bilagor. Ta i stället med vidimerade kopior till en eventuell första intervju.
- ✓ Vänta med att ange löneanspråk till en eventuell intervju.
- ✓ Berätta inte "allt" i ansökan. Spara gärna en "karamell" till eventuell anställningsintervju.
- ✓ Innan du accepterar ett anställningserbjudande ska du vara överens med arbetsgivaren om lönen. Tänk på eventuell uppehållsfaktor (gäller landsting).
- ✓ Är du osäker på någonting bistår LR med facklig hjälp via webbplatsen www.lr.se eller genom att du kontaktar LRs lokalombud eller skyddsombudet på skolan. Saknas ombud eller om ombudet inte kan hjälpa till vänder du dig till LRs kommunombud eller huvudskyddsombud.



Avtal

Allmänt för kommun- och landstingsanställda lärare och studie- och yrkesvägledare.

Lärare och studie- och yrkesvägledare omfattas av de avtal som de fackliga organisationerna och berörd arbetsgivare träffar. Det övergripande avtalet som gäller alla anställda i kommuner och landsting kallas för AB 01 (Allmänna bestämmelser 01). Förutom de allmänna bestämmelserna finns det särregleringar för olika personalgrupper. För lärares del handlar det framför allt om särskild reglering av löner och arbetstider.

För de kommunanställda lärarna finns dessa särregleringar i AB 01 i Bilaga M. Denna bilaga kan helt eller delvis ersättas av lokala avtal. För de landstingsanställda lärarna finns särregleringarna i specialbestämmelserna BOL 07 a-d (befattnings-

område landsting). För studie- och yrkesvägledare finns ingen särreglering. AB 01 tillämpas i sin helhet på denna yrkesgrupp.

a. Avtal i kommuner

ÖLA 00

LRs medlemmar i kommunerna omfattas av ÖLA 00 - Överenskommelse om lön och allmänna anställningsvillkor. ÖLA 00 är ett femårigt avtal och gäller för tiden 1 april 2000 t.o.m. 31 mars 2005.

Avtalet är anpassat till den målstyrning som stat och kommuner har för skolväsendet och som syftar till att stärka lärarnas professionella inflytande. Grundtanken är att lärarna ska utveckla skolan genom att själva bestämma *hur* de av stat och kommuner uppställda målen ska nås och hur arbetet ska läggas upp.

ÖLA 00 bygger på att lokala avtal arbetas fram under avtalsperioden. I Bilaga 3 till avtalet beskriver de centrala parterna de lokala fackliga organisationernas ansvar för utvecklingsarbetet som ska leda fram till lokala avtal. För att kunna åstadkomma ett bra resultat är det viktigt att så många medlemmar som möjligt är engagerade i arbetet med frågor som rör:

- Arbetsmiljö
- Arbetsorganisation
- Arbetstid
- Barns och elevers inflytande
- Introduktion
- Lärarnas kompetensutveckling

Lokalt bildar parterna en utvecklingsgrupp i kommunen som ska följa förskolans och skolans resultat och förnyelse. Gruppens arbete

ska utgå från punkterna ovan och hur dessa kan bidra till en ökad måluppfyllelse. Utvecklingsgruppen är en viktig hörnsten i det lokala arbetet och en grovplanering av gruppens arbete skrivs in i det lokala kollektivavtalet.

Arbets tid för lärare

Senast 15 maj 2001 ska lokala kollektivavtal, som bl.a. reglerar lärarnas löner och arbetstider, ha träffats i kommunerna. I kommuner där lokala avtal saknas gäller centrala bestämmelser som reglerar lärares anställningsvillkor. De centrala bestämmelserna kan också vara utgångspunkt för arbetet med lokala avtal. Det finns dock ingenting som hindrar att man lokalt hittar helt andra lösningar. Den centrala regleringen gäller för lärare vars huvuduppgift är undervisning förlagd till läsår inom det offentliga skolväsendet eller inom den kommunala musikskolan.

För att få veta om de centrala bestämmelserna är tillämpliga i din kommun – kontakta LRs kommunombud/kommunförening! Här följer en beskrivning av arbets tidsreglerna i det centrala avtalet:

Årsarbets tid och reglerad arbets tid

I avtalet slår parterna fast att heltidsanställda lärare har samma årsarbets tid som andra heltidsan-

ställda. Inom årsarbets tiden har lärarna reglerad arbets tid på 1 360 timmar per verksamhetsår. Reglerad arbets tid är den tid man som anställd står till arbetsgivarens förfogande. För deltidsanställda är den reglerade arbets tiden proportionell mot anställningsgraden.

Lärares reglerade arbets tid förläggs under, och i anslutning till, elevernas skolår under 194 dagar per verksamhetsår. Enligt avtalet delas arbetsåret in i minst tre verksamhetsperioder för att åstadkomma en jämn arbetsbelastning.

Vid planering av arbetet ska arbetsinnehållet anpassas till lärares olika förutsättningar och arbetsuppgifterna ska rymmas inom arbets tiden. Detta kräver en framförhållning av arbetsgivaren så att det för varje lärare finns ett fastställt arbets tids schema, ett ramschema, vid verksamhetsårets början. I det ska arbets dagens början och slut tydligt framgå. Arbets tids schemat ligger till grund för övertidsersättning eller ersättning för obekväm arbets tid. Det är också viktigt att det finns utrymme för pauser för återhämtning och reflektion, förflyttningar och enskilt för- och efterarbete.

Förtroendearbets tid

Mellanskillnaden mellan reglerad arbets tid och årsarbets tid utgör en lärares förtroendearbets tid. Denna

arbets tid har arbetstagaren förtroende att disponera själv. I första hand är förtroendearbets tiden avsedd för en del av för- och efterarbetet, spontana elev- och föräldrakontakter samt egen utveckling. Övriga arbets uppgifter ska rymmas inom den reglerade arbets tiden och ska inte förskjutas till förtroendearbets tid. Till övriga uppgifter räknas t.ex. utvecklingssamtal, föräldramöten, öppet hus, medarbetarsamtal och arbetsplatsträffar.

Kompetensutveckling

Inom den reglerade arbets tiden avsätts en samlad tid för kompetensutveckling utifrån riktvärdet 104 timmar per heltidsanställd och verksamhetsår. Kompetensutveckling avser i avtalet insatser som syftar till att utveckla lärarens förmåga att skapa goda förutsättningar för elevernas lärande.

Undervisningstid

Den centrala regleringen av undervisningsskyldigheten upphörde 31 december 1999. Det innebär att arbets tiden mätt i undervisningsskyldighet, usk, inte längre finns reglerad i det centrala avtalet. Lektionsbegreppet kan inte användas som grund för en rektor att ensidigt leda och fördela arbetet. Ska lektion eller undervisningstimme fungera som arbetsfördelningssystem

ska detta regleras i ett lokalt kollektivavtal.

Arbets tid för studie- och yrkesvägledare

Den ordinarie arbetstiden för heltidsanställda studie- och yrkesvägledare ska, om inte annat överenskommits, utgöra i genomsnitt 40 timmar per helgfri vecka. Lokala avvikelser kan förekomma.

Lön

Individuell och differentierad lönesättning

Lönesättning ska lokalt vara individuell och differentierad. Vid varje nyanställning sätts lönen genom en överenskommelse mellan den anställda och arbetsgivaren. Vid årliga översynsförhandlingar gör arbetsgivaren och den lokala fackliga organisationen en löneöversyn av medlemmarnas individuella löner med beaktande av de grundläggande principerna i löneavtalet.

Löneutveckling

Systemet ger möjlighet att lokalt och individuellt anpassa lönen och löneutvecklingen till arbetsuppgifterna, ansvaret, utbildningskraven och till



de kompetenskrav som arbetsgivaren ställer på den anställda samt till lärarens sätt att uppfylla kraven.

Jämställdhet och lönespännvidd

I de lokala förhandlingarna ska parterna särskilt beaktas kvinno-dominerade yrken. Det är också viktigt att lönespännvidden inom lärarkollektivet ökar. Därmed ger lönesystemet möjlighet till en individuell löneutveckling under hela den yrkesverksamma tiden. Enligt avtalet får arbetsgivaren träffa en individuell överenskommelse om lön med en enskild arbetstagare och att den lokala fackliga organisationen bör underrättas om detta.

Löneöversyn

Med Löneavtal 00 blir det inte längre möjligt för arbetsgivare att sätta differentierad lön utan föregående lönesamtal med arbetstagarna och där väl kända kriterier ligger till grund för den satta lönen. Löneöversynen sker per den 1 april varje år under avtalsperioden.

Garanterat utfall

Det garanterade löneutfallet utgjorde minst 4 % för år 2000 och minst 2 % för år 2001. Därutöver är parterna överens om att löneutfallet ska uppgå till minst 20 % på riksnivå under perioden fram till 2005. I avtalet finns en koppling mellan

läroplansmål och lön. Liknande kopplingar mellan resultat och lön finns i alla kommunala avtal. Detta betyder inte att det finns någon koppling mellan lön och elevernas betyg. Några individgarantier finns inte i avtalet.

Övertidsersättning - reglerad arbetstid

En heltidsanställd arbetstagare, med en arbetstid som fastställs i ett arbetstidsschema och som utför beordrat arbete på tid som överstiger den fastställda tiden, har rätt till kompensation för övertidsarbete.

Övertidsarbete ska vara beordrat eller i efterhand godkänt av behörig arbetsledare. Beräkning av övertiden

görs utifrån lärarens individuella arbetstidsschema och avstämning sker vid minst tre tillfällen under verksamhetsåret. Övertid kan bara genereras utifrån den reglerade arbetstiden – aldrig utifrån förtroendearbetstid. Det finns inga hinder för att kommuner, som tidigare betalat ut övertid, kontinuerligt över året fortsätter med denna rutin. Arbetstiden bör fördelas jämnt över verksamhetsåret. Men om situationen tillfälligt kräver det kan arbetsgivaren vilja ändra i ett fastställt arbetstidsschema.

Den arbetsgivare som vill göra en ändring är skyldig att lämna besked om detta senast två veckor före förändringen. Maximalt beordrat övertidsuttag är 200 timmar per år (350

Övertid	Definition	Kompensation i tid per inarbetad timme	Kompensation i pengar (månadslön/165)
Fyllnadslön	Deltid upp till heltid	1	120%
Enkel övertid	2h före och efter ordinarie arbetstid	1 ½	180%
Kvalificerad övertid	Övrig tid	2	240%

Tabell: Ersättning för övertid

timmar vid dispens). Vid övertidsarbete utgår ersättning per timme med tid eller pengar. Grundregeln är att pengar betalas ut om inte arbetstagar- och arbetsgivaren är överens om kompensationsledighet.

Ersättning för övertid

För beordrat övertidsarbete, som omfattar tidsperioden två timmar närmast före och efter ordinarie arbetstid, utgår kompensation för varje övertidstimme med 1,5 timmes ledighet, s.k. enkel övertid. För övertidsarbete under annan tid utgår kompensation för varje övertidstimme med två timmars ledighet, s.k. kvalificerad övertid. I stället för ledighet kan ersättning utgå i pengar. Den motsvarar då 180 resp. 240 % av 1/165 av månadslönen (se tabell Ersättning för övertid sid 18). För deltidsanställda studie- och yrkesvägledare som arbetar övertid utgår fyllnadslön upp till heltid på samma sätt som för lärare.

Ferielön

Verksamhetsåret löper från augusti t.o.m. juli och består av en arbetsperiod och en ferieperiod, sommarferien. Utläggningen av de 194 A-dagarna under verksamhetsåret resulterar i perioder av arbetsfria dagar då eleverna har jullov, sportlov, påsklov och andra lov.

Lönen under sommarferien, d.v.s. ferielönen, beräknas utifrån ett intjänandesystem. Under loven utgår däremot den vanliga månadslönen. Intjänandesystemet, som innebär att en lärare kvalificerar sig för ferielön under den kommande sommarferien i proportion till utfört arbete på A-dagarna och semesterlönegrundande frånvaro (se avsnittet om Ledigheter) under arbetsperioden (194 dagar).

Lärares semester förläggs till sommarferiens 45 första kalenderdagar. Lärare har i likhet med övriga kommunalt anställda olika lång semester beroende av ålder. Lärare har inte rätt att spara semesterdagar. Är läraren sjuk under semesterdagarna kan läraren ha rätt att ta ut semester efter tillfrisknandet, d.v.s. under terminstid. I så fall utgår ingen lön eftersom denna redan utbetalats parallellt med sjukersättningen under ferien.

Lön för studie- och yrkesvägledare

På samma sätt som lärare, har studie- och yrkesvägledare individuella löner. Lönen bestäms vid anställningstillfället mellan enskild arbetstagar och arbetsgivare. Studie- och yrkesvägledare är med i de löneöversyner som beskrivs ovan. Medlemmen bör i samband med att han/hon söker jobb kontakta LRs kommunombud för att höra efter

hur löneläget är och eventuellt få råd och tips om vilken lön som kan vara rimlig att begära.

SACO LöneSök

LRs medlemmar har tillgång till SACO LöneSök efter inloggning på LRs webbplats www.lr.se LöneSök är ett verktyg för att jämföra sin lön med andra akademikers. Statistiken grundar sig på 300 000 SACO-medlemmar och är Sveriges största databas för akademikerlöner.

b. Avtal i landsting

Landstinget bedriver gymnasieutbildningar inom naturbruksprogrammen och har också folkhögskolor. För de LR-medlemmar som tjänstgör vid landstingets gymnasieskolor gäller Överenskommelse om lön och allmänna anställningsvillkor, ÖLA 01, som är ett femårigt avtal och gäller tiden 1 april 2001 t.o.m. 31 mars 2005.

Arbetstid

Den ordinarie arbetstiden för lärare som tjänstgör inom landstingens gymnasieskolor ska i genomsnitt utgöra 40 timmar/helgfri vecka. Det är en totalreglerad arbetstid och inom den ska, förutom undervisning, ingå förberedelse- och efterarbete, konferenser m.m.

Till ÖLA01 är vissa specialbestämmelser knutna där bl.a. undervisningstiden är reglerad. Specialbestämmelsen BOL 07b kan helt eller delvis ersättas av lokala avtal. Kontakta kommunombuden i de särskilda kommunföreningarna för landstingen för att få information om vad som gäller vid de olika skolorna.

Inom ramen för den ordinarie arbetstiden utgör undervisningstiden högst 14 alt. högst 18 klocktimmar/vecka. Undervisningstiden beror på vilket/vilka ämnen läraren undervisar i samt övriga arbetsuppgifter. Avtalet anger endast ett tak för den undervisningstid som arbetsgivaren kan lägga ut. Det säger ingenting om vilken undervisningstid den enskilde läraren får. Kontakta LRs kommunombud/kommunförening eller arbetsgivaren för att få besked om vad som gäller.

Har en lärare arbetsuppgifter som inte är av direkt undervisande slag, innebär det att antalet lektioner/vecka ska reduceras. Specialbestämmelsen BOL 07b föreskriver enbart ett tillåtet *maximalt uttag* av antalet undervisningstimmar per lärare. Enligt LRs uppfattning innebär det att man först bör fastställa vilka övriga arbetsuppgifter en enskild lärare ska utföra. Först därefter är det möjligt att fastställa

undervisningsarbetet som läraren i fråga ska fullgöra. Detta innebär också att volymen på undervisningsarbetet för varje enskild lärare formellt sett ska fastställas inför varje arbetsår.

Beräkningsperioden för antalet undervisningstimmar är normalt en vecka. Det finns dock enligt avtalet möjlighet för arbetsgivaren att variera undervisningsskyldigheten under olika perioder av arbetsåret. Denna variation ska då vara planerad.

Anställning med semester - anställning med uppehåll

Beroende på hur arbetsgivaren valt att organisera sin verksamhet förekommer inom landstingen anställningar med semester eller anställningar med uppehåll (ferier). Uppehållsanställning förekommer enbart när anställningen är tillsvidare (fast anställd) eller för vikariat som avser minst hel termin. Uppehållsanställda lärare lönesätts först som om anställningen var förenad med semester – semesteranställning. Därefter reduceras lönen beroende på hur långt uppehåll man har under verksamhetsåret. För att kunna räkna fram lönen finns ett särskilt faktorsystem. Semesteranställda får självfallet ingen reduktion.

Verksamhetsår är en tidsperiod på tolv månader som löper från verksamhetens början på hösten till motsvarande tidpunkt därpå följande höst.

Arbetsår är den tid av verksamhetsåret då läraren är tjänstgörings-skyldig. Arbetsåret räknas i antal kalenderdagar.

Uppehåll – vinter- och sommaruppehåll – är den tidsrymd av verksamhetsåret då läraren inte är tjänstgörings-skyldig.

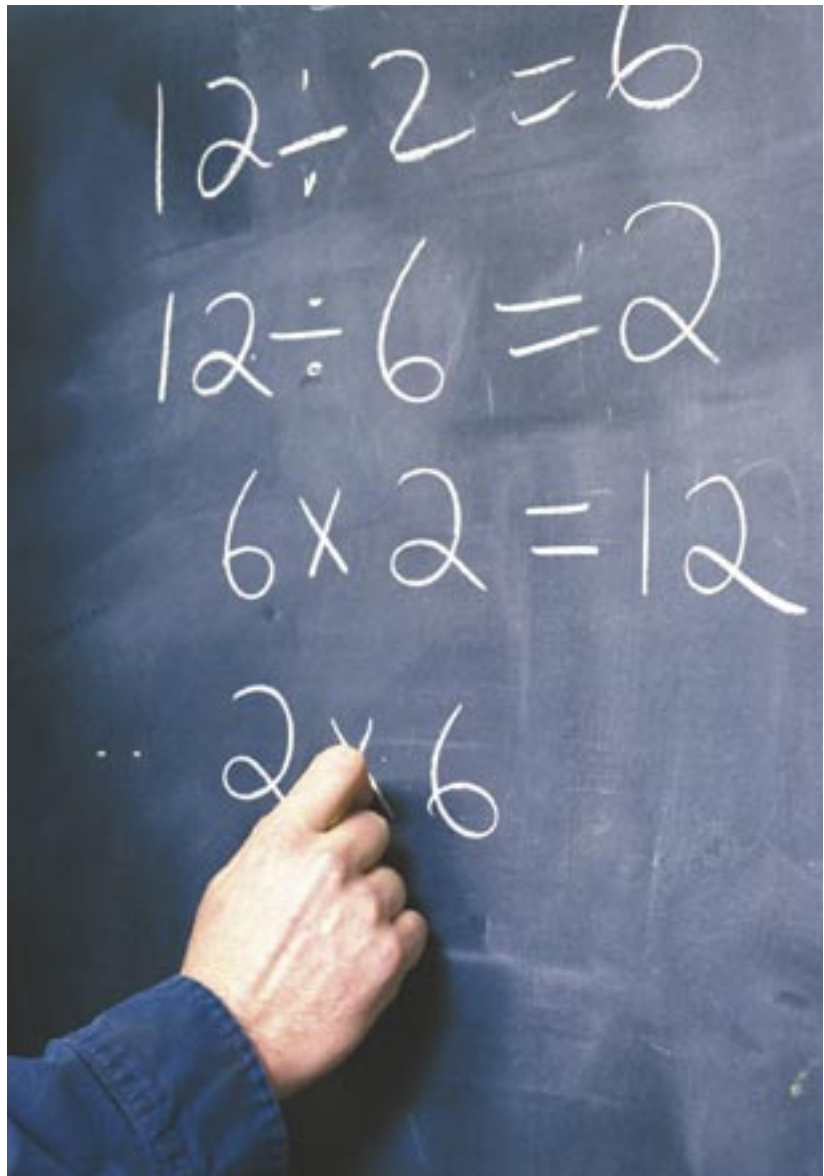
Beordrat övertidsarbete

För beordrat övertidsarbete – ej extra lektioner – som omfattar tidsperioden två timmar närmast före och efter ordinarie arbetstid, får läraren kompensation för varje övertidstimme med 1,5 timmes ledighet, s.k. enkel övertid. För övertidsarbete under annan tid utgår kompensation för varje övertidstimme med två timmars ledighet, s.k. kvalificerad övertid. I stället för ledighet kan ersättning utgå i pengar. Den motsvarar då 180 resp. 240 % av 1/165 av månadslönen (se även tabell sid 18).

En deltidsanställd lärare som arbetar utöver sin fastställda tjänstgöringstid får fyllnadslön med 120 % av 1/165 av månadslönen per timme. Denna ersättning inbegriper semesterersättning. Fyllnadslön utgår upp till heltid. Därefter utgår ersätt-

ning enligt enkel och kvalificerad övertid enligt ovan.

Om läraren undervisar utöver den undervisningsskyldighet som fastlagts i schema, t.ex. vikarietimmar, utgår ersättning för varje klocktimme med 1/572 av årslönen.



Privatanställda lärare

För de privatanställda lärarna är det viktigt att kontrollera att det finns gällande kollektivavtal. I det centrala kollektivavtal som gäller för skolan regleras lön och de allmänna anställningsvillkoren såsom övertid, uppsägningstid, sjuklön, försäkringar och pension. Kontakta först arbetsgivaren men även LR:s regionala ombudsman för att få reda på vilket avtal som gäller. Kollektivavtal kan du också beställa från LR:s kansli på fax 08-21 73 66.

Om en arbetsgivare saknar kollektivavtal måste villkoren för anställningen regleras i det enskilda anställningsavtalet. Använd dig av LR:s Checklista – anställningsvillkor och lön, som medlemmar kan hämta från LR:s webbplats www.lr.se eller per fax på 08-21 73 66.

Nedan finner du de arbetsgivarorganisationer som LR har avtal med. Därutöver finns direktavtal tecknade med ett fåtal enskilda arbetsgivare,

t.ex. Vittra Utbildning AB och Kunskapsskolan AB.

ALMEGA

ALMEGA består av flera samverkande arbetsgivarförbund som tillsammans organiserar företag inom ett 40-tal branscher. Inom ALMEGA Tjänsteförbunden/ Utbildningsföretag finns utbildningsföretag som t.ex. Lernia.

Kollektivavtal:

Civilingenjörsförbundet tecknar kollektivavtal som gäller för LR:s medlemmar mot bakgrund av förbundens samverkan inom PTK. Företagsavtal inom ramen för ALMEGA Tjänsteförbunden/ Utbildningsföretag har tecknats för MiROi Utbildning AB, InfoKomp AB, IUC och Sadelmakeriskolan. LR, Lärarförbundet, CF och SIF är parter i dessa avtal.

Tjänsteföretagens Arbetsgivarförbund (inom ALMEGA)

Tjänsteföretagens Arbetsgivarförbund har ca 1 900 medlemsföretag. Till detta förbund ansluts enskilda grund- och gymnasieskolor, privata förskolor och fritidshem. Ungefär 200 skolor är i dag medlemmar.

Kollektivavtal:

LR har avtal med Tjänsteföretagens Arbetsgivarförbund tillsammans med Lärarförbundet. Avtalen omfattar fristående förskolor, fritidsverksamhet, grundskolor och gymnasieskolor. Ett inkopplingsavtal med LR och Lärarförbundet måste tecknas för varje skola för sig för att kollektivavtal ska gälla. Detta beror på stadgarna för arbetsgivarförbunden.

Arbetsgivaralliansen

Arbetsgivaralliansen har ca 1 600 företag som medlemmar. Inom branschkommitté *Folkhögskolorna* finns ca 95 folkhögskolor som har ca 3 000 anställda. Inom branschkommitté Ideella och idéburna organisationer *Skola/Utbildning* finns ca 25 skolor.

Kollektivavtal:

LR tecknar tillsammans med Lärarförbundet avtal för grund- och gymnasieskolor anslutna till branschkommitté Ideella och idéburna organisationer *Skola/Utbildning*. Avtalet för branschkommitté *Folkhögskola* tecknas av LR, Lärarförbundet, SFHL, HTE, SKAF och Civilingenjörsförbundet.

Folkbildningsförbundet - FBF

Folkbildningsförbundet, FBF, förhandlar om rekommendationsavtal för lärare och cirkelledare anställda vid de 11 studieförbunden.

Kollektivavtal:

LR tecknar avtal med FBF tillsammans med Lärarförbundet, Musikerförbundet och Teaterförbundet.

IDEA

IDEA är ett arbetsgivarförbund för ideella organisationer som t.ex. studieförbund, utbildningscenter och Röda Korsets folkhögskola. För Vårdhögskolor (Röda Korsets och Sophiahemmets sjuksköterskeskolor) har ett separat avtal träffats inom IDEAs avtalsområde.

Kollektivavtal:

LR tecknar avtal med IDEA tillsammans med Lärarförbundet.

Kooperationens förhandlingsorganisation - KFO

Kooperationens förhandlingsorganisation, KFO, är arbetsgivarorganisation för företag som drivs på kooperativ grund. KFO har i dag 2 000 medlemsföretag, varav ca 90 är skolor. Ca 1 100 kooperativa förskolor och fritidshem av olika slag är också medlemmar i KFO.

Kollektivavtal:

LR tecknar avtal tillsammans med Lärarförbundet för de grund- och gymnasieskolor som är medlemmar i KFO.

Kommunala Företagens Samorganisation - KFS

KFS är arbetsgivarorganisation för företag/sammanslutningar som bedriver verksamhet inom det kommunala området. Antalet medlemsföretag är ca 430. Inom verksamhetsområdet *Skolor* finns ca 30 privatskolor.

Kollektivavtal:

LR och Lärarförbundet tecknar avtal för de grund- och gymnasieskolor som är medlemmar i KFS.

Lönesamtalet

Förberedelser

I ett lönesamtal ska du och din rektor gå igenom de faktorer som påverkar din lön och lyfta fram det som har förändrats sedan den förra löneöversynen. Om du presterar bättre, har fått förändrat arbetsinnehåll eller förbättrade personliga kvalifikationer, så ska det synas i ditt lönekuvert. I det följande finns en checklista till stöd i förberedelsearbetet inför ditt lönesamtal.

1. Tala med LRs ombud på skolan om hur de har tänkt sig årets lokala löneöversyn.
2. Ta del av det kollektivavtal som tillämpas på din skola och utgångspunkterna för löneöversyn i löneavtalet.
3. Ta del av den lokala lönepolicyn eller de kriterier för lönesättningen som gäller för din arbetsplats.

4. Bedöm:

- a) ditt arbetsinnehåll
 - b) din prestation
 - c) dina personliga kvalifikationer.
- Är de oförändrade eller utökade/förbättrade jämfört med vid förra löneöversynen?

Till stöd i bedömningen kan du använda dig av följande frågeställningar:

- Vilka är skolans verksamhetsmål och hur bidrar du till att dessa uppfylls?
- Har du fått andra eller mer kvalificerade arbetsuppgifter?
- Har du fått ett ökat ansvar?
- Har du blivit kunnigare inom ditt specialområde och dina ämnen?
- Har dina personliga egenskaper utvecklats?
- Har du bidragit till en bättre verksamhet?

5. Ta del av lönestatistik och löneläge med hjälp av LRs lönestatistik och SACO LöneSök som du hittar på www.lr.se Rådgör med LRs kommunförening för att få reda på marknadsmässig lön i aktuell skola resp. närliggande skolor för liknande befattningar.

Att genomföra lönesamtalet

Lönesamtalet ska vara ett samtal där du och din rektor kommer överens om dina prestationer och hur mycket de är värda.

Så här kan ni genomföra lönesamtalet:

- Diskutera hur dina insatser har varit under det senaste året. Berätta hur du har sett på verksamheten, och dina prestationer i relation till målen. Låt rektorn ge sin syn på saken. Har ni en samsyn kan du lägga fram ditt lönekrav

tidigt, förutsatt att lönesamtalet är tänkt att leda fram till en uppgörelse om ny lön.

- Beskriv dina arbetsuppgifter – de du färdigställt, de nuvarande och de kommande. Koncentrera dig på de som är viktiga för hela verksamheten och ta upp förändringar av utvecklande karaktär som dina arbetsuppgifter har genomgått.
- Beskriv vilka krav dina nuvarande arbetsuppgifter ställer på dig och hur väl du anser att du har uppfyllt kraven. Tala även om vad i din kompetens du skulle vilja förbättra.
- Sammanfatta den analys av ditt löneläge som du gjort. Avsluta med ditt krav på ny lön.
- Lyssna på rektorns synpunkter och försök sätta dig in i dennes bedömning. Dina argument bör ligga i linje med rektorns krav och behov.
- Försäkra dig om att du och rektorn "talar samma språk".
- Kontrollera att du och rektorn är överens om hur din framtid ska se ut. Sök förklaringar på det som ni inte verkar vara överens om och notera argumenten.
- Begär att få löften skriftligt t.ex. sammanfattad i gemensamma anteckningar.

- Om din rektor *inte* anser att du bör ha en löneökning eller en mycket liten höjning är det viktigt att reda ut varför och vad du kan göra för att höja din lön vid nästa lönerevision.

Individuell löneförhandling inför anställning i kommuner och landsting

Det är viktigt att du tar kontakt med LRs kommunförening/kommunombud för att få information om löneläget, så att du lägger dig på *rätt nivå* i löneanspråk. Ligger du för högt riskerar du att bli bortsålad i ett tidigt skede. Ligger du för lågt gagnar det inte någon utom möjligtvis arbetsgivaren. Du har rätt till överläggning om lön. I praktiken förhandlar du själv men om du vill kan du få råd och stöd av LRs fackliga företrädare.

Det är viktigt att förhandla med *rätt person*, d.v.s. den som har rätten att sätta lön enligt arbetsgivarens delegationsordning. Förhandlingen ska också ske vid *rätt tidpunkt*, d.v.s. innan du accepterar en anställning. Börja inte arbeta innan lönen är bestämd.

Framhåll inte bara din utbildning till lärare eller studie- och yrkesvägledare, utan även annan utbildning, yrkesverksamhet eller erfarenhet, som kan ha betydelse för att utföra ett kvalitativt bättre arbete. Detta bör självklart även beaktas vid lönesättningen. Landstingsanställda – tänk på eventuell uppehållslönefaktor som reducerar den överenskomna lönen.

Mer information finns i broschyren "Lönesamtalet". Den går att ladda hem från LRs webbplats www.lr.se om du loggar in som medlem. Du kan också få broschyren från LRs ombud på din skola.

Ledigheter

Enligt lag har medborgare i Sverige vissa rättigheter att vara lediga från arbetet. Det kan vara semester, sjukdom, föräldraledighet, familjeskäl, närståendevård, studieledighet, plikt att tjänstgöra inom totalförsvaret, bedrivande av näringsverksamhet, fackligt förtroendemannauppdrag eller uppdrag som skyddsombud. Lagarna kompletteras av avtalens regler.

Enligt AB 01 har arbetstagare i kommunen dessutom möjlighet att vara lediga för offentliga förtroendemannauppdrag eller om arbetsgivaren godkänner ledighet för enskild angelägenhet. Om det finns synnerliga skäl för det kan kommunen bevilja upp till 10 dagars betald ledighet för sådan enskild angelägenhet. Kommunen kan även medge betald ledighet för den som har ledigt för utbildning även om utbildningen inte sker i tjänsten. Den lokala arbetsgivaren kan komma överens med arbetstagarerna om förmåner för

ledigheter utöver bestämmelserna i lagar och avtal.

Ledighet under verksamhetsåret kan innebära att ferielönen under den efterföljande sommaren påverkas. Ledigheter som är semesterlönegrundande upp till ett visst antal dagar är exempelvis sjukdom 180 dagar per verksamhetsår, föräldraledighet med föräldrapenning 120 dagar per födsel, 180 dagar för ensamstående vårdnadshavare, alla ledighetsdagar med tillfällig föräldrapenning samt ledighet för vissa studier. Ledigheter utöver dessa tidsbegränsningar och andra typer av ledigheter, t.ex. enskild angelägenhet påverkar alltid ferielönen som minskar i förhållande till ledighetens omfattning.

Sjukdom

Du som är sjuk och avstår från arbete ska anmäla detta till arbetsgivaren som betalar ut sjuklön de första 21 dagarna i sjukperioden, utom

karensdagen. Fr.o.m. den åttonde dagen ska den som är sjuk styrka sjukdomen.

Läkarbesök

Enligt AB 01 kan anställda få ledigt med lön för att besöka läkare eller sjukhus vid efterbehandling, röntgen eller skärmbildsundersökning, där svårigheter att anpassa tiden efter schema finns. Detsamma gäller vid förstagångsbesök hos tandläkare, vid akut sjukdom eller olycksfall. Vid övrig sjukdom eller om man skadar sig i arbetet och måste åka till sjukhus, sjukanmäler man sig.

Anställda har ingen rätt till ersättning för kostnader för läkarbesök och läkemedel. Lokala avvikelser kan förekomma.

Föräldraledighet

Du som ska vara föräldraledig för barns födelse eller för adoption bör begära tjänstledighet två månader innan beräknad nedkomst.

Ledigheten regleras i föräldraledighetslagen och Försäkringskassan betalar ut ersättning enligt lagen om allmän försäkring. Vid föräldraledighet bestämmer föräldrarna mellan vilka datum ledigheten ska förläggas.

De första 120 föräldrapenningdagarna per födsel är semester- och ferielönegrundande.

För dig som är ensamstående vårdare är antalet dagar 180. Detta innebär att 120 resp. 180 dagars föräldraledighet kan ge grund för ferielön.

Ledighet med tillfällig föräldrapenning och havandeskapspenning (t.ex. de 10 "pappadagarna") är alltid semester- och ferielönegrundande.

AB 01 reglerar det föräldrapenningtillägg utöver grundnivån som arbetsgivaren betalar ut. Föräldrapenningtillägget betalas en gång per födsel. Om anställningen hos din arbetsgivare varat i minst 365 dagar sammanhängande beräknas föräldrapenningtillägget på 10 % av inkomstbortfallet under 30 dagar. Om anställningen varat minst 730 dagar beräknas föräldrapenningtillägget på 10 % av inkomstbortfallet under 60 dagar. En förutsättning för att tillägget ska betalas ut för alla berättigande dagar är att föräldrapenning över garantinivån tas ut utan avbrott under de 30 resp. 60 dagarna. Arbetsgivaren

betalar ut ersättningen vid två tillfällen. Halva beloppet betalas ut vid ledighetens början, den andra hälften tre månader efter det att du börjat arbeta igen. Du kan också begära att få skjuta upp uttaget av föräldrapenningtillägget.

AB 01 ger anställda betald ledighet för upp till två besök på mödravårdscentral per havandeskap om besöken inte har kunnat förläggas utanför arbetstid. Därutöver kan lokala överenskommelser träffas.



Uppsägning

Säga upp sig

Uppsägningstiden från den anställdes sida är en månad om anställningen varat mindre än ett år och tre månader om anställningen varat ett år eller längre. En uppsägning ska alltid vara skriftlig. Ingenting hindrar att medlemmen kommer överens med arbetsgivaren om förkortad uppsägningstid.

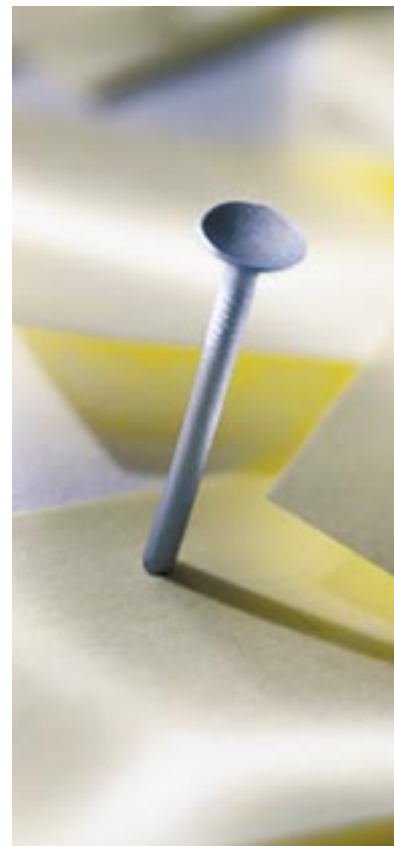
Uppsagd

En arbetsgivare måste ha saklig grund, som arbetsbrist eller personliga skäl, för att säga upp en anställning som gäller tills vidare. En tidsbegränsad anställning upphör normalt vid den avtalade tidens utgång och kan inte sägas upp i förtid om inte detta särskilt avtalats.

Den som blir uppsagd p.g.a. arbetsbrist i kommunen turordnas i enlighet med lagen om anställningsskydd, LAS. Principen som gäller är att den med kortast anställningstid får gå först. Om en anställd med

längre anställningstid inte har tillräckliga kvalifikationer för fortsatt arbete kan den personen få gå i stället. Endast anställningstid hos den egna kommunen/landstinget räknas. All anställningstid räknas oavsett typ av arbete.

Uppsägningstiden från arbetsgivarens sida är sex månader för den som varit anställd ett år. För den som varit anställd 15 år eller har fyllt 40 år och varit anställd 10 år är uppsägningstiden tolv månader förutsatt att uppsägningen beror på arbetsbrist. För den som varit anställd kortare tid än ett år är grundregeln en månads uppsägningstid. Innan arbetsgivaren säger upp någon måste alltid arbetsgivaren förhandla med den lokala fackliga organisationen. Arbetsgivaren är skyldig att varsla LR och ge den anställda besked inför uppsägning p.g.a. personliga skäl eller avsked. Ta omedelbart kontakt med kommunombudet i en sådan situation.



Ekonomisk hjälp vid arbetslöshet

Bli medlem i AEA

Akademikernas Erkända Arbetslöshetskassa, AEA, är SACO-förbundens gemensamma a-kassa. AEA har till uppgift att besluta om arbetslöshetsersättning för kassans medlemmar. Alla yrkesverksamma medlemmar i LR erbjuds medlemskap i AEA, men måste ansöka på separat blankett. Du som arbetat under en period om fem sammanhängande veckor minst 17 timmar i veckan fyra av dessa veckor är kvalificerad för medlemskap i AEA. Du måste dock ha ett arbete när du ansöker om medlemskap i AEA. Är du studerandemedlem och kvalificerar dig enligt ovan har du också rätt till medlemskap.

Är du sedan tidigare medlem i någon annan a-kassa kan du flytta över ditt medlemskap till AEA och tillgodoräkna dig medlemstiden i den tidigare a-kassan. Du måste då flytta över a-kassan inom två månader från det att du beviljades utträde ur

den tidigare a-kassan. Bifoga ett övergångsbevis från den tidigare a-kassan tillsammans med ansökan om medlemskap i AEA. Övergångsbeviset visar eventuellt utbetald ersättning, hur länge du varit medlem och garanterar att du inte går miste om några ersättningsdagar eller förlorar några andra förmåner. Det går inte att byta a-kassa under pågående arbetslöshet eller period med föräldrapenning.

Från den 1 januari 2001 finns inget krav på att man måste vara medlem i arbetslöshetskassan. Vill man inte vara medlem måste man skriftligen ange detta till LR.

Detta krävs för att få ersättning

Arbetslöshetsförsäkringen medger två typer av ersättning, dels en inkomstrelaterad ersättning (en procentuell andel av tidigare inkomst) och dels ersättning från grundförsäkringen. För att du ska ha rätt till arbetslöshetsersättning måste du

vara anmäld som arbetssökande hos Arbetsförmedlingen samt inte vara förhindrad att åta dig arbete t.ex. genom att ha barnomsorg ordnad om du har barn.

Inkomstrelaterad ersättning

För att erhålla en inkomstrelaterad ersättning, vilken är mer fördelaktig än ersättningen från grundförsäkringen, ska du uppfylla två villkor:

Medlemsvillkoret

För att ha rätt till ersättning ska du ha varit medlem i a-kassan under minst tolv månader.

Arbetsvillkoret

Arbetsvillkoret uppfylls om du har arbetat i viss omfattning eller har arbetat i eget företag. Huvudregeln innebär att du ska ha haft arbete i sex månader och arbetat minst 70 timmar varje månad. Arbetet ska ligga inom en ramtid av tolv månader innan arbetslösheten. Ramtiden

kan förlängas genom s.k. överhoppningsbar tid, t.ex. om du fått hel sjuk- eller föräldrapenning. Även heltidsstudier kan under vissa förutsättningar vara överhoppningsbara. Om huvudregeln inte uppfylls prövas alternativregeln. Den innebär att du ska ha arbetat 450 timmar under sex på varandra följande månader och där ingen månad får innehålla färre än 45 timmar.

Ersättning

Den inkomstrelaterade ersättningen uppgår till 80 % av bruttolönen dock maximalt med 680 kr om dagen (oktober 2003). Under de 100 första ersättningsdagarna utgår dock en s.k. förhöjd dagpenning med max 730 kr om dagen (oktober 2003).

Ersättning från grundförsäkringen

Du som inte uppfyller villkoren för inkomstrelaterad ersättning kan i stället få ersättning från grundförsäkringen. Detta motsvarar i stort det som tidigare hette KAS. Villkoren för att få grundbeloppet från AEA är att du är AEA-medlem och att du uppfyller antingen arbets- eller studerandevillkoret.

Arbetsvillkoret

Arbetsvillkoret innebär att du under en tolv månaders ramtid ska ha arbetat minst 70 timmar i månaden

i minst sex månader (huvudregeln), eller ha arbetat minst 450 timmar. De 450 timmarna ska vara fördelade över sex på varandra följande månader. Ingen av de sex månaderna får innehålla färre än 45 arbetade timmar.

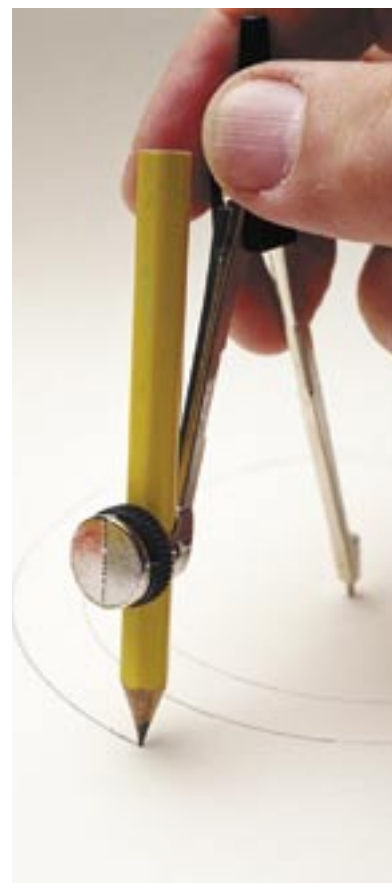
Studerandevillkoret

Om medlemsvillkoret inte är uppfyllt, eller om medlemsvillkoret är uppfyllt men inte arbetsvillkoret, prövar AEA om du uppfyller studerandevillkoret. Detta villkor är uppfyllt då minst ettåriga heltidsstudier har avslutats och då du varit anmäld som arbetslös på Arbetsförmedlingen eller förvärvsarbetat under minst 90 kalenderdagar. Både den arbetslösa tiden och den tid du eventuellt har arbetat måste ligga inom en ramtid av tio månader i anslutning till att studierna avslutats. Ramtiden kan förlängas om du t.ex. varit sjuk eller haft föräldrapenning.

Du som inte är medlem i någon a-kassa och vill söka ersättning vid en tillfällig arbetslöshet ska vända dig till ALFA-kassan tel 020-55 00 99, inte till AEA. Grundbeloppet uppgår till 320 kr om dagen (oktober 2003).

Du som vill veta mer om arbetslöshetsförsäkringen kan beställa information från AEAs kansli tel 08-412 33 00. Det finns också mer information på AEAs webbplats

www.aea.se Där finns även information om vilka blanketter som behövs och hur du fyller i dem.



SACO Inkomstförsäkring

Taket för ersättning från a-kassan är 80 % av 18 700 kr, d.v.s. 14 960 kr/månad före skatt. Oavsett hur mycket du tjänar, får du inte högre ersättning. Nu kan du som är medlem i Lärarnas Riksförbund teckna SACO Inkomstförsäkring, en försäkring som garanterar dig en ersättning motsvarande 80 % av din ordinarie lön för löner upp till 50 000 kr i månaden vid en tillfällig arbetslöshet.

Så här fungerar SACO Inkomstförsäkring:

- Försäkringen kan tecknas av dig som är medlem i Lärarnas Riksförbund, och som är medlem i Akademikernas Erkända Arbetslöshetskassa, AEA.
- Fast anställning är ej ett krav, dock krävs det att du arbetat minst 12 av de senaste 18 månaderna för att ersättning ska utbetalas.
- Försäkringspremien är beroende av din inkomst. Månadsavgiften är

dock minst 50 kr och högst 404 kr.

- För att få ersättning måste du bl.a. ha tecknat försäkringen senast 18 månader innan du blev arbetslös samt uppfylla kraven för arbetslöshetsersättning från AEA.
- Ersättning från försäkringen utbetalas efter 20 dagars karens och som längst under 240 ersättningsdagar.

För SACO Inkomstförsäkring har bildats ett särskilt aktiebolag, SACO SalusAnsvar Försäkring AB. SACO och samtliga 26 SACO-förbund äger företaget gemensamt och har beslutat att företaget inte ska vara vinstdrivande.

Mer information om SACO Inkomstförsäkring samt hur du tecknar den finner du på www.inkomstforsakring.com



Några tips om du blir arbetslös

- Anmäl dig vid din lokala Arbetsförmedling din första arbetslösa dag. Din A-kassa får då automatiskt information om din arbetslöshet och skickar inom ett par dagar ut ett informationspaket som innehåller all information samt alla de blanketter du behöver för att söka ersättning.
- Skaffa intyg på dina senaste tolv månaders arbete. Har du inte arbetat det senaste året ska du skaffa intyg på det senaste arbetet du haft. Styrk arbetet på blanketten "arbetsgivarintyg" som du får i paketet från AEA.
- Skaffa intyg från Försäkringskassan om du har fått ersättning därifrån vid t.ex. sjukdom, utbildning, föräldraledighet eller värnplikt.
- Om du studerat ska studierna styrkas på blanketten, "Studieintyg". Ibland kan också CSN-intyg och examensbevis behövas.
- Är du tjänstledig från ett arbete – begär då i god tid att få återgå i tjänst. Du som är tjänstledig saknar som regel ersättningsrätt. Om du är tjänstledig, komplettera din ansökan med uppgifter om anledningen till tjänstledigheten.
- Var noggrann! Tänk på att alla dokument ska vara original eller vidimerade kopior. Ofullständiga uppgifter försenar handläggningen av ditt ärende och därmed också utbetalning av ersättning till dig. AEA kan fatta beslut om din rätt till ersättning först efter att du anmält dig som arbetslös på Arbetsförmedlingen och skickat in din kompletta ansökan till AEA.
- När du börjar jobba igen efter en period av arbetslöshet ska du anmäla detta till AEA, oavsett omfattningen av arbetet.

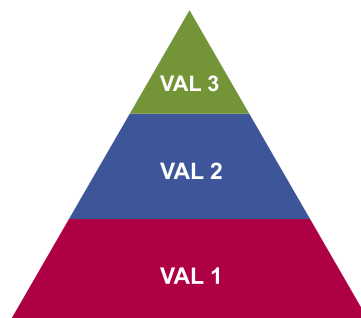


Pensioner och pensionssparande

I Sverige har både det allmänna pensionssystemet och PA-KL, den gamla avtalspensionen för kommunalt anställda, varit förmånsbedömda fördelningssystem. Det innebär att du som arbetar i dag betalar till dagens pensionärer, på samma sätt som nästa generation är tänkt att betala din framtida pension.

Ökad livslängd och allt större andel pensionärer av befolkningen gör att finansieringsbördan blir allt större för de som arbetar. Därför införs nu successivt ett fonderings-system. En del av pensionsavgiften sätts undan på ett individuellt konto för din egen pension. Det är den delen som heter Premiepension i det allmänna pensionssystemet, och individuell del i avtalspensionen.

Din pension kommer från tre håll. Du kan påverka alla delar.



1. Allmän pension med Premiepension
2. Avtalspension
3. Eget sparande

Att välja fond för premiepension och avtalspension

Du måste inte välja förvaltare av din pension, men om du inte gör det missar du möjligheten att anpassa pensionssparandet efter din egen situation. En 30-åring och en 60-åring bör inte ha samma pensions-sparande. Det ligger alltså i ditt eget

intresse att försöka placera pengarna så att du får den bästa avkastningen och därmed högre pension.

Hur väljer jag?

Den viktigaste frågan du bör ställa dig inför alla placeringsbeslut är: hur länge ska jag spara? Alla placerare, stora som små, bör försöka välja ett sparande som har en lagom risknivå i förhållande till spartiden. Ju längre tid du sparar desto större risk kan du ta för att få bra avkastning i slutänden. Aktier har större risknivå eftersom de både kan stiga och sjunka i värde. Sparar du på lång sikt bör du ha mer aktier i ditt sparande och i ett kortare sparande bör du öka andelen obligationer som har en lägre risknivå. Du kan när som helst, kostnadsfritt, byta fonder inom fondsparandet.

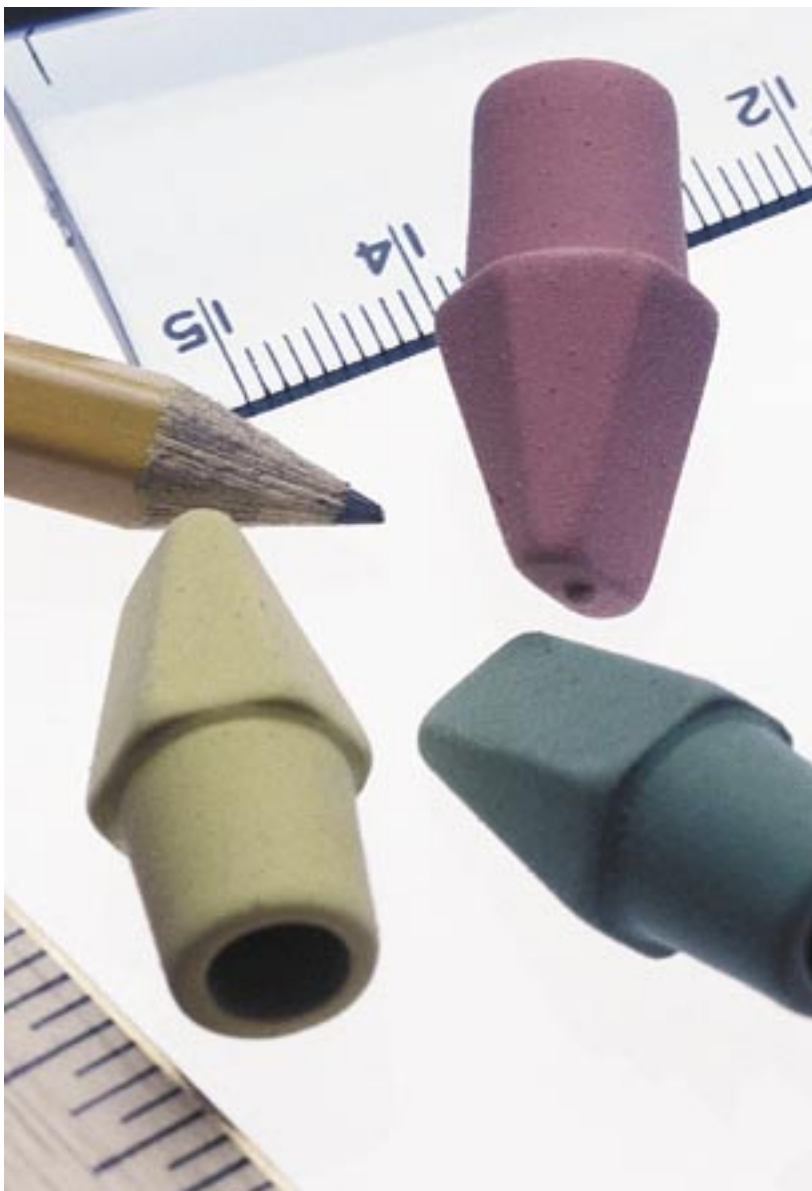
Lärarfonder

Det är en viktig facklig uppgift att agera för att medlemmarna ska få en så bra pension som möjligt. I det nya allmänna pensionssystemet och i avtalspensionen läggs ett större ansvar för den egna pensionen på oss själva. En del av pensionsav-sättningen kan vi placera i fonder. Därför har LR förhandlat fram Lärarfonders låga avgift, inflytande via placeringsrådet och goda avkastningsmöjligheter. Lärarfonder ger dig som är medlem, och dina anhöriga, möjlighet att enkelt och till bra villkor planera för din pension. Carlson Lärarfonder är bra alternativ för:

- Premiepensionen
- Avtalspensionen
- Ett eget pensionssparande
- Fondsparande

Med de tre Lärarfonderna kan du på ett enkelt sätt anpassa sparandet efter din ålder och placeringshori-sont. Har du frågor eller vill påbörja ett sparande? Mer information om Carlson Lärarfonder får du på www.larafonder.nu

**CARLSON
LÄRARFONDER**



Medlemsförsäkringar

Att mäkla försäkringar anses vara en av grunduppgifterna för en facklig organisation. Det bekräftas i den medlemsundersökning som LR genomförde i maj-juni 2003. Där framgår att 70 % av medlemmarna anser att LR ska erbjuda försäkringar. Grupp-försäkringar av den typ som Lärarförsäkringar erbjuder har i regel bättre villkor än en individuell försäkring. Premierna är lägre och hinder som hälsoprövning används inte. Enligt Lärarförsäkringars uppskattning skulle 1/3 av de som vill teckna försäkringen få avslag efter hälsoprövning.

Lärarförsäkringar

Vad är ekonomisk trygghet? Bra lön är en del, men det är mycket viktigt att också ha ett så bra försäkrings-skydd att du klarar dig ekonomiskt om något händer dig, ditt hem eller din familj. Därför var LR 1998 med om att starta ett försäkringsadministrativt bolag – Lärarförsäkringar.

Lärarförsäkringars uppgift är att tillhandahålla produkter och tjänster som ökar medlemmarnas ekonomiska trygghet. De förhandlar direkt med försäkringsbolagen för att få fram så bra försäkringar som möjligt för dig som medlem och administrerar sedan försäkringarna. Ingen annan yrkeskår än lärarna har tillgång till ett liknande företag.

Hos Lärarförsäkringar får du hjälp av handläggare som kan din yrkessituation och förstår dina behov. De samverkar med LR och för att aviseringen av medlemsförsäkringar och andra fackliga avgifter ska gå så smidigt som möjligt aviseras allt vid samma tillfälle.

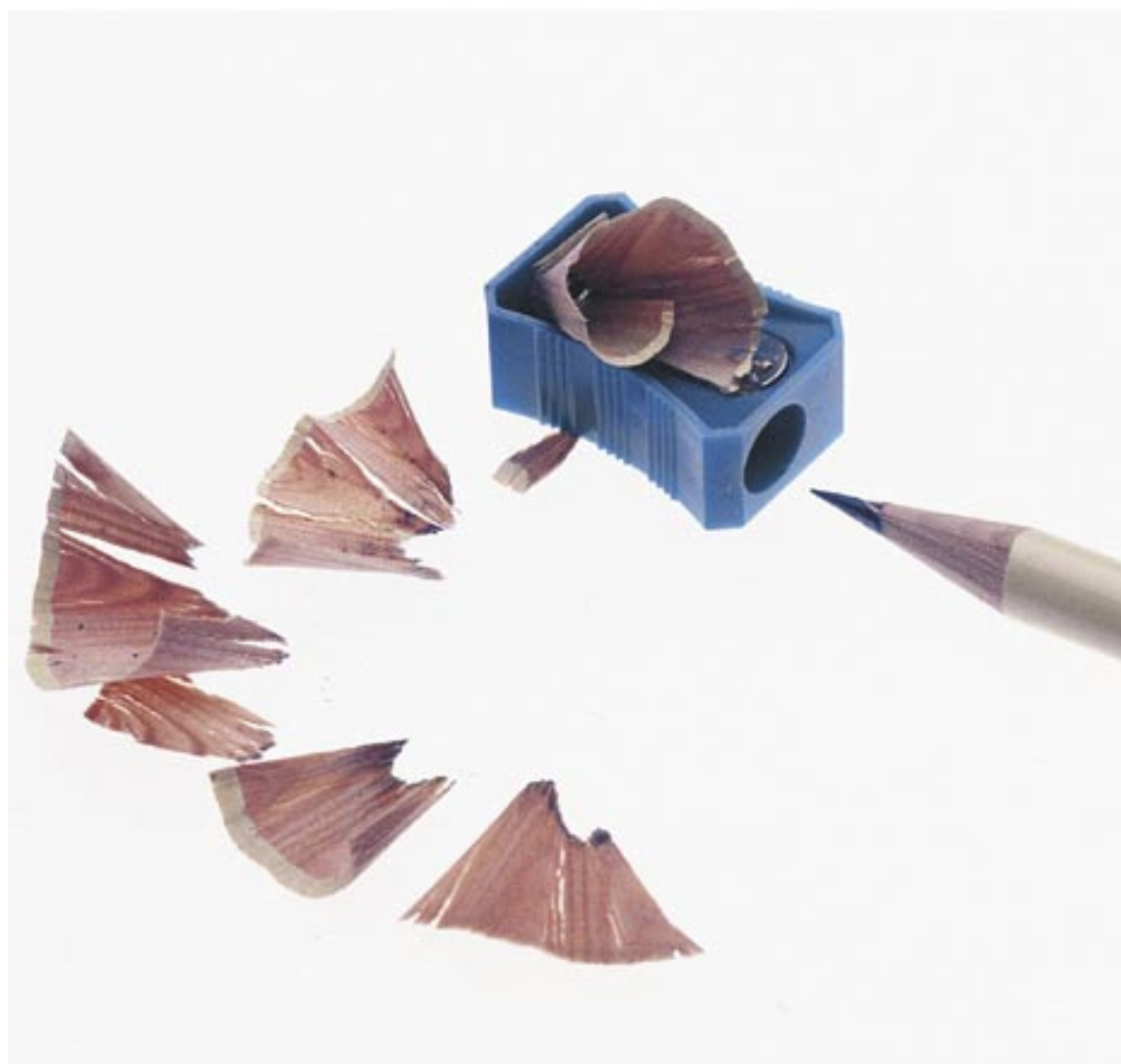
Studerandemedlemmar kan ha försäkringar hos Lärarförsäkringar och de har också speciella försäkringar för medlemmar som fyllt 67 år. Detta innebär att du som medlem kan känna dig trygg hos Lärarförsäkringar – för lång tid framöver.

För att öka din trygghet ansluts du till förmånliga försäkringar när du blir yrkesverksam. Denna anslutning görs utan hälsoprövning vilket innebär att många som inte skulle kunna teckna vissa försäkringar, nu kan göra det. Försäkringarna är vid detta tillfälle gratis i tre månader för att du ska ha tid att se över ditt försäkringsinnehav.

I samband med anslutningen får du fyllig information direkt från Lärarförsäkringar. Vill du veta mer redan nu kan du alltid besöka Lärarförsäkringars webbplats www.lararforsakringar.se eller kontakta dem på telefon 020-21 09 09.

Svenska Lärarförsäkringar AB,
Box 5097, 102 42 Stockholm,
020-21 09 09
Fax 08-442 87 20,
e-post slab@lararforsakringar.se





SACO

LR tillhör SACO, Sveriges Akademikers Centralorganisation, som är en sammanslutning av 26 självständiga fack- och yrkesförbund. Tillsammans är vi över en halv miljon akademiker som är studenter, forskare, egenföretagare eller anställda. SACOs förbund är yrkes- och utbildningsförbund, vilket innebär att yrkesgemenskapen är grunden, oavsett inom vilken bransch eller hos vilken arbetsgivare man arbetar.

SACO vill utveckla Sverige till en ledande kunskapsnation. Kunskap och lärande är självklara förutsättningar för välfärd och utveckling. SACO arbetar för utbildning och forskning med hög kvalitet och vill att skatter och socialförsäkringar ska uppmuntra till arbete och utbildning. Varje individ ska bedömas efter sin kunskap och aldrig diskrimineras på grund av kön, etniskt ursprung, ålder eller sexuell läggning.

SACO är partipolitiskt obundet men tar ställning i frågor som rör akademikers anställning, utbildning, forskning och arbetsmarknad. Genom att debattera och skapa opinion ökar vi förståelsen för akademikers villkor och vikten av akademisk kompetens.

SACO arbetar internationellt genom Europafacket, EFS, och har också ett kontor i Bryssel tillsammans med LO och TCO.

Om du vill veta mer om de frågor som står i fokus just nu, besök www.saco.se – ett snabbt sätt att hitta analyser, debattinlägg och förslag i aktuella samhällspolitiska frågor.



Medlemsrättigheter och -förmåner

Medlemmar i LR har en rad rättigheter och förmåner.

- Du har tillgång till facklig service lokalt och centralt. LR har välutbildade ombud som du kan vända dig till för att få hjälp vid t.ex. nyanställning, lönerådgivning, tolkning av avtal m.m.
- Du har **rättshjälp** i anställningsfrågor och frågor som ligger inom förbundets verksamhetsområde.
- Du kan få **juridisk hjälp** och biträde av juridiskt ombud i domstol i tvister med arbetsgivaren. LR prövar i vilken mån en medlem kan få sådan hjälp.
- Du har rätt till konfliktersättning vid arbetskonflikt om du har uppfyllt dina ekonomiska skyldigheter mot förbundet.
- Du blir vid avlönat arbete med viss omfattning erbjuden medlemskap i **Akademikernas Erkända Arbetslöshetskassa, AEA**.
- Du kan **påverka förbundets policy**, t.ex. vid lokalavdelningsmöten.
- Du får utan kostnad förbundstidningen **Skolvärlden**.
- Du får information från lokalavdelningar, kommunföreningar och distrikt.
- Du kan **kostnadsfritt skicka efter broschyrer och annan information** från förbundet.
- Berörda medlemmar får **direkt information från sina intresseföreningar**.
- Du ansluts till ett förmånligt försäkringsskydd genom Lärarförsäkringar (med reservationsrätt). Du kan också anpassa detta försäkringsskydd beroende på ditt behov.
- Du har möjlighet till fondsparande samt individuellt **pensionssparande** i Carlson Lärarfonder.
- Du har möjlighet att söka **medlemslån** hos FöreningsSparbanken, SEB, Nordbanken eller SalusAnsvar.
- Du får möjlighet till **kostnadsfri ekonomisk rådgivning** hos FöreningsSparbanken.
- Du kan söka **billån** hos SEB Finans.
- Du får **rabatt på Birka Cruises**, Birka Princess.
- Du får rabatt på Nationalencyklopedin, både på den i form av tryckt uppslagsbok som på multimediasversionen, samt halva priset vid abonnemang på NEs Internettjänst www.ne.se
- Tack vare ett samarbete mellan SalusAnsvar och LR finns nu en rad förmånliga erbjudanden för din privatekonomi.

Våra medlemsrutiner

Det är viktigt att LR har korrekta uppgifter om dina arbetsförhållanden och din inkomst. Du bör därför alltid anmäla förändringar till LRs medlemsregister för att du ska kunna ha nytta av medlemskapet och betala korrekt avgift till LR.

Du ansöker om medlemskap i AEA på särskild blankett. Är du redan medlem i AEA räcker det med att du anmäler detta till LRs medlemsregister. Är du medlem i annan arbetslöshetskassa och vill byta till AEA är det mycket viktigt att LR får din ansökan om medlemskap i AEA samt övergångsbeviset inom 2 månader efter att du avslutat ditt andra medlemskap.

Från den 1 januari 2001 finns inget krav på att man måste vara medlem i arbetslöshetskassan. Vill man inte vara medlem måste man skriftligen ange detta till LR. För mer information om medlemsvillkor se sid 29.

Medlemsavgiften till LR är 1% av den bruttoinkomst du har; lägst 70 kr och högst 250 kr per månad. För nyexaminerade lärare samt studie- och yrkesvägledare är medlemsavgiften under de 3 första månaderna efter examen 30 kr per månad. Medlemmar som studerar heltid på Lärarhögskolan betalar 50 kr per år och pensionärer betalar 250 kr per år. Avgiften till AEA är 90 kr per månad. Samtliga avgifter betalas via löneavdrag där det är möjligt.

Jämfört med andra fackförbund har LR i de flesta fall lägre avgifter. Detta gäller inte minst deltidsanställda och nyexaminerade.

Blanketter för ändring av uppgifter, ansökan om medlemskap till AEA och LR finns på www.lr.se Du kan även nå medlemsregistret via e-post: medlemsregistret@lr.se eller via telefon: 08-613 27 27.



Intresseföreningar

För att bevaka olika gruppers intressen har LR ett antal s.k. intresseföreningar. Dessa är:

Bild- och mediellärföreningen

Ordförande Thomas Syrén,
tel 019-23 20 70
syren.thomas@telia.com

Föreningen för studie- och yrkesvägledare

Ordförande Berit Haugen
tel 063-14 36 10
berit.haugen@zonline.se

Högskolans Lärarförening

Ordförande Hans E Berg,
tel 031-285 516
hans.berg@ped.gu.se

Klass- och Speciallärföreningen

Ordförande Gunilla Kronstrand,
tel 044-24 26 61
gunilla.kronstrand@minimail.net

Lektorernas Förening

Ordförande Åke Appelqvist,
tel 031-25 83 55
ake.appelqvist@gbgsd.se

Musiklärarnas Riksförening

Ordförande Hans Majing,
tel 0457-100 50
hans.majing@utb.ronneby.se

Svenska Gymnastiklärarsällskapet

Ordförande Bengt Andréen,
tel 031-741 19 19
bengt.andreen@telia.com

Vårdlärföreningen

Ordförande Gull-Marie Adméus,
tel 0410-122 22
gm.admeus@telia.com

Föreningarna är en viktig resurs i LR:s verksamhet och får anslag från förbundet. Flera föreningar ger ut tidskrifter eller annan typ av medlemsinformation. Gå in på LR:s webbplats www.lr.se för mer information.

Webbplatsen

Lärarnas Riksförbunds webbplats uppdateras dagligen med ny aktuell information.

Besök www.lr.se

Besöker du webbplatsen får du tillgång till all relevant information om LR och skolan samlad på ett ställe. Här får du reda på aktuella nyheter, vad LR tycker i olika skolfrågor eller vad LR skriver i sitt program för ett aktuellt område.

Alla medlemmar är knutna till en lokalförening och genom webbplatsen så kan du på ett enkelt sätt besöka din egen lokalförenings webbplats eller någon av LRs intresseföreningar.

Om du inte hittar rätt direkt med hjälp av rubrikerna kan du använda sökfunktionen. Sökfunktionen är snabb och effektiv. Den söker både på dokument och på nyheter. Som en extra service finns också ett nyhetsarkiv. Där ligger tidigare nyheter kvar för att du lätt ska kunna

uppdatera dig på vad som hänt om du inte kunnat gå in på www.lr.se på ett tag.

Medlemssidor

Är du medlem eller ombud har du dessutom tillgång till särskilt material till stöd för dig i din roll som yrkesverksam lärare eller som fackligt aktiv i olika frågor som berör skola och arbetsliv.

Här hittar du t.ex. tips på hur du förbereder dig inför ett lönesamtal, SACO LöneSök, ett debattforum för medlemmar, sökmotor för kompetensutveckling och mycket annat.

För att komma åt denna information måste du logga in med hjälp av ditt person- och medlemsnummer.

Användarnamnet är 19 + ditt eget personnummer t.ex. 195002021234. Lösenordet är ditt medlemsnummer som du hittar på etiketten på baksidan av vår medlemstidning Skolvärlden.

Så här gör du:

- När du letat fram ditt lösenord går du in på www.lr.se
- Fyll i användarnamn (ditt personnummer t.ex. 195002021234)
- Fyll i lösenord (ditt medlemsnummer)
- Nu är du inloggad som medlem (eller ombud om du är det)

Du kan se dina egna medlemsuppgifter om du klickar på "mina uppgifter" och även ändra dessa om det skulle vara fel.

Lycka till !

Anteckningar

Anteckningar

Innehåll

Förord.....	4
Facklig hjälp och information.....	5
Lärarnas Riksförbund	6
Arbetsmarknad.....	7
Utbildningskrav.....	10
Sök jobb rätt.....	11
Avtal	15
Privatanställda lärare	22
Lönesamtalet.....	24
Ledigheter	26
Uppsägning	28
Ekonomisk hjälp vid arbetslöshet	29
SACO Inkomstförsäkring	31
Några tips om du blir arbetslös.....	32
Pensioner och pensionssparande	33
Medlemsförsäkringar.....	35
SACO	37
Medlemsrättigheter och -förmåner	38
Våra medlemsrutiner.....	39
Intresseföreningar	40
Webbplatsen	41

Förord

Facklig handbok är till för dig som är medlem i Lärarnas Riksförbund. Innehållet ger dig mer information om fackliga frågor som rör din anställning.

I dag är den svenska skolan decentraliserad och målstyrd. Många av de viktiga besluten som påverkar det dagliga arbetet i skolan fattar politiker på kommunal nivå. Som en konsekvens av detta måste vissa fackliga frågor lösas lokalt. De lokala politikernas beslut om skolan måste följas av rimliga villkor för lärare och studie- och yrkesvägledare.

Det är anledningen till att fler och fler anställningsvillkor inte regleras på central nivå utan på den lokala. LRs kommunföreningar ska utifrån centrala ramar tillsammans med arbetsgivaren skapa lokala kollektivavtal som utgår från situationen i den enskilda kommunen.

Allt det här gör att det blir svårt att skriva en Facklig handbok som är giltig för hela landet. Skillnader finns mellan olika kommuner. Ta därför som vana att kontakta dina lokala fackliga företrädare om du har frågor och funderingar kring lön och andra anställningsvillkor.

Informationen i boken omfattar lärare och studie- och yrkesvägledare i kommuner och landsting samt i privat tjänst. Lärare inom den kommunala musikskolan omfattas numera av samma avtalsreglering som övriga kommunanställda lärare. För medlemmar som har annan arbetsgivare kan helt eller delvis andra villkor gälla.



Facklig hjälp och information

Om du som medlem behöver ha facklig hjälp ska du i första hand vända dig till lokalombudet eller skyddsombudet på skolan. Saknas ombud eller om ombudet inte kan hjälpa till vänder du dig till LR:s kommunombud eller huvudskyddsombud.

Som stöd för den lokala verksamheten finns ett 30-tal regionala ombudsmän, fördelade på sju regioner. Dessa hjälper LR:s fackliga förtroendemän och medlemmar med information om avtal, råd och anvisningar i löne- och anställningsvillkor, hjälp i arbetsrättsliga frågor m.m.

LR har också en omfattande studerandeverksamhet med studerandombudsmän på varje studieort samt studerandeföreningen LR Stud.

På LR:s webbplats www.lr.se har vi ställt samman informationsmaterial som vi tror att du som lärare eller studie- och yrkesvägledare kan ha nytta av. Där kan du som medlem beställa

material och önskar du sedan mer information om villkor som råder inom den egna kommunen kan du vända dig till ditt kommunombud eller huvudskyddsombud. På www.lr.se hittar du namn och telefonnummer under fliken kontakt.



Lärarnas Riksförbund

Lärarnas Riksförbund, LR, är det enda fackförbundet för enbart lärare och studie- och yrkesvägledare. LRs medlemmar tjänstgör inom grundskolans år 1-9, gymnasieskolan, vuxenutbildningen, högskolan, privata utbildningsanordnare m.m. LR organiserar inte skolledare.

LR har drygt 80 000 medlemmar. Normalt utgör medlemmarna på en skola/arbetsplats LRs lokalavdelning. Medlemmarna kan sedan välja lokalombud, som får utbildning och information från kommunföreningen och från LR centralt. Lokalavdelningarna bildar tillsammans LRs kommunförening, vars verksamhet kommunombudet leder. Kommunföreningarnas verksamhet samordnas inom LRs distriktsföreningar. Distrikten och distriktsordförandena ansvarar för den fackliga utbildning som erbjuds de lokala företrädarna.

LRs centrala kansli finns i Stockholm på Sveavägen 50. På förbundskansliet finns specialister och olika servicefunktioner vars uppgift är att stödja och ge service till medlemmar och ombud.



Arbetsmarknad

Stort behov av lärare

Enligt Arbetsmarknadsstyrelsen (AMS) och Skolverket råder det stora rekryteringsproblem inom läraryrket. Denna yrkeskategori uppvisar de högsta bristtalen bland samtliga yrkesområden på arbetsmarknaden. Antalet barn i skolåldern är fortsatt högt vilket innebär att den redan nu omfattande lärarbristen stiger ytterligare.

Skolverket bedömer att det under perioden 2003 - 2010 behövs ca 16 500 nya lärare per år för att täcka behovet. Antalet examinerade lärare har ökat under senare år till följd av att antalet platser inom lärarutbildningen har ökat. Som ett exempel går att nämna att det förväntas att intagningen för läsåret HT2000/VT2001 kommer att resultera i 10 000 examinerade lärare år 2004 vilket ändå är otillräckligt i förhållande till de behov som finns på arbetsmarknaden. AMS kan inte

se någon förändring av den situationen och bedömer att det kommer att saknas 55 000 lärare år 2015.

Deltidsarbetslösheten är obetydlig inom lärarkåren. Det betyder att det inte finns något egentligt tillskott av arbetskraft bland de anmälda vid arbetsförmedlingarna inom dessa yrken.

Konkurrensen om de lärare som finns ute på arbetsmarknaden ökar. Enskilda skolor har som regel egen budget och ansvarar själva för att locka till sig lärare. I den konkurrensen kommer, enligt AMS, de skolor som erbjuder de bästa villkoren och de mest attraktiva miljöerna att ha de bästa möjligheterna att rekrytera utbildade lärare. Läraryrket är inte lika attraktivt som för ett par decennier sedan och ett sätt att få fler till läraryrket är att göra arbetet attraktivare. Faktorer som behöver förbättras inom skolan för att göra yrket mer attraktivt är bl.a. bättre

löneutveckling, förbättrad arbetsmiljö och inrättande av utvecklings-tjänster inom skolan.

Lärare inom grundskolan

Under läsåret 2002/03 tjänstgjorde totalt 94 660 grundskollärare och av dessa återfanns 88 818 inom den kommunala sektorn och resten inom fristående skolor. Medelåldern är 43 år och de framtida åldersavgångarna bedöms bli stora. Närmare 32 000 personer beräknas lämna läraryrket på grund av ålderspension fram till 2015.

AMS beräknar att antalet barn i de tidigare grundskoleåldrarna 7 - 13 år minskar stort fram t.o.m. år 2009 för att därefter åter öka något fram till år 2015. Antalet barn i de senare grundskoleåldrarna 10 -15 år kommer att öka under de närmaste åren, men efter 2005 bedöms elevantalet minska fram till år 2015. Trots det minskade elevunderlaget är ändå

AMS bedömning att det kommer att råda brist på grundskollärare.

Under åren 2000-2005 genomförs en brett upplagd försöksverksamhet inom grundskolan. 79 av landets kommuner arbetar på försök utan timplan och låter i stället målen styra verksamheten. Detta medför att det blir svårare att förutse behovet av lärare i enskilda ämnen, då dessa ämnen kan få olika mycket undervisningstid i olika kommuner. Slutbetänkandet kommer 30 juni 2005.

Lärare i allmänna ämnen vid gymnasieskolan och vuxenutbildningen

Totalt tjänstgör ca 32 000 lärare i gymnasieskolan och av dessa är ca 20 000 ämneslärare. Arbetslösheten var 2001 3,3 % för gymnasielärare.

Enligt Skolverket kommer behovet av ämneslärare i gymnasieskolan att öka kraftigt den närmaste tioårsperioden till följd av stora ungdomsskullar. Samtidigt väntas stora pensionsavgångar. Det beräknade antalet nyexaminerade beräknas inte täcka rekryteringsbehovet eftersom det beräknas att 14 500 ämneslärare behöver rekryteras fram till år 2009 för att täcka behovet inom gymnasieskola och gymnasial komvux. Omkring år 2010 vänder utvecklingen. Antalet elever i gym-

nasieskolan minskar då kraftigt och därmed kan rekryteringsbehovet av ämneslärare komma att minska.

Enligt Skolverket kommer rekryteringsbehovet per ämne i absoluta tal att vara störst i de ämnen som har störst omfattning i gymnasieskolan, nämligen svenska, matematik och engelska i nämnd ordning. Dessa ämnen hör också till de största inom komvux.

Höstterminen 2000 slopades timplanerna successivt för eleverna i gymnasieskolan. Detta gör det svårare att förutse behovet av lärare i de enskilda ämnena, eftersom undervisningstiden för varje ämne inte längre är reglerad. Sammantaget ser dock arbetsmarknaden framöver positiv ut för utbildade lärare i allmänna ämnen vid gymnasieskolan.

Gymnasielärare i yrkesämnena

Enligt Skolverket fanns det hösten 2003 10 500 lärare inom gymnasieskolan, komvux och särskola på befattningar med inriktning på yrkesämnena varav 9 900 var i aktiv tjänst. Industri- och hantverkslärarna utgjorde ungefär hälften med sammanlagt 4 900 aktiva. Vårdlärarna var den största bland övriga inriktningar med ca 1 600 tjänstgörande. Exempel på övriga lärarkategorier är lärare inom handel och administration, barnavård och hotell och restaurang.

Genomsnittsåldern på 48 år är hög vilket innebär att åldersavgångarna blir omfattande framöver. Det innebär att rekryteringsbehovet av yrkeslärare är stort. Fram till 2010 kommer det att behöva rekryteras ca 8 000 yrkeslärare.

Lärare i praktisk-estetiska ämnen

Under 2002/03 återfanns det ca 20 200 tjänstgörande lärare inom de praktisk-estetiska ämnena inom grund- och gymnasieskolan som t.ex. lärare i bild, idrott, musik, slöjd och hemkunskap.

Arbetslösheten var 2001 3,7 % för dessa lärarkategorier. Andelen som saknar pedagogisk utbildning är högre i denna grupp, ca 28 %, än andra jämförbara grupper i grund- och gymnasieskolan. Fram till 2015 kommer 38 % av de verksamma lärarna inom de praktisk-estetiska ämnena att gå i pension.

Enligt AMS kommer behovet av lärare i praktisk-estetiska ämnen att följa det ökade elevunderlaget i grundskolan till och med år 2005 och sedan i gymnasiet till och med år 2008. Efterfrågan på lärare med pedagogisk utbildning bedöms öka i viss mån för både ett- och tvåämneslärare.

Speciallärare/Specialpedagoger

Totalt var 13 000 personer sysselsatta som specialpedagoger/speciallärare under 2001.

Under 1990-talet har specialundervisningen i grundskolan minskat kraftigt och de problem som uppstått för barn i behov av särskilt stöd uppmärksammats allt mer.

Enligt AMS har efterfrågan på specialpedagoger för barn med särskilda behov ökat kraftigt under senare år i skolorna. Då medelåldern på 50 år är hög blir de kommande åldersavgångarna omfattande vilket medför ett rekryteringsbehov på 8 000 specialpedagoger fram till 2015.

Arbete utomlands

Möjligheterna för lärare att arbeta utomlands regleras i ett avtal mellan de nordiska länderna om en gemensam arbetsmarknad för lärare inom grund- och gymnasieskolan. Avtalet innebär i korthet att det krävs en för respektive skolform officiellt godkänd lärarutbildning samt kunskaper i skolans undervisningsspråk.

Svenska lärare har också möjlighet att tjänstgöra utomlands vid svenska skolor eller i annan undervisning av svenska barn och ungdomar som vistas utomlands. Lärartjänstgöring förekommer även inom SIDA.

Det svenska medlemskapet i EU ger ökade möjligheter till

tjänstgöring utomlands. Minst tre års högskoleutbildning krävs för tjänst i övriga EU/EES-länder. Till skillnad från övriga EU/EES-länder har Sverige inte reglerat läraryrket, vilket försvårar anställning inom övriga EU/EES-länder.

Studie- och yrkesvägledare

Arbetsmarknaden för studie- och yrkesvägledare har under de senaste åren varit relativt god. Framöver väntas behoven av studie- och yrkesvägledning öka, inte minst med hänsyn till de stora och snabba förändringar som sker inom utbildningsväsendet och yrkeslivet.



Utbildningskrav

För att få tillsvidareanställning som lärare krävs relevant utbildning för den undervisning som läraren ska bedriva. Detta uttrycks på följande sätt i Skollagen 2 kap. 3§:

”Kommuner och landsting är skyldiga att för undervisningen använda lärare, förskollärare eller fritidspedagog i det offentliga skolväsendet som har en utbildning avsedd för den undervisning de i huvudsak ska bedriva. Undantag får göras endast om personer med sådan utbildning inte finns att tillgå eller det finns något annat särskilt skäl med hänsyn till eleverna.”

Behörig att anställas som lärare i det offentliga skolväsendet utan tidsbegränsning är

- a) den som har svensk lärarexamen eller
- b) den med utländsk lärarexamen som har fått behörighetsbevis från Högskoleverket

Personer som saknar den utbildning som skollagen kräver får anställas högst ett år i taget. Några centralt fastställda meritvärderingsbestämmelser som styr vem som ska få ett utannonserat lärarjobb finns inte.

För att bli tillsvidareanställd som studie- och yrkesvägledare i det offentliga skolväsendet ska den sökande enligt skollagen ”ha en utbildning avsedd för sådan verksamhet”. LR anser att den enda utbildning som är avsedd för sådan verksamhet är studie- och yrkesvägledarprogrammet eller den tidigare SYO-linjen på högskolan. Den som inte uppfyller dessa krav får anställas högst ett år i taget.

Behörighetskraven för lärare inom högskolan regleras i högskoleförordningen. För att vara behörig till en befattning som lärare i högskoleutbildning krävs att man har avlagt examen från grundläggande högskoleutbildning eller har mot-



svarande kompetens och pedagogisk skicklighet.

För att vara behörig till lektorstjänst krävs avlagd doktorsexamen och pedagogisk skicklighet.

Sök jobb rätt

Var hittar jag jobben

Nätet har blivit en allt viktigare informationskälla när du söker jobb. På AMS webbplats www.ams.se finns alla lediga jobb sökbara i deras databas Platsbanken. Gå in på www.ams.se under rubriken "Yrken A-Ö" och sök på "lärare" så får du snabbt upp en lista med aktuella tjänster att söka. Det finns dessutom ett flertal andra rekryteringsföretag som annonserar ut lediga jobb på sina webbplatser. Du hittar dem via www.ams.se under "länkar". På de flesta av dessa kan du registrera din CV vilket innebär att du blir sökbar för potentiella arbetsgivare.

Förutom databasen Platsbanken på www.ams.se så finns alla jobb också i tidningen "NYTT JOBB – Undervisning" som du kan hämta kostnadsfritt på Arbetsförmedlingen. Kom ihåg att de lediga jobben normalt sett endast publiceras vid ett tillfälle. Sedan finns de lediga jobben även i de stora dagstid-

ningarna och i branschtidningar som t.ex. "KommunAktuellt" och "Skolvärlden". Alla jobb utannonseras dock inte alltid, trots att alla arbetsgivare enligt lag är skyldiga att anmäla lediga jobb som omfattar minst tio dagar, till Arbetsförmedlingen.

På ett flertal platser runt om i landet finns Arbetsförmedlingen Utland, som kan svara på frågor om utlandsjobb. Under vissa villkor finns det möjlighet att ta med sin arbetslöshetsersättning för att söka jobb i ett annat EU/EES-land under en period på upp till tre månader. Kontakta Arbetsförmedlingen för mer information om det är aktuellt för dig.

Ansökan

Vad som ska stå i ansökan brukar arbetsgivaren ofta skriva i sin annons. Oftast föredrar arbetsgivaren en personligt utformad ansökan i form av ett brev tillsammans med ett CV.

Om det inte framgår av platsannonsen, så har du en bra anledning att kontakta arbetsgivaren för att ta reda på hur de vill ha det. Då får du också möjlighet att presentera dig själv och ställa frågor om tjänsten. Det hjälper dig att skriva en bättre ansökan eftersom du då kan rikta in din ansökan på just det som arbetsgivaren efterfrågar.

Vänta inte till sista ansökningsdatum med din ansökan. Ofta påbörjar arbetsgivaren urvalsarbetet tidigare än sista ansökningsdag och har arbetsgivaren haft tur och redan hittat en intressant kandidat som motsvarar kraven så minskar dina chanser att komma till intervju.

Bifoga ett CV till din ansökan där du tar upp dina tidigare arbeten som är relevant för tjänsten och där du beskriver vilka arbetsuppgifter du hade. Fokusera på de arbeten och arbetsuppgifter som är relevanta för tjänsten. Därefter presenterar du din utbildning med information

om innehåll, inriktning och skola. Avsluta gärna med lite kortfattad information om dina personliga intressen och vad du gör på fritiden under t.ex. rubriken "personligt".

Glöm inte att ta med dina personuppgifter som namn, adress och telefonnummer (mobil om det finns) samt e-postadress. Skriv dessa både på ditt personliga brev och ditt CV.

Skickar du din ansökan med vanlig post kan du skriva under ansökan, men annars är det vanligare att arbetsgivaren satt ut sin e-postadress dit du kan skicka din ansökan. Skicka då med ditt personliga brev och ditt CV som bilagor till e-postmeddelandet.

Kopior på intyg och betyg behöver du inte skicka med i första skedet. Skriv i stället t.ex. "Referenser samt kopior på betyg/intyg lämnas gärna på begäran." och ha med dig kopior vid en eventuell första intervju, gärna vidimerade.

Referenser lämnar du bara ut först efter det att du själv vidtalat dem, och först i ett senare skede då det är avgörande för arbetsgivaren att få bekräftat den uppfattning de fått efter en eller flera intervjuer om anställningen. Prata med dina referenser innan du börjar söka jobb så att du vet att de ställer upp när du väl behöver dem. Fråga gärna innan vad de i så fall kommer att

säga om dig, så att det inte blir några oklarheter senare när din potentiella arbetsgivare ringer. Var rädd om dina referenser, slösa inte.

Du kan om du vill ange lönespråk i din ansökan men vänta hellre med detta till en eventuell intervju. Utvecklingen när det gäller ingångslöner går fort i vissa kommuner och du skulle förmodligen ångra dig om du begärde en lägre lön än andra nyanställda får i kommunen. På LRs webbplats www.lr.se finns SACO LöneSök med Lönestatistik. Men du kan även ta kontakt med lokala fackliga företrädare för att få information om den senaste statistiken över lönenivåerna i din kommun.

Tillsättning

Vill arbetsgivaren träffa dig för en intervju så kontakter de dig oftast per telefon. Normalt brukar arbetsgivaren också brevledes kontakta dem som inte fick jobbet, men det är inte alltid säkert. Det är därför viktigt att du håller kontakt med arbetsgivaren för att höra efter hur tillsättningen av den lediga platsen fortskrider. Detta visar dessutom ditt intresse för att få tjänsten vilket kan vara positivt för din ansökan.

Information om vem som fått ett ledigt jobb sker bl.a. genom anslag på arbetsgivarens anslagstavla. Anslagsdatum är utgångspunkt för beräkning av besvärstid.

Överklagande

När platsen är tillsatt är alla sökandes handlingar offentliga, vilket innebär att man har rätt att ta del av dem.

Detta gäller kommunala arbetsgivare som oftast är fallet vid tjänster som lärare eller studie- och yrkesvägledare.

Det finns möjlighet att få ett beslut om tillsättning av en tjänst juridiskt prövat om det t.ex. är så att en behörig lärare blivit förbigången av någon som saknar lärarutbildning. Detta innebär inte automatiskt att ett beslut upphävs. De skäl som kan åberopas vid ett överklagande är i första hand att beslutet strider mot lag eller annan författning (t.ex. skollag), att det inte tillkommit i laga ordning och/eller att den som fattat beslutet överskridit sina befogenheter. Överklagande lämnas i så fall till Länsrätten inom tre veckor från det att beslutet kungjordes. Länsrätten gör sedan en juridisk prövning av beslutet enligt regler i kommunalagen.

Om du vill överklaga ett beslut enligt ovan bör du vända dig till LRs kommunombud för att få hjälp.

Anställningsvillkor

Enligt lagen om anställningsskydd, LAS, ska den anställda, senast en månad efter det att anställningen påbörjades, få skriftlig information om de villkor som gäller för

anställningen. Se dock gärna till att få denna information innan du påbörjar anställningen så att du har skriftligt på vad ni kommit överens om. Bestämmelsen gäller inte för den som är anställd kortare tid än en månad.

Enligt LAS ska bl.a. följande information finnas med i den skriftliga informationen:

- Arbetsgivarens namn och adress.
- Den anställdes namn och adress.
- Arbetsplats.
- Tillträdesdag.
- Arbetsuppgifter.
- Yrkesbenämning eller tjänstetitel.
- Form av anställning (om anställningen gäller tills vidare, s.k. fast anställning, är förknippad med provanställning eller är för begränsad tid t.ex. vikariat).
- Begynnelselön, andra löneförmåner.
- Hur ofta lönen ska betalas ut.
- Semestervillkor och arbetstidens reglering samt tillämpliga kollektivavtal.

Om förutsättningarna för anställningen ändras ska arbetsgivaren lämna ny skriftlig information om ändringen inom en månad. LRs kommunombud kan hjälpa dig med svar på frågor om den anställningsinformation du fått.

Introduktionsår

Nyutbildade lärare som tar anställning inom det kommunala skolväsendet ska enligt avtalet ÖLA 00, Bilaga M, inleda sin första anställning med en provanställning på ett år. Under detta introduktionsår är tanken att en erfaren lärare ska fungera som mentor och introducera och stödja den nyanställda under dennes första år i yrket.

Om arbetsgivaren inte meddelar annat övergår provanställningen automatiskt efter ett år i en tillsvidareanställning (s.k. "fast anställning"). Arbetsgivaren bör tidigt förbereda arbetstagaren i de undantagsfall då anställningen inte kommer att omvandlas till en tillsvidareanställning. Provanställningsåret kan förhandlas bort i ett lokalt kollektivavtal eller i ett enskilt avtal mellan arbetsgivare och arbetstagare.

Efter provanställningen är lärare garanterad en minimilön. Begär en ny löneförhandling när provanställningen gått ut.

Visstidsanställning

Lagen om anställningsskydd, LAS, ger arbetsgivare rätt att under vissa förutsättningar visstidsanställa (tidsbegränsad anställning) arbetskraft. Innan du accepterar en visstidsanställning bör du kontakta LRs kommunombud för att försäkra dig om att anställningen uppfyller de

krav LAS ställer på en tidsbegränsad anställning.

Checklista

- ✓ Ditt CV, bilagor och intyg bör vara färdiga redan innan du börjar söka jobb.
- ✓ Ditt CV och kopiorna på betyg/intyg bör vara vidimerade.
- ✓ Dina referenspersoner bör vara vidtalade så att du vet att de ställer upp när du väl frågar dem.
- ✓ Prenumerera på Arbetsförmedlingens "NYTT JOBB – Undervisning" och "Platsjournalen" eller gå regelbundet in på AMS webbplats www.ams.se
- ✓ Registrera ditt CV på de webbplatser som förmedlar jobb inom det område du söker. Du hittar dem via länkar på AMS webbplats www.ams.se
- ✓ Kontakta arbetsgivaren per telefon, innan du skickar in ansökningshandlingarna, för att få reda på så mycket som möjligt om arbetet och arbetsgivarens önskemål på den som ska anställas. Referera sedan till samtalet i din ansökan.
- ✓ Ta reda på hur arbetsgivaren vill ha sin ansökan – vad vill de veta, vill de ha den med vanlig post eller går det bra att skicka den med e-post.

- ✓ Skicka aldrig med originalhandlingar som bilagor. Ta i stället med vidimerade kopior till en eventuell första intervju.
- ✓ Vänta med att ange löneanspråk till en eventuell intervju.
- ✓ Berätta inte "allt" i ansökan. Spara gärna en "karamell" till eventuell anställningsintervju.
- ✓ Innan du accepterar ett anställningserbjudande ska du vara överens med arbetsgivaren om lönen. Tänk på eventuell uppehållsfaktor (gäller landsting).
- ✓ Är du osäker på någonting bistår LR med facklig hjälp via webbplatsen www.lr.se eller genom att du kontaktar LRs lokalombud eller skyddsombudet på skolan. Saknas ombud eller om ombudet inte kan hjälpa till vänder du dig till LRs kommunombud eller huvudskyddsombud.



Avtal

Allmänt för kommun- och landstingsanställda lärare och studie- och yrkesvägledare.

Lärare och studie- och yrkesvägledare omfattas av de avtal som de fackliga organisationerna och berörd arbetsgivare träffar. Det övergripande avtalet som gäller alla anställda i kommuner och landsting kallas för AB 01 (Allmänna bestämmelser 01). Förutom de allmänna bestämmelserna finns det särregleringar för olika personalgrupper. För lärares del handlar det framför allt om särskild reglering av löner och arbetstider.

För de kommunanställda lärarna finns dessa särregleringar i AB 01 i Bilaga M. Denna bilaga kan helt eller delvis ersättas av lokala avtal. För de landstingsanställda lärarna finns särregleringarna i specialbestämmelserna BOL 07 a-d (befattnings-

område landsting). För studie- och yrkesvägledare finns ingen särreglering. AB 01 tillämpas i sin helhet på denna yrkesgrupp.

a. Avtal i kommuner

ÖLA 00

LRs medlemmar i kommunerna omfattas av ÖLA 00 - Överenskommelse om lön och allmänna anställningsvillkor. ÖLA 00 är ett femårigt avtal och gäller för tiden 1 april 2000 t.o.m. 31 mars 2005.

Avtalet är anpassat till den målstyrning som stat och kommuner har för skolväsendet och som syftar till att stärka lärarnas professionella inflytande. Grundtanken är att lärarna ska utveckla skolan genom att själva bestämma *hur* de av stat och kommuner uppställda målen ska nås och hur arbetet ska läggas upp.

ÖLA 00 bygger på att lokala avtal arbetas fram under avtalsperioden. I Bilaga 3 till avtalet beskriver de centrala parterna de lokala fackliga organisationernas ansvar för utvecklingsarbetet som ska leda fram till lokala avtal. För att kunna åstadkomma ett bra resultat är det viktigt att så många medlemmar som möjligt är engagerade i arbetet med frågor som rör:

- Arbetsmiljö
- Arbetsorganisation
- Arbetstid
- Barns och elevers inflytande
- Introduktion
- Lärarnas kompetensutveckling

Lokalt bildar parterna en utvecklingsgrupp i kommunen som ska följa förskolans och skolans resultat och förnyelse. Gruppens arbete

ska utgå från punkterna ovan och hur dessa kan bidra till en ökad måluppfyllelse. Utvecklingsgruppen är en viktig hörnsten i det lokala arbetet och en grovplanering av gruppens arbete skrivs in i det lokala kollektivavtalet.

Arbets tid för lärare

Senast 15 maj 2001 ska lokala kollektivavtal, som bl.a. reglerar lärarnas löner och arbetstider, ha träffats i kommunerna. I kommuner där lokala avtal saknas gäller centrala bestämmelser som reglerar lärares anställningsvillkor. De centrala bestämmelserna kan också vara utgångspunkt för arbetet med lokala avtal. Det finns dock ingenting som hindrar att man lokalt hittar helt andra lösningar. Den centrala regleringen gäller för lärare vars huvuduppgift är undervisning förlagd till läsår inom det offentliga skolväsendet eller inom den kommunala musikskolan.

För att få veta om de centrala bestämmelserna är tillämpliga i din kommun – kontakta LRs kommunombud/kommunförening! Här följer en beskrivning av arbets tidsreglerna i det centrala avtalet:

Årsarbets tid och reglerad arbets tid

I avtalet slår parterna fast att heltidsanställda lärare har samma årsarbets tid som andra heltidsan-

ställda. Inom årsarbets tiden har lärarna reglerad arbets tid på 1 360 timmar per verksamhetsår. Reglerad arbets tid är den tid man som anställd står till arbetsgivarens förfogande. För deltidsanställda är den reglerade arbets tiden proportionell mot anställningsgraden.

Lärares reglerade arbets tid förläggs under, och i anslutning till, elevernas skolår under 194 dagar per verksamhetsår. Enligt avtalet delas arbetsåret in i minst tre verksamhetsperioder för att åstadkomma en jämn arbetsbelastning.

Vid planering av arbetet ska arbetsinnehållet anpassas till lärares olika förutsättningar och arbetsuppgifterna ska rymmas inom arbets tiden. Detta kräver en framförhållning av arbetsgivaren så att det för varje lärare finns ett fastställt arbets tidsschema, ett ramschema, vid verksamhetsårets början. I det ska arbets dagens början och slut tydligt framgå. Arbets tids schemat ligger till grund för övertidsersättning eller ersättning för obekväm arbets tid. Det är också viktigt att det finns utrymme för pauser för återhämtning och reflektion, förflyttningar och enskilt för- och efterarbete.

Förtroendearbets tid

Mellanskillnaden mellan reglerad arbets tid och årsarbets tid utgör en lärares förtroendearbets tid. Denna

arbets tid har arbetstagaren förtroende att disponera själv. I första hand är förtroendearbets tiden avsedd för en del av för- och efterarbetet, spontana elev- och föräldrakontakter samt egen utveckling. Övriga arbetsuppgifter ska rymmas inom den reglerade arbets tiden och ska inte förskjutas till förtroendearbets tid. Till övriga uppgifter räknas t.ex. utvecklingssamtal, föräldramöten, öppet hus, medarbetarsamtal och arbetsplatsträffar.

Kompetensutveckling

Inom den reglerade arbets tiden avsätts en samlad tid för kompetensutveckling utifrån riktvärdet 104 timmar per heltidsanställd och verksamhetsår. Kompetensutveckling avser i avtalet insatser som syftar till att utveckla lärarens förmåga att skapa goda förutsättningar för elevernas lärande.

Undervisningstid

Den centrala regleringen av undervisningsskyldigheten upphörde 31 december 1999. Det innebär att arbets tiden mätt i undervisningsskyldighet, usk, inte längre finns reglerad i det centrala avtalet. Lektionsbegreppet kan inte användas som grund för en rektor att ensidigt leda och fördela arbetet. Ska lektion eller undervisningstimme fungera som arbetsfördelningssystem

ska detta regleras i ett lokalt kollektivavtal.

Arbets tid för studie- och yrkesvägledare

Den ordinarie arbetstiden för heltidsanställda studie- och yrkesvägledare ska, om inte annat överenskommits, utgöra i genomsnitt 40 timmar per helgfri vecka. Lokala avvikelser kan förekomma.

Lön

Individuell och differentierad lönesättning

Lönesättning ska lokalt vara individuell och differentierad. Vid varje nyanställning sätts lönen genom en överenskommelse mellan den anställda och arbetsgivaren. Vid årliga översynsförhandlingar gör arbetsgivaren och den lokala fackliga organisationen en löneöversyn av medlemmarnas individuella löner med beaktande av de grundläggande principerna i löneavtalet.

Löneutveckling

Systemet ger möjlighet att lokalt och individuellt anpassa lönen och löneutvecklingen till arbetsuppgifterna, ansvaret, utbildningskraven och till



de kompetenskrav som arbetsgivaren ställer på den anställda samt till lärarens sätt att uppfylla kraven.

Jämställdhet och lönespännvidd

I de lokala förhandlingarna ska parterna särskilt beaktas kvinno-dominerade yrken. Det är också viktigt att lönespännvidden inom lärarkollektivet ökar. Därmed ger lönesystemet möjlighet till en individuell löneutveckling under hela den yrkesverksamma tiden. Enligt avtalet får arbetsgivaren träffa en individuell överenskommelse om lön med en enskild arbetstagare och att den lokala fackliga organisationen bör underrättas om detta.

Löneöversyn

Med Löneavtal 00 blir det inte längre möjligt för arbetsgivare att sätta differentierad lön utan föregående lönesamtal med arbetstagarna och där väl kända kriterier ligger till grund för den satta lönen. Löneöversynen sker per den 1 april varje år under avtalsperioden.

Garanterat utfall

Det garanterade löneutfallet utgjorde minst 4 % för år 2000 och minst 2 % för år 2001. Därutöver är parterna överens om att löneutfallet ska uppgå till minst 20 % på riksnivå under perioden fram till 2005. I avtalet finns en koppling mellan

läroplansmål och lön. Liknande kopplingar mellan resultat och lön finns i alla kommunala avtal. Detta betyder inte att det finns någon koppling mellan lön och elevernas betyg. Några individgarantier finns inte i avtalet.

Övertidsersättning - reglerad arbetstid

En heltidsanställd arbetstagare, med en arbetstid som fastställs i ett arbetstidsschema och som utför beordrat arbete på tid som överstiger den fastställda tiden, har rätt till kompensation för övertidsarbete.

Övertidsarbete ska vara beordrat eller i efterhand godkänt av behörig arbetsledare. Beräkning av övertiden

görs utifrån lärarens individuella arbetstidsschema och avstämning sker vid minst tre tillfällen under verksamhetsåret. Övertid kan bara genereras utifrån den reglerade arbetstiden – aldrig utifrån förtroendearbetstid. Det finns inga hinder för att kommuner, som tidigare betalat ut övertid, kontinuerligt över året fortsätter med denna rutin. Arbetstiden bör fördelas jämnt över verksamhetsåret. Men om situationen tillfälligt kräver det kan arbetsgivaren vilja ändra i ett fastställt arbetstidsschema.

Den arbetsgivare som vill göra en ändring är skyldig att lämna besked om detta senast två veckor före förändringen. Maximalt beordrat övertidsuttag är 200 timmar per år (350

Övertid	Definition	Kompensation i tid per inarbetad timme	Kompensation i pengar (månadslön/165)
Fyllnadslön	Deltid upp till heltid	1	120%
Enkel övertid	2h före och efter ordinarie arbetstid	1 ½	180%
Kvalificerad övertid	Övrig tid	2	240%

Tabell: Ersättning för övertid

timmar vid dispens). Vid övertidsarbete utgår ersättning per timme med tid eller pengar. Grundregeln är att pengar betalas ut om inte arbetstagar- och arbetsgivaren är överens om kompensationsledighet.

Ersättning för övertid

För beordrat övertidsarbete, som omfattar tidsperioden två timmar närmast före och efter ordinarie arbetstid, utgår kompensation för varje övertidstimme med 1,5 timmes ledighet, s.k. enkel övertid. För övertidsarbete under annan tid utgår kompensation för varje övertidstimme med två timmars ledighet, s.k. kvalificerad övertid. I stället för ledighet kan ersättning utgå i pengar. Den motsvarar då 180 resp. 240 % av 1/165 av månadslönen (se tabell Ersättning för övertid sid 18). För deltidsanställda studie- och yrkesvägledare som arbetar övertid utgår fyllnadslön upp till heltid på samma sätt som för lärare.

Ferielön

Verksamhetsåret löper från augusti t.o.m. juli och består av en arbetsperiod och en ferieperiod, sommarferien. Utläggningen av de 194 A-dagarna under verksamhetsåret resulterar i perioder av arbetsfria dagar då eleverna har jullov, sportlov, påsklov och andra lov.

Lönen under sommarferien, d.v.s. ferielönen, beräknas utifrån ett intjänandesystem. Under loven utgår däremot den vanliga månadslönen. Intjänandesystemet, som innebär att en lärare kvalificerar sig för ferielön under den kommande sommarferien i proportion till utfört arbete på A-dagarna och semesterlönegrundande frånvaro (se avsnittet om Ledigheter) under arbetsperioden (194 dagar).

Lärares semester förläggs till sommarferiens 45 första kalenderdagar. Lärare har i likhet med övriga kommunalt anställda olika lång semester beroende av ålder. Lärare har inte rätt att spara semesterdagar. Är läraren sjuk under semesterdagarna kan läraren ha rätt att ta ut semester efter tillfrisknandet, d.v.s. under terminstid. I så fall utgår ingen lön eftersom denna redan utbetalats parallellt med sjukersättningen under ferien.

Lön för studie- och yrkesvägledare

På samma sätt som lärare, har studie- och yrkesvägledare individuella löner. Lönen bestäms vid anställningstillfället mellan enskild arbetstagar och arbetsgivare. Studie- och yrkesvägledare är med i de löneöversyner som beskrivs ovan. Medlemmen bör i samband med att han/hon söker jobb kontakta LRs kommunombud för att höra efter

hur löneläget är och eventuellt få råd och tips om vilken lön som kan vara rimlig att begära.

SACO LöneSök

LRs medlemmar har tillgång till SACO LöneSök efter inloggning på LRs webbplats www.lr.se LöneSök är ett verktyg för att jämföra sin lön med andra akademikers. Statistiken grundar sig på 300 000 SACO-medlemmar och är Sveriges största databas för akademikerlöner.

b. Avtal i landsting

Landstinget bedriver gymnasieutbildningar inom naturbruksprogrammen och har också folkhögskolor. För de LR-medlemmar som tjänstgör vid landstingets gymnasieskolor gäller Överenskommelse om lön och allmänna anställningsvillkor, ÖLA 01, som är ett femårigt avtal och gäller tiden 1 april 2001 t.o.m. 31 mars 2005.

Arbetstid

Den ordinarie arbetstiden för lärare som tjänstgör inom landstingens gymnasieskolor ska i genomsnitt utgöra 40 timmar/helgfri vecka. Det är en totalreglerad arbetstid och inom den ska, förutom undervisning, ingå förberedelse- och efterarbete, konferenser m.m.

Till ÖLA01 är vissa specialbestämmelser knutna där bl.a. undervisningstiden är reglerad. Specialbestämmelsen BOL 07b kan helt eller delvis ersättas av lokala avtal. Kontakta kommunombuden i de särskilda kommunföreningarna för landstingen för att få information om vad som gäller vid de olika skolorna.

Inom ramen för den ordinarie arbetstiden utgör undervisningstiden högst 14 alt. högst 18 klocktimmar/vecka. Undervisningstiden beror på vilket/vilka ämnen läraren undervisar i samt övriga arbetsuppgifter. Avtalet anger endast ett tak för den undervisningstid som arbetsgivaren kan lägga ut. Det säger ingenting om vilken undervisningstid den enskilde läraren får. Kontakta LRs kommunombud/kommunförening eller arbetsgivaren för att få besked om vad som gäller.

Har en lärare arbetsuppgifter som inte är av direkt undervisande slag, innebär det att antalet lektioner/vecka ska reduceras. Specialbestämmelsen BOL 07b föreskriver enbart ett tillåtet *maximalt uttag* av antalet undervisningstimmar per lärare. Enligt LRs uppfattning innebär det att man först bör fastställa vilka övriga arbetsuppgifter en enskild lärare ska utföra. Först därefter är det möjligt att fastställa

undervisningsarbetet som läraren i fråga ska fullgöra. Detta innebär också att volymen på undervisningsarbetet för varje enskild lärare formellt sett ska fastställas inför varje arbetsår.

Beräkningsperioden för antalet undervisningstimmar är normalt en vecka. Det finns dock enligt avtalet möjlighet för arbetsgivaren att variera undervisningsskyldigheten under olika perioder av arbetsåret. Denna variation ska då vara planerad.

Anställning med semester - anställning med uppehåll

Beroende på hur arbetsgivaren valt att organisera sin verksamhet förekommer inom landstingen anställningar med semester eller anställningar med uppehåll (ferier). Uppehållsanställning förekommer enbart när anställningen är tillsvidare (fast anställd) eller för vikariat som avser minst hel termin. Uppehållsanställda lärare lönesätts först som om anställningen var förenad med semester – semesteranställning. Därefter reduceras lönen beroende på hur långt uppehåll man har under verksamhetsåret. För att kunna räkna fram lönen finns ett särskilt faktorsystem. Semesteranställda får självfallet ingen reduktion.

Verksamhetsår är en tidsperiod på tolv månader som löper från verksamhetens början på hösten till motsvarande tidpunkt därpå följande höst.

Arbetsår är den tid av verksamhetsåret då läraren är tjänstgörings-skyldig. Arbetsåret räknas i antal kalenderdagar.

Uppehåll – vinter- och sommaruppehåll – är den tidsrymd av verksamhetsåret då läraren inte är tjänstgörings-skyldig.

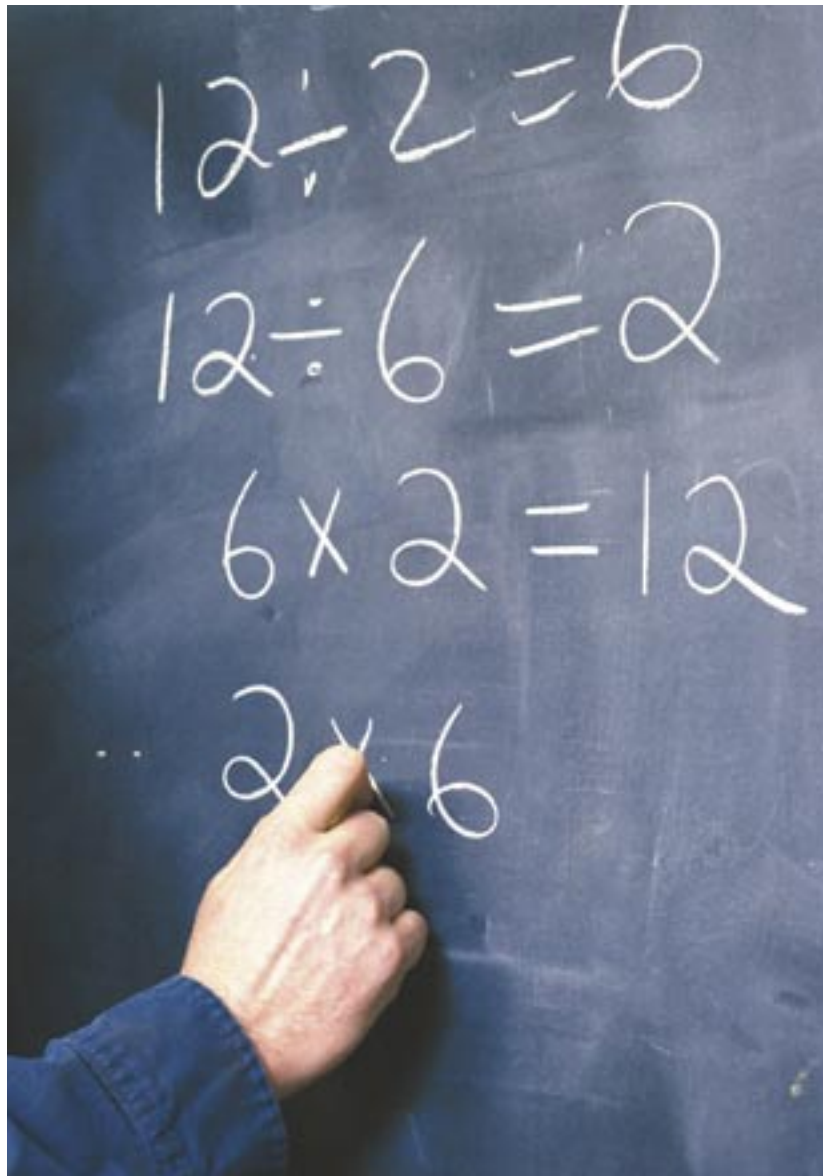
Beordrat övertidsarbete

För beordrat övertidsarbete – ej extra lektioner – som omfattar tidsperioden två timmar närmast före och efter ordinarie arbetstid, får läraren kompensation för varje övertidstimme med 1,5 timmes ledighet, s.k. enkel övertid. För övertidsarbete under annan tid utgår kompensation för varje övertidstimme med två timmars ledighet, s.k. kvalificerad övertid. I stället för ledighet kan ersättning utgå i pengar. Den motsvarar då 180 resp. 240 % av 1/165 av månadslönen (se även tabell sid 18).

En deltidsanställd lärare som arbetar utöver sin fastställda tjänstgöringstid får fyllnadslön med 120 % av 1/165 av månadslönen per timme. Denna ersättning inbegriper semesterersättning. Fyllnadslön utgår upp till heltid. Därefter utgår ersätt-

ning enligt enkel och kvalificerad övertid enligt ovan.

Om läraren undervisar utöver den undervisningsskyldighet som fastlagts i schema, t.ex. vikarietimmar, utgår ersättning för varje klocktimme med 1/572 av årslönen.



Privatanställda lärare

För de privatanställda lärarna är det viktigt att kontrollera att det finns gällande kollektivavtal. I det centrala kollektivavtal som gäller för skolan regleras lön och de allmänna anställningsvillkoren såsom övertid, uppsägningstid, sjuklön, försäkringar och pension. Kontakta först arbetsgivaren men även LR:s regionala ombudsman för att få reda på vilket avtal som gäller. Kollektivavtal kan du också beställa från LR:s kansli på fax 08-21 73 66.

Om en arbetsgivare saknar kollektivavtal måste villkoren för anställningen regleras i det enskilda anställningsavtalet. Använd dig av LR:s Checklista – anställningsvillkor och lön, som medlemmar kan hämta från LR:s webbplats www.lr.se eller per fax på 08-21 73 66.

Nedan finner du de arbetsgivarorganisationer som LR har avtal med. Därutöver finns direktavtal tecknade med ett fåtal enskilda arbetsgivare,

t.ex. Vittra Utbildning AB och Kunskapsskolan AB.

ALMEGA

ALMEGA består av flera samverkande arbetsgivarförbund som tillsammans organiserar företag inom ett 40-tal branscher. Inom ALMEGA Tjänsteförbunden/ Utbildningsföretag finns utbildningsföretag som t.ex. Lernia.

Kollektivavtal:

Civilingenjörsförbundet tecknar kollektivavtal som gäller för LR:s medlemmar mot bakgrund av förbundens samverkan inom PTK. Företagsavtal inom ramen för ALMEGA Tjänsteförbunden/ Utbildningsföretag har tecknats för MiROi Utbildning AB, InfoKomp AB, IUC och Sadelmakeriskolan. LR, Lärarförbundet, CF och SIF är parter i dessa avtal.

Tjänsteföretagens Arbetsgivarförbund (inom ALMEGA)

Tjänsteföretagens Arbetsgivarförbund har ca 1 900 medlemsföretag. Till detta förbund ansluts enskilda grund- och gymnasieskolor, privata förskolor och fritidshem. Ungefär 200 skolor är i dag medlemmar.

Kollektivavtal:

LR har avtal med Tjänsteföretagens Arbetsgivarförbund tillsammans med Lärarförbundet. Avtalen omfattar fristående förskolor, fritidsverksamhet, grundskolor och gymnasieskolor. Ett inkopplingsavtal med LR och Lärarförbundet måste tecknas för varje skola för sig för att kollektivavtal ska gälla. Detta beror på stadgarna för arbetsgivarförbunden.

Arbetsgivaralliansen

Arbetsgivaralliansen har ca 1 600 företag som medlemmar. Inom branschkommitté *Folkhögskolorna* finns ca 95 folkhögskolor som har ca 3 000 anställda. Inom branschkommitté Ideella och idéburna organisationer *Skola/Utbildning* finns ca 25 skolor.

Kollektivavtal:

LR tecknar tillsammans med Lärarförbundet avtal för grund- och gymnasieskolor anslutna till branschkommitté Ideella och idéburna organisationer *Skola/Utbildning*. Avtalet för branschkommitté *Folkhögskola* tecknas av LR, Lärarförbundet, SFHL, HTE, SKAF och Civilingenjörsförbundet.

Folkbildningsförbundet - FBF

Folkbildningsförbundet, FBF, förhandlar om rekommendationsavtal för lärare och cirkelledare anställda vid de 11 studieförbunden.

Kollektivavtal:

LR tecknar avtal med FBF tillsammans med Lärarförbundet, Musikerförbundet och Teaterförbundet.

IDEA

IDEA är ett arbetsgivarförbund för ideella organisationer som t.ex. studieförbund, utbildningscenter och Röda Korsets folkhögskola. För Vårdhögskolor (Röda Korsets och Sophiahemmets sjuksköterskeskolor) har ett separat avtal träffats inom IDEAs avtalsområde.

Kollektivavtal:

LR tecknar avtal med IDEA tillsammans med Lärarförbundet.

Kooperationens förhandlingsorganisation - KFO

Kooperationens förhandlingsorganisation, KFO, är arbetsgivarorganisation för företag som drivs på kooperativ grund. KFO har i dag 2 000 medlemsföretag, varav ca 90 är skolor. Ca 1 100 kooperativa förskolor och fritidshem av olika slag är också medlemmar i KFO.

Kollektivavtal:

LR tecknar avtal tillsammans med Lärarförbundet för de grund- och gymnasieskolor som är medlemmar i KFO.

Kommunala Företagens Samorganisation - KFS

KFS är arbetsgivarorganisation för företag/sammanslutningar som bedriver verksamhet inom det kommunala området. Antalet medlemsföretag är ca 430. Inom verksamhetsområdet *Skolor* finns ca 30 privatskolor.

Kollektivavtal:

LR och Lärarförbundet tecknar avtal för de grund- och gymnasieskolor som är medlemmar i KFS.

Lönesamtalet

Förberedelser

I ett lönesamtal ska du och din rektor gå igenom de faktorer som påverkar din lön och lyfta fram det som har förändrats sedan den förra löneöversynen. Om du presterar bättre, har fått förändrat arbetsinnehåll eller förbättrade personliga kvalifikationer, så ska det synas i ditt lönekuvert. I det följande finns en checklista till stöd i förberedelsearbetet inför ditt lönesamtal.

1. Tala med LR:s ombud på skolan om hur de har tänkt sig årets lokala löneöversyn.
2. Ta del av det kollektivavtal som tillämpas på din skola och utgångspunkterna för löneöversyn i löneavtalet.
3. Ta del av den lokala lönepolicyn eller de kriterier för lönesättningen som gäller för din arbetsplats.

4. Bedöm:

- a) ditt arbetsinnehåll
 - b) din prestation
 - c) dina personliga kvalifikationer.
- Är de oförändrade eller utökade/förbättrade jämfört med vid förra löneöversynen?

Till stöd i bedömningen kan du använda dig av följande frågeställningar:

- Vilka är skolans verksamhetsmål och hur bidrar du till att dessa uppfylls?
- Har du fått andra eller mer kvalificerade arbetsuppgifter?
- Har du fått ett ökat ansvar?
- Har du blivit kunnigare inom ditt specialområde och dina ämnen?
- Har dina personliga egenskaper utvecklats?
- Har du bidragit till en bättre verksamhet?

5. Ta del av lönestatistik och löneläge med hjälp av LR:s lönestatistik och SACO LöneSök som du hittar på www.lr.se Rådgör med LR:s kommunförening för att få reda på marknadsmässig lön i aktuell skola resp. närliggande skolor för liknande befattningar.

Att genomföra lönesamtalet

Lönesamtalet ska vara ett samtal där du och din rektor kommer överens om dina prestationer och hur mycket de är värda.

Så här kan ni genomföra lönesamtalet:

- Diskutera hur dina insatser har varit under det senaste året. Berätta hur du har sett på verksamheten, och dina prestationer i relation till målen. Låt rektorn ge sin syn på saken. Har ni en samsyn kan du lägga fram ditt lönekrav

tidigt, förutsatt att lönesamtalet är tänkt att leda fram till en uppgörelse om ny lön.

- Beskriv dina arbetsuppgifter – de du färdigställt, de nuvarande och de kommande. Koncentrera dig på de som är viktiga för hela verksamheten och ta upp förändringar av utvecklande karaktär som dina arbetsuppgifter har genomgått.
- Beskriv vilka krav dina nuvarande arbetsuppgifter ställer på dig och hur väl du anser att du har uppfyllt kraven. Tala även om vad i din kompetens du skulle vilja förbättra.
- Sammanfatta den analys av ditt löneläge som du gjort. Avsluta med ditt krav på ny lön.
- Lyssna på rektorns synpunkter och försök sätta dig in i dennes bedömning. Dina argument bör ligga i linje med rektorns krav och behov.
- Försäkra dig om att du och rektorn "talar samma språk".
- Kontrollera att du och rektorn är överens om hur din framtid ska se ut. Sök förklaringar på det som ni inte verkar vara överens om och notera argumenten.
- Begär att få löften skriftligt t.ex. sammanfattad i gemensamma anteckningar.

- Om din rektor *inte* anser att du bör ha en löneökning eller en mycket liten höjning är det viktigt att reda ut varför och vad du kan göra för att höja din lön vid nästa lönerevision.

Individuell löneförhandling inför anställning i kommuner och landsting

Det är viktigt att du tar kontakt med LR:s kommunförening/kommunombud för att få information om löneläget, så att du lägger dig på *rätt nivå* i löneanspråk. Ligger du för högt riskerar du att bli bortsälld i ett tidigt skede. Ligger du för lågt gagnar det inte någon utom möjligtvis arbetsgivaren. Du har rätt till överläggning om lön. I praktiken förhandlar du själv men om du vill kan du få råd och stöd av LR:s fackliga företrädare.

Det är viktigt att förhandla med *rätt person*, d.v.s. den som har rätten att sätta lön enligt arbetsgivarens delegationsordning. Förhandlingen ska också ske vid *rätt tidpunkt*, d.v.s. innan du accepterar en anställning. Börja inte arbeta innan lönen är bestämd.

Framhåll inte bara din utbildning till lärare eller studie- och yrkesvägledare, utan även annan utbildning, yrkesverksamhet eller erfarenhet, som kan ha betydelse för att utföra ett kvalitativt bättre arbete. Detta bör självklart även beaktas vid lönesättningen. Landstingsanställda – tänk på eventuell uppehållslönefaktor som reducerar den överenskomna lönen.

Mer information finns i broschyren "Lönesamtalet". Den går att ladda hem från LR:s webbplats www.lr.se om du loggar in som medlem. Du kan också få broschyren från LR:s ombud på din skola.

Ledigheter

Enligt lag har medborgare i Sverige vissa rättigheter att vara lediga från arbetet. Det kan vara semester, sjukdom, föräldraledighet, familjeskäl, närståendevård, studieledighet, plikt att tjänstgöra inom totalförsvaret, bedrivande av näringsverksamhet, fackligt förtroendemannauppdrag eller uppdrag som skyddsombud. Lagarna kompletteras av avtalens regler.

Enligt AB 01 har arbetstagare i kommunen dessutom möjlighet att vara lediga för offentliga förtroendemannauppdrag eller om arbetsgivaren godkänner ledighet för enskild angelägenhet. Om det finns synnerliga skäl för det kan kommunen bevilja upp till 10 dagars betald ledighet för sådan enskild angelägenhet. Kommunen kan även medge betald ledighet för den som har ledigt för utbildning även om utbildningen inte sker i tjänsten. Den lokala arbetsgivaren kan komma överens med arbetstagarerna om förmåner för

ledigheter utöver bestämmelserna i lagar och avtal.

Ledighet under verksamhetsåret kan innebära att ferielönen under den efterföljande sommaren påverkas. Ledigheter som är semesterlönegrundande upp till ett visst antal dagar är exempelvis sjukdom 180 dagar per verksamhetsår, föräldraledighet med föräldrapenning 120 dagar per födsel, 180 dagar för ensamstående vårdnadshavare, alla ledighetsdagar med tillfällig föräldrapenning samt ledighet för vissa studier. Ledigheter utöver dessa tidsbegränsningar och andra typer av ledigheter, t.ex. enskild angelägenhet påverkar alltid ferielönen som minskar i förhållande till ledighetens omfattning.

Sjukdom

Du som är sjuk och avstår från arbete ska anmäla detta till arbetsgivaren som betalar ut sjuklön de första 21 dagarna i sjukperioden, utom

karensdagen. Fr.o.m. den åttonde dagen ska den som är sjuk styrka sjukdomen.

Läkarbesök

Enligt AB 01 kan anställda få ledigt med lön för att besöka läkare eller sjukhus vid efterbehandling, röntgen eller skärmbildsundersökning, där svårigheter att anpassa tiden efter schema finns. Detsamma gäller vid förstagångsbesök hos tandläkare, vid akut sjukdom eller olycksfall. Vid övrig sjukdom eller om man skadar sig i arbetet och måste åka till sjukhus, sjukanmäler man sig.

Anställda har ingen rätt till ersättning för kostnader för läkarbesök och läkemedel. Lokala avvikelser kan förekomma.

Föräldraledighet

Du som ska vara föräldraledig för barns födelse eller för adoption bör begära tjänstledighet två månader innan beräknad nedkomst.

Ledigheten regleras i föräldraledighetslagen och Försäkringskassan betalar ut ersättning enligt lagen om allmän försäkring. Vid föräldraledighet bestämmer föräldrarna mellan vilka datum ledigheten ska förläggas.

De första 120 föräldrapenningdagarna per födsel är semester- och ferielönegrundande.

För dig som är ensamstående vårdare är antalet dagar 180. Detta innebär att 120 resp. 180 dagars föräldraledighet kan ge grund för ferielön.

Ledighet med tillfällig föräldrapenning och havandeskapspenning (t.ex. de 10 "pappadagarna") är alltid semester- och ferielönegrundande.

AB 01 reglerar det föräldrapenningtillägg utöver grundnivån som arbetsgivaren betalar ut. Föräldrapenningtillägget betalas en gång per födsel. Om anställningen hos din arbetsgivare varat i minst 365 dagar sammanhängande beräknas föräldrapenningtillägget på 10 % av inkomstbortfallet under 30 dagar. Om anställningen varat minst 730 dagar beräknas föräldrapenningtillägget på 10 % av inkomstbortfallet under 60 dagar. En förutsättning för att tillägget ska betalas ut för alla berättigande dagar är att föräldrapenning över garantinivån tas ut utan avbrott under de 30 resp. 60 dagarna. Arbetsgivaren

betalar ut ersättningen vid två tillfällen. Halva beloppet betalas ut vid ledighetens början, den andra hälften tre månader efter det att du börjat arbeta igen. Du kan också begära att få skjuta upp uttaget av föräldrapenningtillägget.

AB 01 ger anställda betald ledighet för upp till två besök på mödravårdscentral per havandeskap om besöken inte har kunnat förläggas utanför arbetstid. Därutöver kan lokala överenskommelser träffas.



Uppsägning

Säga upp sig

Uppsägningstiden från den anställdes sida är en månad om anställningen varat mindre än ett år och tre månader om anställningen varat ett år eller längre. En uppsägning ska alltid vara skriftlig. Ingenting hindrar att medlemmen kommer överens med arbetsgivaren om förkortad uppsägningstid.

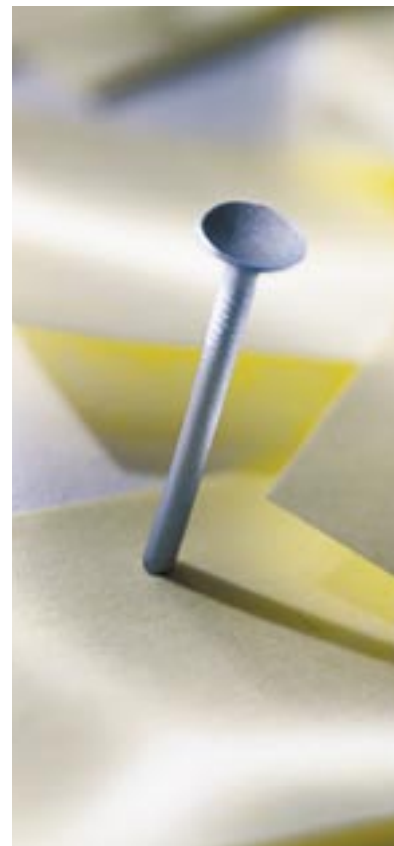
Uppsagd

En arbetsgivare måste ha saklig grund, som arbetsbrist eller personliga skäl, för att säga upp en anställning som gäller tills vidare. En tidsbegränsad anställning upphör normalt vid den avtalade tidens utgång och kan inte sägas upp i förtid om inte detta särskilt avtalats.

Den som blir uppsagd p.g.a. arbetsbrist i kommunen turordnas i enlighet med lagen om anställningsskydd, LAS. Principen som gäller är att den med kortast anställningstid får gå först. Om en anställd med

längre anställningstid inte har tillräckliga kvalifikationer för fortsatt arbete kan den personen få gå i stället. Endast anställningstid hos den egna kommunen/landstinget räknas. All anställningstid räknas oavsett typ av arbete.

Uppsägningstiden från arbetsgivarens sida är sex månader för den som varit anställd ett år. För den som varit anställd 15 år eller har fyllt 40 år och varit anställd 10 år är uppsägningstiden tolv månader förutsatt att uppsägningen beror på arbetsbrist. För den som varit anställd kortare tid än ett år är grundregeln en månads uppsägningstid. Innan arbetsgivaren säger upp någon måste alltid arbetsgivaren förhandla med den lokala fackliga organisationen. Arbetsgivaren är skyldig att varsla LR och ge den anställda besked inför uppsägning p.g.a. personliga skäl eller avsked. Ta omedelbart kontakt med kommunombudet i en sådan situation.



Ekonomisk hjälp vid arbetslöshet

Bli medlem i AEA

Akademikernas Erkända Arbetslöshetskassa, AEA, är SACO-förbundens gemensamma a-kassa. AEA har till uppgift att besluta om arbetslöshetsersättning för kassans medlemmar. Alla yrkesverksamma medlemmar i LR erbjuds medlemskap i AEA, men måste ansöka på separat blankett. Du som arbetat under en period om fem sammanhängande veckor minst 17 timmar i veckan fyra av dessa veckor är kvalificerad för medlemskap i AEA. Du måste dock ha ett arbete när du ansöker om medlemskap i AEA. Är du studerandemedlem och kvalificerar dig enligt ovan har du också rätt till medlemskap.

Är du sedan tidigare medlem i någon annan a-kassa kan du flytta över ditt medlemskap till AEA och tillgodoräkna dig medlemstiden i den tidigare a-kassan. Du måste då flytta över a-kassan inom två månader från det att du beviljades utträde ur

den tidigare a-kassan. Bifoga ett övergångsbevis från den tidigare a-kassan tillsammans med ansökan om medlemskap i AEA. Övergångsbeviset visar eventuellt utbetald ersättning, hur länge du varit medlem och garanterar att du inte går miste om några ersättningsdagar eller förlorar några andra förmåner. Det går inte att byta a-kassa under pågående arbetslöshet eller period med föräldrapenning.

Från den 1 januari 2001 finns inget krav på att man måste vara medlem i arbetslöshetskassan. Vill man inte vara medlem måste man skriftligen ange detta till LR.

Detta krävs för att få ersättning

Arbetslöshetsförsäkringen medger två typer av ersättning, dels en inkomstrelaterad ersättning (en procentuell andel av tidigare inkomst) och dels ersättning från grundförsäkringen. För att du ska ha rätt till arbetslöshetsersättning måste du

vara anmäld som arbetssökande hos Arbetsförmedlingen samt inte vara förhindrad att åta dig arbete t.ex. genom att ha barnomsorg ordnad om du har barn.

Inkomstrelaterad ersättning

För att erhålla en inkomstrelaterad ersättning, vilken är mer fördelaktig än ersättningen från grundförsäkringen, ska du uppfylla två villkor:

Medlemsvillkoret

För att ha rätt till ersättning ska du ha varit medlem i a-kassan under minst tolv månader.

Arbetsvillkoret

Arbetsvillkoret uppfylls om du har arbetat i viss omfattning eller har arbetat i eget företag. Huvudregeln innebär att du ska ha haft arbete i sex månader och arbetat minst 70 timmar varje månad. Arbetet ska ligga inom en ramtid av tolv månader innan arbetslösheten. Ramtiden

kan förlängas genom s.k. överhoppningsbar tid, t.ex. om du fått hel sjuk- eller föräldrapenning. Även heltidsstudier kan under vissa förutsättningar vara överhoppningsbara. Om huvudregeln inte uppfylls prövas alternativregeln. Den innebär att du ska ha arbetat 450 timmar under sex på varandra följande månader och där ingen månad får innehålla färre än 45 timmar.

Ersättning

Den inkomstrelaterade ersättningen uppgår till 80 % av bruttolönen dock maximalt med 680 kr om dagen (oktober 2003). Under de 100 första ersättningsdagarna utgår dock en s.k. förhöjd dagpenning med max 730 kr om dagen (oktober 2003).

Ersättning från grundförsäkringen

Du som inte uppfyller villkoren för inkomstrelaterad ersättning kan i stället få ersättning från grundförsäkringen. Detta motsvarar i stort det som tidigare hette KAS. Villkoren för att få grundbeloppet från AEA är att du är AEA-medlem och att du uppfyller antingen arbets- eller studerandevillkoret.

Arbetsvillkoret

Arbetsvillkoret innebär att du under en tolv månaders ramtid ska ha arbetat minst 70 timmar i månaden

i minst sex månader (huvudregeln), eller ha arbetat minst 450 timmar. De 450 timmarna ska vara fördelade över sex på varandra följande månader. Ingen av de sex månaderna får innehålla färre än 45 arbetade timmar.

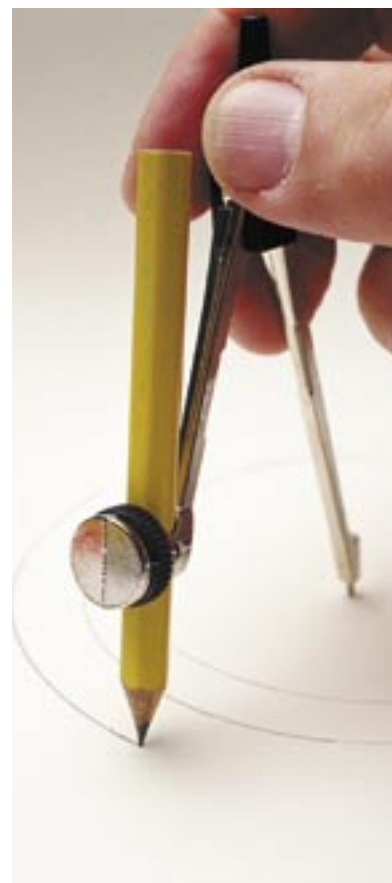
Studerandevillkoret

Om medlemsvillkoret inte är uppfyllt, eller om medlemsvillkoret är uppfyllt men inte arbetsvillkoret, prövar AEA om du uppfyller studerandevillkoret. Detta villkor är uppfyllt då minst ettåriga heltidsstudier har avslutats och då du varit anmäld som arbetslös på Arbetsförmedlingen eller förvärvsarbetat under minst 90 kalenderdagar. Både den arbetslösa tiden och den tid du eventuellt har arbetat måste ligga inom en ramtid av tio månader i anslutning till att studierna avslutats. Ramtiden kan förlängas om du t.ex. varit sjuk eller haft föräldrapenning.

Du som inte är medlem i någon a-kassa och vill söka ersättning vid en tillfällig arbetslöshet ska vända dig till ALFA-kassan tel 020-55 00 99, inte till AEA. Grundbeloppet uppgår till 320 kr om dagen (oktober 2003).

Du som vill veta mer om arbetslöshetsförsäkringen kan beställa information från AEAs kansli tel 08-412 33 00. Det finns också mer information på AEAs webbplats

www.aea.se Där finns även information om vilka blanketter som behövs och hur du fyller i dem.



SACO Inkomstförsäkring

Taket för ersättning från a-kassan är 80 % av 18 700 kr, d.v.s. 14 960 kr/månad före skatt. Oavsett hur mycket du tjänar, får du inte högre ersättning. Nu kan du som är medlem i Lärarnas Riksförbund teckna SACO Inkomstförsäkring, en försäkring som garanterar dig en ersättning motsvarande 80 % av din ordinarie lön för löner upp till 50 000 kr i månaden vid en tillfällig arbetslöshet.

Så här fungerar SACO Inkomstförsäkring:

- Försäkringen kan tecknas av dig som är medlem i Lärarnas Riksförbund, och som är medlem i Akademikernas Erkända Arbetslöshetskassa, AEA.
- Fast anställning är ej ett krav, dock krävs det att du arbetat minst 12 av de senaste 18 månaderna för att ersättning ska utbetalas.
- Försäkringspremien är beroende av din inkomst. Månadsavgiften är

dock minst 50 kr och högst 404 kr.

- För att få ersättning måste du bl.a. ha tecknat försäkringen senast 18 månader innan du blev arbetslös samt uppfylla kraven för arbetslöshetsersättning från AEA.
- Ersättning från försäkringen utbetalas efter 20 dagars karens och som längst under 240 ersättningsdagar.

För SACO Inkomstförsäkring har bildats ett särskilt aktiebolag, SACO SalusAnsvar Försäkring AB. SACO och samtliga 26 SACO-förbund äger företaget gemensamt och har beslutat att företaget inte ska vara vinstdrivande.

Mer information om SACO Inkomstförsäkring samt hur du tecknar den finner du på www.inkomstforsakring.com



Några tips om du blir arbetslös

- Anmäl dig vid din lokala Arbetsförmedling din första arbetslösa dag. Din A-kassa får då automatiskt information om din arbetslöshet och skickar inom ett par dagar ut ett informationspaket som innehåller all information samt alla de blanketter du behöver för att söka ersättning.
- Skaffa intyg på dina senaste tolv månaders arbete. Har du inte arbetat det senaste året ska du skaffa intyg på det senaste arbetet du haft. Styrk arbetet på blanketten "arbetsgivarintyg" som du får i paketet från AEA.
- Skaffa intyg från Försäkringskassan om du har fått ersättning därifrån vid t.ex. sjukdom, utbildning, föräldraledighet eller värnplikt.
- Om du studerat ska studierna styrkas på blanketten, "Studieintyg". Ibland kan också CSN-intyg och examensbevis behövas.
- Är du tjänstledig från ett arbete – begär då i god tid att få återgå

i tjänst. Du som är tjänstledig saknar som regel ersättningsrätt. Om du är tjänstledig, komplettera din ansökan med uppgifter om anledningen till tjänstledigheten.

- Var noggrann! Tänk på att alla dokument ska vara original eller vidimerade kopior. Ofullständiga uppgifter försenar handläggningen av ditt ärende och därmed också utbetalning av ersättning till dig. AEA kan fatta beslut om din rätt till ersättning först efter att du anmält dig som arbetslös på Arbetsförmedlingen och skickat in din kompletta ansökan till AEA.
- När du börjar jobba igen efter en period av arbetslöshet ska du anmäla detta till AEA, oavsett omfattningen av arbetet.

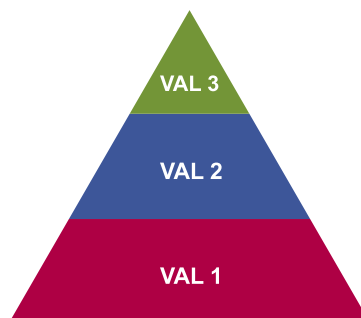


Pensioner och pensionssparande

I Sverige har både det allmänna pensionssystemet och PA-KL, den gamla avtalspensionen för kommunalt anställda, varit förmånsbedömda fördelningssystem. Det innebär att du som arbetar i dag betalar till dagens pensionärer, på samma sätt som nästa generation är tänkt att betala din framtida pension.

Ökad livslängd och allt större andel pensionärer av befolkningen gör att finansieringsbördan blir allt större för de som arbetar. Därför införs nu successivt ett fonderings-system. En del av pensionsavgiften sätts undan på ett individuellt konto för din egen pension. Det är den delen som heter Premiepension i det allmänna pensionssystemet, och individuell del i avtalspensionen.

Din pension kommer från tre håll. Du kan påverka alla delar.



1. Allmän pension med Premiepension
2. Avtalspension
3. Eget sparande

Att välja fond för premiepension och avtalspension

Du måste inte välja förvaltare av din pension, men om du inte gör det missar du möjligheten att anpassa pensionssparandet efter din egen situation. En 30-åring och en 60-åring bör inte ha samma pensions-sparande. Det ligger alltså i ditt eget

intresse att försöka placera pengarna så att du får den bästa avkastningen och därmed högre pension.

Hur väljer jag?

Den viktigaste frågan du bör ställa dig inför alla placeringsbeslut är: hur länge ska jag spara? Alla placerare, stora som små, bör försöka välja ett sparande som har en lagom risknivå i förhållande till spartiden. Ju längre tid du sparar desto större risk kan du ta för att få bra avkastning i slutänden. Aktier har större risknivå eftersom de både kan stiga och sjunka i värde. Sparar du på lång sikt bör du ha mer aktier i ditt sparande och i ett kortare sparande bör du öka andelen obligationer som har en lägre risknivå. Du kan när som helst, kostnadsfritt, byta fonder inom fondsparandet.

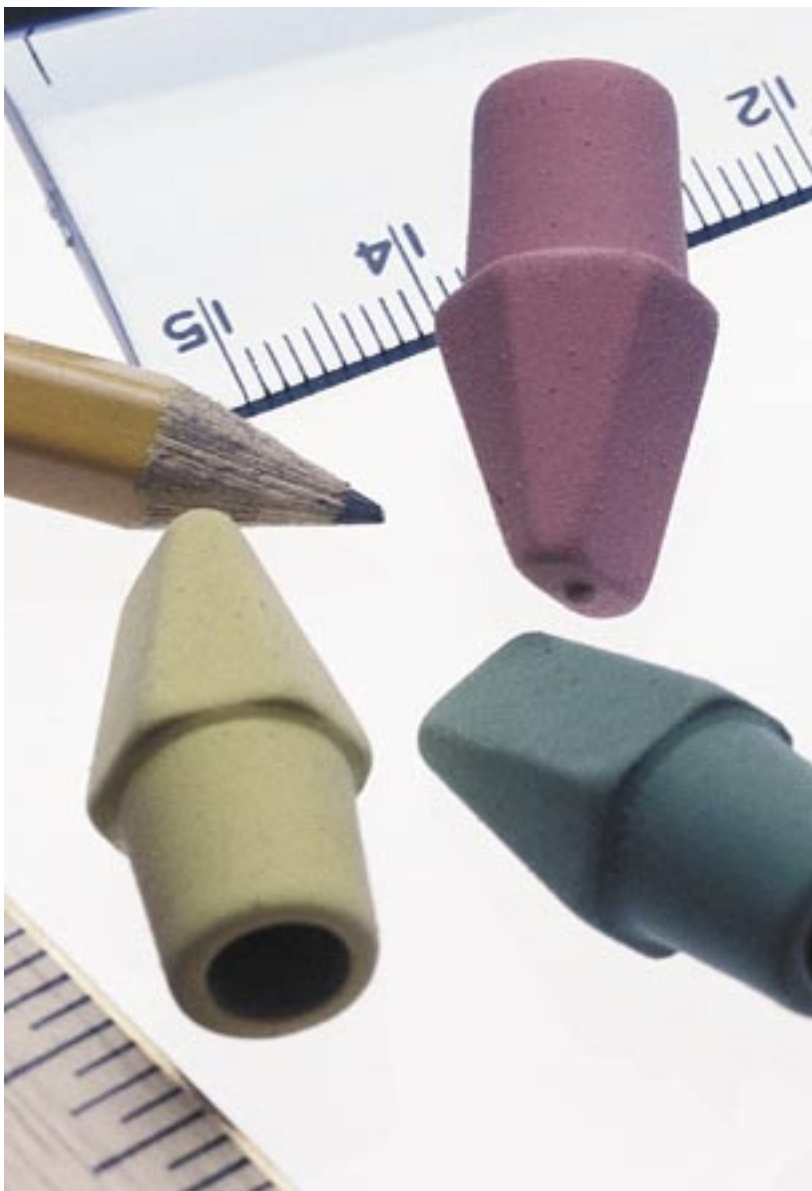
Lärarfonder

Det är en viktig facklig uppgift att agera för att medlemmarna ska få en så bra pension som möjligt. I det nya allmänna pensionssystemet och i avtalspensionen läggs ett större ansvar för den egna pensionen på oss själva. En del av pensionsav-sättningen kan vi placera i fonder. Därför har LR förhandlat fram Lärarfonders låga avgift, inflytande via placeringsrådet och goda avkastningsmöjligheter. Lärarfonder ger dig som är medlem, och dina anhöriga, möjlighet att enkelt och till bra villkor planera för din pension. Carlson Lärarfonder är bra alternativ för:

- Premiepensionen
- Avtalspensionen
- Ett eget pensionssparande
- Fondsparande

Med de tre Lärarfonderna kan du på ett enkelt sätt anpassa sparandet efter din ålder och placeringshori-sont. Har du frågor eller vill påbörja ett sparande? Mer information om Carlson Lärarfonder får du på www.lararfonder.nu

**CARLSON
LÄRARFONDER**



Medlemsförsäkringar

Att mäkla försäkringar anses vara en av grunduppgifterna för en facklig organisation. Det bekräftas i den medlemsundersökning som LR genomförde i maj-juni 2003. Där framgår att 70 % av medlemmarna anser att LR ska erbjuda försäkringar. Grupp-försäkringar av den typ som Lärarförsäkringar erbjuder har i regel bättre villkor än en individuell försäkring. Premierna är lägre och hinder som hälsoprövning används inte. Enligt Lärarförsäkringars uppskattning skulle 1/3 av de som vill teckna försäkringen få avslag efter hälsoprövning.

Lärarförsäkringar

Vad är ekonomisk trygghet? Bra lön är en del, men det är mycket viktigt att också ha ett så bra försäkrings-skydd att du klarar dig ekonomiskt om något händer dig, ditt hem eller din familj. Därför var LR 1998 med om att starta ett försäkringsadministrativt bolag – Lärarförsäkringar.

Lärarförsäkringars uppgift är att tillhandahålla produkter och tjänster som ökar medlemmarnas ekonomiska trygghet. De förhandlar direkt med försäkringsbolagen för att få fram så bra försäkringar som möjligt för dig som medlem och administrerar sedan försäkringarna. Ingen annan yrkeskår än lärarna har tillgång till ett liknande företag.

Hos Lärarförsäkringar får du hjälp av handläggare som kan din yrkessituation och förstår dina behov. De samverkar med LR och för att aviseringen av medlemsförsäkringar och andra fackliga avgifter ska gå så smidigt som möjligt aviseras allt vid samma tillfälle.

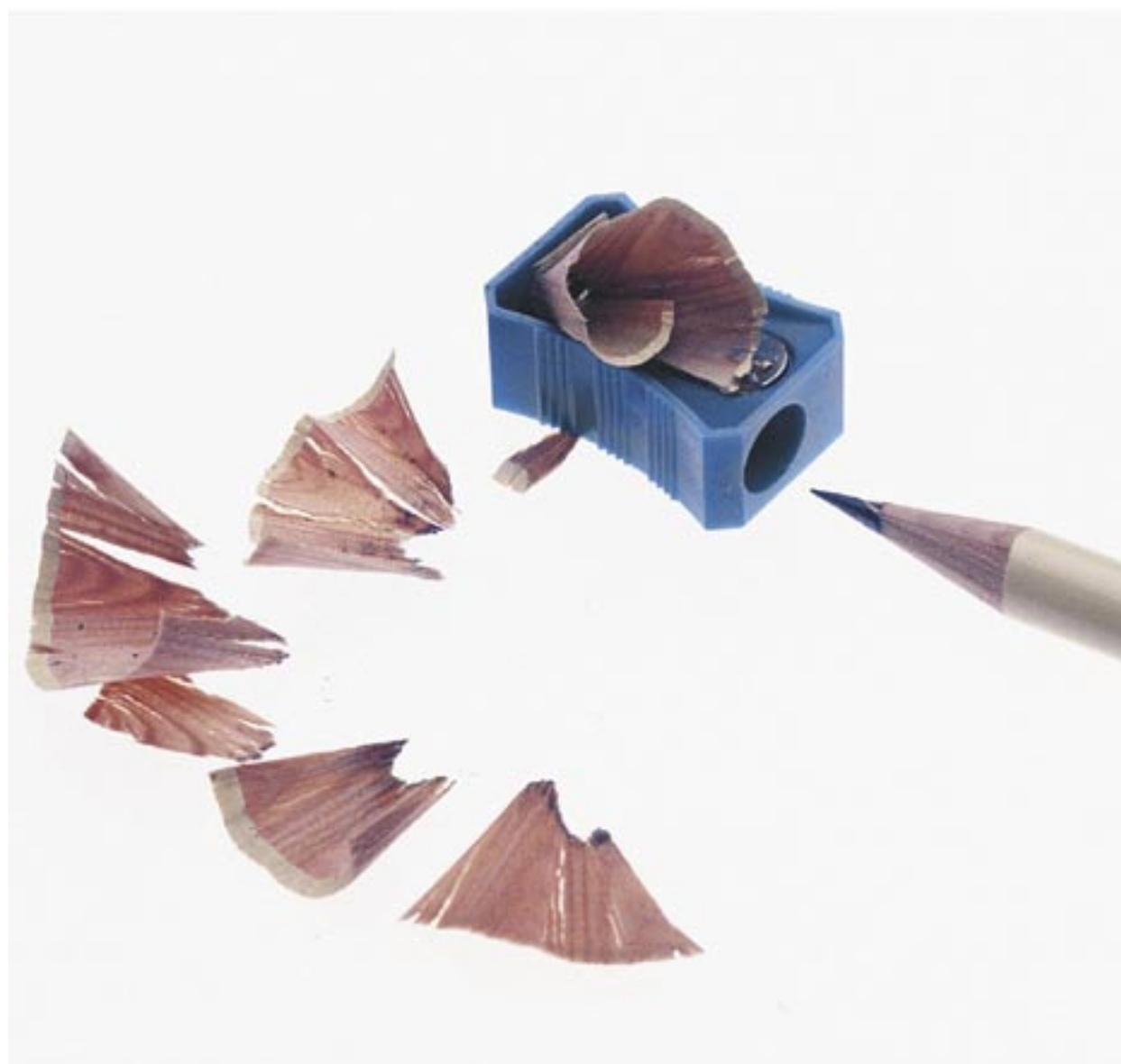
Studerandemedlemmar kan ha försäkringar hos Lärarförsäkringar och de har också speciella försäkringar för medlemmar som fyllt 67 år. Detta innebär att du som medlem kan känna dig trygg hos Lärarförsäkringar – för lång tid framöver.

För att öka din trygghet ansluts du till förmånliga försäkringar när du blir yrkesverksam. Denna anslutning görs utan hälsoprövning vilket innebär att många som inte skulle kunna teckna vissa försäkringar, nu kan göra det. Försäkringarna är vid detta tillfälle gratis i tre månader för att du ska ha tid att se över ditt försäkringsinnehav.

I samband med anslutningen får du fyllig information direkt från Lärarförsäkringar. Vill du veta mer redan nu kan du alltid besöka Lärarförsäkringars webbplats www.lararforsakringar.se eller kontakta dem på telefon 020-21 09 09.

Svenska Lärarförsäkringar AB,
Box 5097, 102 42 Stockholm,
020-21 09 09
Fax 08-442 87 20,
e-post slab@lararforsakringar.se





SACO

LR tillhör SACO, Sveriges Akademikers Centralorganisation, som är en sammanslutning av 26 självständiga fack- och yrkesförbund. Tillsammans är vi över en halv miljon akademiker som är studenter, forskare, egenföretagare eller anställda. SACOs förbund är yrkes- och utbildningsförbund, vilket innebär att yrkesgemenskapen är grunden, oavsett inom vilken bransch eller hos vilken arbetsgivare man arbetar.

SACO vill utveckla Sverige till en ledande kunskapsnation. Kunskap och lärande är självklara förutsättningar för välfärd och utveckling. SACO arbetar för utbildning och forskning med hög kvalitet och vill att skatter och socialförsäkringar ska uppmuntra till arbete och utbildning. Varje individ ska bedömas efter sin kunskap och aldrig diskrimineras på grund av kön, etniskt ursprung, ålder eller sexuell läggning.

SACO är partipolitiskt obundet men tar ställning i frågor som rör akademikers anställning, utbildning, forskning och arbetsmarknad. Genom att debattera och skapa opinion ökar vi förståelsen för akademikers villkor och vikten av akademisk kompetens.

SACO arbetar internationellt genom Europafacket, EFS, och har också ett kontor i Bryssel tillsammans med LO och TCO.

Om du vill veta mer om de frågor som står i fokus just nu, besök www.saco.se – ett snabbt sätt att hitta analyser, debattinlägg och förslag i aktuella samhällspolitiska frågor.



Medlemsrättigheter och -förmåner

Medlemmar i LR har en rad rättigheter och förmåner.

- Du har tillgång till facklig service lokalt och centralt. LR har välutbildade ombud som du kan vända dig till för att få hjälp vid t.ex. nyanställning, lönerådgivning, tolkning av avtal m.m.
- Du har **rättshjälp** i anställningsfrågor och frågor som ligger inom förbundets verksamhetsområde.
- Du kan få **juridisk hjälp** och biträde av juridiskt ombud i domstol i tvister med arbetsgivaren. LR prövar i vilken mån en medlem kan få sådan hjälp.
- Du har rätt till konfliktsättning vid arbetskonflikt om du har uppfyllt dina ekonomiska skyldigheter mot förbundet.
- Du blir vid avlönat arbete med viss omfattning erbjuden medlemskap i **Akademikernas Erkända Arbetslöshetskassa, AEA**.
- Du kan **påverka förbundets policy**, t.ex. vid lokalavdelningsmöten.
- Du får utan kostnad förbundstidningen **Skolvärlden**.
- Du får information från lokalavdelningar, kommunföreningar och distrikt.
- Du kan **kostnadsfritt skicka efter broschyrer och annan information** från förbundet.
- Berörda medlemmar får **direkt information från sina intresseföreningar**.
- Du ansluts till ett förmånligt försäkringsskydd genom Lärarförsäkringar (med reservationsrätt). Du kan också anpassa detta försäkringsskydd beroende på ditt behov.
- Du har möjlighet till fondsparande samt individuellt **pensionssparande** i Carlson Lärarfonder.
- Du har möjlighet att söka **medlemslån** hos FöreningsSparbanken, SEB, Nordbanken eller SalusAnsvar.
- Du får möjlighet till **kostnadsfri ekonomisk rådgivning** hos FöreningsSparbanken.
- Du kan söka **billån** hos SEB Finans.
- Du får **rabatt på Birka Cruises**, Birka Princess.
- Du får rabatt på Nationalencyklopedin, både på den i form av tryckt uppslagsbok som på multimediasversionen, samt halva priset vid abonnemang på NEs Internettjänst www.ne.se
- Tack vare ett samarbete mellan SalusAnsvar och LR finns nu en rad förmånliga erbjudanden för din privatekonomi.

Våra medlemsrutiner

Det är viktigt att LR har korrekta uppgifter om dina arbetsförhållanden och din inkomst. Du bör därför alltid anmäla förändringar till LRs medlemsregister för att du ska kunna ha nytta av medlemskapet och betala korrekt avgift till LR.

Du ansöker om medlemskap i AEA på särskild blankett. Är du redan medlem i AEA räcker det med att du anmäler detta till LRs medlemsregister. Är du medlem i annan arbetslöshetskassa och vill byta till AEA är det mycket viktigt att LR får din ansökan om medlemskap i AEA samt övergångsbeviset inom 2 månader efter att du avslutat ditt andra medlemskap.

Från den 1 januari 2001 finns inget krav på att man måste vara medlem i arbetslöshetskassan. Vill man inte vara medlem måste man skriftligen ange detta till LR. För mer information om medlemsvillkor se sid 29.

Medlemsavgiften till LR är 1% av den bruttoinkomst du har; lägst 70 kr och högst 250 kr per månad. För nyexaminerade lärare samt studie- och yrkesvägledare är medlemsavgiften under de 3 första månaderna efter examen 30 kr per månad. Medlemmar som studerar heltid på Lärarhögskolan betalar 50 kr per år och pensionärer betalar 250 kr per år. Avgiften till AEA är 90 kr per månad. Samtliga avgifter betalas via löneavdrag där det är möjligt.

Jämfört med andra fackförbund har LR i de flesta fall lägre avgifter. Detta gäller inte minst deltidsanställda och nyexaminerade.

Blanketter för ändring av uppgifter, ansökan om medlemskap till AEA och LR finns på www.lr.se Du kan även nå medlemsregistret via e-post: medlemsregistret@lr.se eller via telefon: 08-613 27 27.



Intresseföreningar

För att bevaka olika gruppers intressen har LR ett antal s.k. intresseföreningar. Dessa är:

Bild- och medielärföreningen

Ordförande Thomas Syrén,
tel 019-23 20 70
syren.thomas@telia.com

Föreningen för studie- och yrkesvägledare

Ordförande Berit Haugen
tel 063-14 36 10
berit.haugen@zonline.se

Högskolans Lärarförening

Ordförande Hans E Berg,
tel 031-285 516
hans.berg@ped.gu.se

Klass- och Speciallärföreningen

Ordförande Gunilla Kronstrand,
tel 044-24 26 61
gunilla.kronstrand@minimail.net

Lektorernas Förening

Ordförande Åke Appelqvist,
tel 031-25 83 55
ake.appelqvist@gbgsd.se

Musiklärnarnas Riksförening

Ordförande Hans Majing,
tel 0457-100 50
hans.majing@utb.ronneby.se

Svenska Gymnastiklärarsällskapet

Ordförande Bengt Andréen,
tel 031-741 19 19
bengt.andreen@telia.com

Vårdlärföreningen

Ordförande Gull-Marie Adméus,
tel 0410-122 22
gm.admeus@telia.com

Föreningarna är en viktig resurs i LR:s verksamhet och får anslag från förbundet. Flera föreningar ger ut tidskrifter eller annan typ av medlemsinformation. Gå in på LR:s webbplats www.lr.se för mer information.

Webbplatsen

Lärarnas Riksförbunds webbplats uppdateras dagligen med ny aktuell information.

Besök www.lr.se

Besöker du webbplatsen får du tillgång till all relevant information om LR och skolan samlad på ett ställe. Här får du reda på aktuella nyheter, vad LR tycker i olika skolfrågor eller vad LR skriver i sitt program för ett aktuellt område.

Alla medlemmar är knutna till en lokalförening och genom webbplatsen så kan du på ett enkelt sätt besöka din egen lokalförenings webbplats eller någon av LRs intresseföreningar.

Om du inte hittar rätt direkt med hjälp av rubrikerna kan du använda sökfunktionen. Sökfunktionen är snabb och effektiv. Den söker både på dokument och på nyheter. Som en extra service finns också ett nyhetsarkiv. Där ligger tidigare nyheter kvar för att du lätt ska kunna

uppdatera dig på vad som hänt om du inte kunnat gå in på www.lr.se på ett tag.

Medlemssidor

Är du medlem eller ombud har du dessutom tillgång till särskilt material till stöd för dig i din roll som yrkesverksam lärare eller som fackligt aktiv i olika frågor som berör skola och arbetsliv.

Här hittar du t.ex. tips på hur du förbereder dig inför ett lönesamtal, SACO LöneSök, ett debattforum för medlemmar, sökmotor för kompetensutveckling och mycket annat.

För att komma åt denna information måste du logga in med hjälp av ditt person- och medlemsnummer.

Användarnamnet är 19 + ditt eget personnummer t.ex. 195002021234. Lösenordet är ditt medlemsnummer som du hittar på etiketten på baksidan av vår medlemstidning Skolvärlden.

Så här gör du:

- När du letat fram ditt lösenord går du in på www.lr.se
- Fyll i användarnamn (ditt personnummer t.ex. 195002021234)
- Fyll i lösenord (ditt medlemsnummer)
- Nu är du inloggad som medlem (eller ombud om du är det)

Du kan se dina egna medlemsuppgifter om du klickar på "mina uppgifter" och även ändra dessa om det skulle vara fel.

Lycka till !

Anteckningar

Anteckningar

Webbplatsen

Lärarnas Riksförbunds webbplats uppdateras dagligen med ny aktuell information.

Besök www.lr.se

Besöker du webbplatsen får du tillgång till all relevant information om LR och skolan samlad på ett ställe. Här får du reda på aktuella nyheter, vad LR tycker i olika skolfrågor eller vad LR skriver i sitt program för ett aktuellt område.

Alla medlemmar är knutna till en lokalförening och genom webbplatsen så kan du på ett enkelt sätt besöka din egen lokalförenings webbplats eller någon av LRs intresseföreningar.

Om du inte hittar rätt direkt med hjälp av rubrikerna kan du använda sökfunktionen. Sökfunktionen är snabb och effektiv. Den söker både på dokument och på nyheter. Som en extra service finns också ett nyhetsarkiv. Där ligger tidigare nyheter kvar för att du lätt ska kunna

uppdatera dig på vad som hänt om du inte kunnat gå in på www.lr.se på ett tag.

Medlemssidor

Är du medlem eller ombud har du dessutom tillgång till särskilt material till stöd för dig i din roll som yrkesverksam lärare eller som fackligt aktiv i olika frågor som berör skola och arbetsliv.

Här hittar du t.ex. tips på hur du förbereder dig inför ett lönesamtal, SACO LöneSök, ett debattforum för medlemmar, sökmotor för kompetensutveckling och mycket annat.

För att komma åt denna information måste du logga in med hjälp av ditt person- och medlemsnummer.

Användarnamnet är 19 + ditt eget personnummer t.ex. 195002021234. Lösenordet är ditt medlemsnummer som du hittar på etiketten på baksidan av vår medlemstidning Skolvärlden.

Så här gör du:

- När du letat fram ditt lösenord går du in på www.lr.se
- Fyll i användarnamn (ditt personnummer t.ex. 195002021234)
- Fyll i lösenord (ditt medlemsnummer)
- Nu är du inloggad som medlem (eller ombud om du är det)

Du kan se dina egna medlemsuppgifter om du klickar på "mina uppgifter" och även ändra dessa om det skulle vara fel.

Lycka till !

Intresseföreningar

För att bevaka olika gruppers intressen har LR ett antal s.k. intresseföreningar. Dessa är:

Bild- och mediälärföreningen

Ordförande Thomas Syrén,
tel 019-23 20 70
syren.thomas@telia.com

Föreningen för studie- och yrkesvägledare

Ordförande Berit Haugen
tel 063-14 36 10
berit.haugen@zonline.se

Högskolans Lärarförening

Ordförande Hans E Berg,
tel 031-285 516
hans.berg@ped.gu.se

Klass- och Speciallärföreningen

Ordförande Gunilla Kronstrand,
tel 044-24 26 61
gunilla.kronstrand@minimail.net

Lektorernas Förening

Ordförande Åke Appelqvist,
tel 031-25 83 55
ake.appelqvist@gbgsd.se

Musiklärnas Riksförening

Ordförande Hans Majing,
tel 0457-100 50
hans.majing@utb.ronneby.se

Svenska Gymnastiklärarsällskapet

Ordförande Bengt Andréen,
tel 031-741 19 19
bengt.andreen@telia.com

Vårdlärföreningen

Ordförande Gull-Marie Adméus,
tel 0410-122 22
gm.admeus@telia.com

Föreningarna är en viktig resurs i LR:s verksamhet och får anslag från förbundet. Flera föreningar ger ut tidskrifter eller annan typ av medlemsinformation. Gå in på LR:s webbplats www.lr.se för mer information.

tidigt, förutsatt att lönesamtalet är tänkt att leda fram till en uppgörelse om ny lön.

- Beskriv dina arbetsuppgifter – de du färdigställt, de nuvarande och de kommande. Koncentrera dig på de som är viktiga för hela verksamheten och ta upp förändringar av utvecklande karaktär som dina arbetsuppgifter har genomgått.
- Beskriv vilka krav dina nuvarande arbetsuppgifter ställer på dig och hur väl du anser att du har uppfyllt kraven. Tala även om vad i din kompetens du skulle vilja förbättra.
- Sammanfatta den analys av ditt löneläge som du gjort. Avsluta med ditt krav på ny lön.
- Lyssna på rektorns synpunkter och försök sätta dig in i dennes bedömning. Dina argument bör ligga i linje med rektorns krav och behov.
- Försäkra dig om att du och rektorn "talar samma språk".
- Kontrollera att du och rektorn är överens om hur din framtid ska se ut. Sök förklaringar på det som ni inte verkar vara överens om och notera argumenten.
- Begär att få löften skriftligt t.ex. sammanfattad i gemensamma anteckningar.

- Om din rektor *inte* anser att du bör ha en löneökning eller en mycket liten höjning är det viktigt att reda ut varför och vad du kan göra för att höja din lön vid nästa lönerevision.

Individuell löneförhandling inför anställning i kommuner och landsting

Det är viktigt att du tar kontakt med LR:s kommunförening/kommunombud för att få information om löneläget, så att du lägger dig på *rätt nivå* i löneanspråk. Ligger du för högt riskerar du att bli bortsälld i ett tidigt skede. Ligger du för lågt gagnar det inte någon utom möjligtvis arbetsgivaren. Du har rätt till överläggning om lön. I praktiken förhandlar du själv men om du vill kan du få råd och stöd av LR:s fackliga företrädare.

Det är viktigt att förhandla med *rätt person*, d.v.s. den som har rätten att sätta lön enligt arbetsgivarens delegationsordning. Förhandlingen ska också ske vid *rätt tidpunkt*, d.v.s. innan du accepterar en anställning. Börja inte arbeta innan lönen är bestämd.

Framhåll inte bara din utbildning till lärare eller studie- och yrkesvägledare, utan även annan utbildning, yrkesverksamhet eller erfarenhet, som kan ha betydelse för att utföra ett kvalitativt bättre arbete. Detta bör självklart även beaktas vid lönesättningen. Landstingsanställda – tänk på eventuell uppehållslönefaktor som reducerar den överenskomna lönen.

Mer information finns i broschyren "Lönesamtalet". Den går att ladda hem från LR:s webbplats www.lr.se om du loggar in som medlem. Du kan också få broschyren från LR:s ombud på din skola.

Till ÖLA01 är vissa specialbestämmelser knutna där bl.a. undervisningstiden är reglerad. Specialbestämmelsen BOL 07b kan helt eller delvis ersättas av lokala avtal. Kontakta kommunombuden i de särskilda kommunföreningarna för landstingen för att få information om vad som gäller vid de olika skolorna.

Inom ramen för den ordinarie arbetstiden utgör undervisningstiden högst 14 alt. högst 18 klocktimmar/vecka. Undervisningstiden beror på vilket/vilka ämnen läraren undervisar i samt övriga arbetsuppgifter. Avtalet anger endast ett tak för den undervisningstid som arbetsgivaren kan lägga ut. Det säger ingenting om vilken undervisningstid den enskilde läraren får. Kontakta LRs kommunombud/kommunförening eller arbetsgivaren för att få besked om vad som gäller.

Har en lärare arbetsuppgifter som inte är av direkt undervisande slag, innebär det att antalet lektioner/vecka ska reduceras. Specialbestämmelsen BOL 07b föreskriver enbart ett tillåtet *maximalt uttag* av antalet undervisningstimmar per lärare. Enligt LRs uppfattning innebär det att man först bör fastställa vilka övriga arbetsuppgifter en enskild lärare ska utföra. Först därefter är det möjligt att fastställa

undervisningsarbetet som läraren i fråga ska fullgöra. Detta innebär också att volymen på undervisningsarbetet för varje enskild lärare formellt sett ska fastställas inför varje arbetsår.

Beräkningsperioden för antalet undervisningstimmar är normalt en vecka. Det finns dock enligt avtalet möjlighet för arbetsgivaren att variera undervisningsskyldigheten under olika perioder av arbetsåret. Denna variation ska då vara planerad.

Anställning med semester - anställning med uppehåll

Beroende på hur arbetsgivaren valt att organisera sin verksamhet förekommer inom landstingen anställningar med semester eller anställningar med uppehåll (ferier). Uppehållsanställning förekommer enbart när anställningen är tillsvidare (fast anställd) eller för vikariat som avser minst hel termin. Uppehållsanställda lärare lönesätts först som om anställningen var förenad med semester – semesteranställning. Därefter reduceras lönen beroende på hur långt uppehåll man har under verksamhetsåret. För att kunna räkna fram lönen finns ett särskilt faktorsystem. Semesteranställda får självfallet ingen reduktion.

Verksamhetsår är en tidsperiod på tolv månader som löper från verksamhetens början på hösten till motsvarande tidpunkt därpå följande höst.

Arbetsår är den tid av verksamhetsåret då läraren är tjänstgörings-skyldig. Arbetsåret räknas i antal kalenderdagar.

Uppehåll – vinter- och sommaruppehåll – är den tidsrymd av verksamhetsåret då läraren inte är tjänstgörings-skyldig.

Beordrat övertidsarbete

För beordrat övertidsarbete – ej extra lektioner – som omfattar tidsperioden två timmar närmast före och efter ordinarie arbetstid, får läraren kompensation för varje övertidstimme med 1,5 timmes ledighet, s.k. enkel övertid. För övertidsarbete under annan tid utgår kompensation för varje övertidstimme med två timmars ledighet, s.k. kvalificerad övertid. I stället för ledighet kan ersättning utgå i pengar. Den motsvarar då 180 resp. 240 % av 1/165 av månadslönen (se även tabell sid 18).

En deltidsanställd lärare som arbetar utöver sin fastställda tjänstgöringstid får fyllnadslön med 120 % av 1/165 av månadslönen per timme. Denna ersättning inbegriper semesterersättning. Fyllnadslön utgår upp till heltid. Därefter utgår ersätt-

de kompetenskrav som arbetsgivaren ställer på den anställda samt till lärarens sätt att uppfylla kraven.

Jämställdhet och lönespännvidd

I de lokala förhandlingarna ska parterna särskilt beaktas kvinno-dominerade yrken. Det är också viktigt att lönespännvidden inom lärarkollektivet ökar. Därmed ger lönesystemet möjlighet till en individuell löneutveckling under hela den yrkesverksamma tiden. Enligt avtalet får arbetsgivaren träffa en individuell överenskommelse om lön med en enskild arbetstagare och att den lokala fackliga organisationen bör underrättas om detta.

Löneöversyn

Med Löneavtal 00 blir det inte längre möjligt för arbetsgivare att sätta differentierad lön utan föregående lönesamtal med arbetstagarna och där väl kända kriterier ligger till grund för den satta lönen. Löneöversynen sker per den 1 april varje år under avtalsperioden.

Garanterat utfall

Det garanterade löneutfallet utgjorde minst 4 % för år 2000 och minst 2 % för år 2001. Därutöver är parterna överens om att löneutfallet ska uppgå till minst 20 % på riksnivå under perioden fram till 2005. I avtalet finns en koppling mellan

läroplansmål och lön. Liknande kopplingar mellan resultat och lön finns i alla kommunala avtal. Detta betyder inte att det finns någon koppling mellan lön och elevernas betyg. Några individgarantier finns inte i avtalet.

Övertidsersättning - reglerad arbetstid

En heltidsanställd arbetstagare, med en arbetstid som fastställs i ett arbetstidsschema och som utför beordrat arbete på tid som överstiger den fastställda tiden, har rätt till kompensation för övertidsarbete.

Övertidsarbete ska vara beordrat eller i efterhand godkänt av behörig arbetsledare. Beräkning av övertiden

görs utifrån lärarens individuella arbetstidsschema och avstämning sker vid minst tre tillfällen under verksamhetsåret. Övertid kan bara genereras utifrån den reglerade arbetstiden – aldrig utifrån förtroendearbetstid. Det finns inga hinder för att kommuner, som tidigare betalat ut övertid, kontinuerligt över året fortsätter med denna rutin. Arbetstiden bör fördelas jämnt över verksamhetsåret. Men om situationen tillfälligt kräver det kan arbetsgivaren vilja ändra i ett fastställt arbetstidsschema.

Den arbetsgivare som vill göra en ändring är skyldig att lämna besked om detta senast två veckor före förändringen. Maximalt beordrat övertidsuttag är 200 timmar per år (350

Övertid	Definition	Kompensation i tid per inarbetad timme	Kompensation i pengar (månadslön/165)
Fyllnadslön	Deltid upp till heltid	1	120%
Enkel övertid	2h före och efter ordinarie arbetstid	1 ½	180%
Kvalificerad övertid	Övrig tid	2	240%

Tabell: Ersättning för övertid

om innehåll, inriktning och skola. Avsluta gärna med lite kortfattad information om dina personliga intressen och vad du gör på fritiden under t.ex. rubriken "personligt".

Glöm inte att ta med dina personuppgifter som namn, adress och telefonnummer (mobil om det finns) samt e-postadress. Skriv dessa både på ditt personliga brev och ditt CV.

Skickar du din ansökan med vanlig post kan du skriva under ansökan, men annars är det vanligare att arbetsgivaren satt ut sin e-postadress dit du kan skicka din ansökan. Skicka då med ditt personliga brev och ditt CV som bilagor till e-postmeddelandet.

Kopior på intyg och betyg behöver du inte skicka med i första skedet. Skriv i stället t.ex. "Referenser samt kopior på betyg/intyg lämnas gärna på begäran." och ha med dig kopior vid en eventuell första intervju, gärna vidimerade.

Referenser lämnar du bara ut först efter det att du själv vidtalat dem, och först i ett senare skede då det är avgörande för arbetsgivaren att få bekräftat den uppfattning de fått efter en eller flera intervjuer om anställningen. Prata med dina referenser innan du börjar söka jobb så att du vet att de ställer upp när du väl behöver dem. Fråga gärna innan vad de i så fall kommer att

säga om dig, så att det inte blir några oklarheter senare när din potentiella arbetsgivare ringer. Var rädd om dina referenser, slösa inte.

Du kan om du vill ange lönespråk i din ansökan men vänta hellre med detta till en eventuell intervju. Utvecklingen när det gäller ingångslöner går fort i vissa kommuner och du skulle förmodligen ångra dig om du begärde en lägre lön än andra nyanställda får i kommunen. På LR:s webbplats www.lr.se finns SACO LöneSök med Lönestatistik. Men du kan även ta kontakt med lokala fackliga företrädare för att få information om den senaste statistiken över lönenivåerna i din kommun.

Tillsättning

Vill arbetsgivaren träffa dig för en intervju så kontakter de dig oftast per telefon. Normalt brukar arbetsgivaren också brevledes kontakta dem som inte fick jobbet, men det är inte alltid säkert. Det är därför viktigt att du håller kontakt med arbetsgivaren för att höra efter hur tillsättningen av den lediga platsen fortskrider. Detta visar dessutom ditt intresse för att få tjänsten vilket kan vara positivt för din ansökan.

Information om vem som fått ett ledigt jobb sker bl.a. genom anslag på arbetsgivarens anslagstavla. Anslagsdatum är utgångspunkt för beräkning av besvärstid.

Överklagande

När platsen är tillsatt är alla sökandes handlingar offentliga, vilket innebär att man har rätt att ta del av dem.

Detta gäller kommunala arbetsgivare som oftast är fallet vid tjänster som lärare eller studie- och yrkesvägledare.

Det finns möjlighet att få ett beslut om tillsättning av en tjänst juridiskt prövat om det t.ex. är så att en behörig lärare blivit förbigången av någon som saknar lärarutbildning. Detta innebär inte automatiskt att ett beslut upphävs. De skäl som kan åberopas vid ett överklagande är i första hand att beslutet strider mot lag eller annan författning (t.ex. skollag), att det inte tillkommit i laga ordning och/eller att den som fattat beslutet överskridit sina befogenheter. Överklagande lämnas i så fall till Länsrätten inom tre veckor från det att beslutet kungjordes. Länsrätten gör sedan en juridisk prövning av beslutet enligt regler i kommunalagen.

Om du vill överklaga ett beslut enligt ovan bör du vända dig till LR:s kommunombud för att få hjälp.

Anställningsvillkor

Enligt lagen om anställningsskydd, LAS, ska den anställda, senast en månad efter det att anställningen påbörjades, få skriftlig information om de villkor som gäller för

Innehåll

Förord.....	4
Facklig hjälp och information.....	5
Lärarnas Riksförbund	6
Arbetsmarknad.....	7
Utbildningskrav.....	10
Sök jobb rätt.....	11
Avtal	15
Lön.....	18
Privatanställda lärare	22
Lönesamtalet.....	24
Ledigheter	26
Uppsägning	28
Ekonomisk hjälp vid arbetslöshet	29
SACO Inkomstförsäkring	31
Några tips om du blir arbetslös.....	32
Pensioner och pensionssparande	33
Medlemsförsäkringar.....	35
SACO	37
Medlemsrättigheter och – förmåner	38
Våra medlemsrutiner.....	39
Intresseföreningar	40
Webbplatsen	41

Förord

Facklig handbok är till för dig som är medlem i Lärarnas Riksförbund. Innehållet ger dig mer information om fackliga frågor som rör din anställning.

I dag är den svenska skolan decentraliserad och målstyrd. Många av de viktiga besluten som påverkar det dagliga arbetet i skolan fattar politiker på kommunal nivå. Som en konsekvens av detta måste vissa fackliga frågor lösas lokalt. De lokala politikernas beslut om skolan måste följas av rimliga villkor för lärare och studie- och yrkesvägledare.

Det är anledningen till att fler och fler anställningsvillkor inte regleras på central nivå utan på den lokala. LRs kommunföreningar ska utifrån centrala ramar tillsammans med arbetsgivaren skapa lokala kollektivavtal som utgår från situationen i den enskilda kommunen.

Allt det här gör att det blir svårt att skriva en Facklig handbok som är giltig för hela landet. Skillnader finns mellan olika kommuner. Ta därför som vana att kontakta dina lokala fackliga företrädare om du har frågor och funderingar kring lön och andra anställningsvillkor.

Informationen i boken omfattar lärare och studie- och yrkesvägledare i kommuner och landsting samt i privat tjänst. Lärare inom den kommunala musikskolan omfattas numera av samma avtalsreglering som övriga kommunanställda lärare. För medlemmar som har annan arbetsgivare kan helt eller delvis andra villkor gälla.



Facklig hjälp och information

Om du som medlem behöver ha facklig hjälp ska du i första hand vända dig till lokalombudet eller skyddsombudet på skolan. Saknas ombud eller om ombudet inte kan hjälpa till vänder du dig till LRs kommunombud eller huvudskyddsombud.

Som stöd för den lokala verksamheten finns ett 30-tal regionala ombudsmän, fördelade på sju regioner. Dessa hjälper LRs fackliga förtroendemän och medlemmar med information om avtal, råd och anvisningar i löne- och anställningsvillkor, hjälp i arbetsrättsliga frågor m.m.

LR har också en omfattande stödeverksamhet med studerandebudsmän på varje studieort samt studerandeföreningen LR Stud.

På LRs webbplats www.lr.se har vi ställt samman informationsmaterial som vi tror att du som lärare eller studie- och yrkesvägledare kan ha nytta av. Där kan du som medlem beställa

material och önskar du sedan mer information om villkor som råder inom den egna kommunen kan du vända dig till ditt kommunombud eller huvudskyddsombud. På www.lr.se hittar du namn och telefonnummer under fliken kontakt



Lärarnas Riksförbund

Lärarnas Riksförbund, LR, är det enda fackförbundet för enbart lärare och studie- och yrkesvägledare. LRs medlemmar tjänstgör inom grundskolans år 1-9, gymnasieskolan, vuxenutbildningen, högskolan, privata utbildningsanordnare m.m. LR har drygt 80 000 medlemmar.

LR organiserar inte skolledare. Normalt utgör medlemmarna på en skola/arbetsplats LRs lokalavdelning. Medlemmarna kan sedan välja lokalombud, som får utbildning och information från kommunföreningen och från LR centralt. Lokalavdelningarna bildar tillsammans LRs kommunförening, vars verksamhet kommunombudet leder. Kommunföreningarnas verksamhet samordnas inom LRs distriktsföreningar. Distrikten och distriktsordförandena ansvarar för den fackliga utbildning som erbjuds de lokala företrädarna.

LRs centrala kansli finns i Stockholm på Sveavägen 50. På förbundskansliet finns specialister och olika servicefunktioner vars uppgift är att stödja och ge service till medlemmar och ombud.



Arbetsmarknad

Stort behov av lärare

Enligt Arbetsmarknadsstyrelsen (AMS) och Skolverket råder det stora rekryteringsproblem inom läraryrket. Denna yrkeskategorier uppvisar de högsta bristtalen bland samtliga yrkesområden på arbetsmarknaden. Antalet barn i skolåldern är fortsatt högt vilket innebär att den redan nu omfattande lärarbristen stiger ytterligare.

Skolverket bedömer att det under perioden 2003 - 2010 behövs ca 16 500 nya lärare per år för att täcka behovet. Antalet examinerade lärare har ökat under senare år till följd av att antalet platser inom lärarutbildningen har ökat. Som ett exempel går att nämna att det förväntas att intagningen för läsåret HT2000/VT2001 kommer att resultera i 10 000 examinerade lärare vilket ändå är otillräckligt i förhållande till de behov som finns på arbetsmarknaden. AMS kan inte se någon föränd-

ring av den situationen och bedömer att det kommer att saknas 55 000 lärare år 2015.

Deltidsarbetslösheten är obetydlig inom lärarkåren. Det betyder att det inte finns något egentligt tillskott av arbetskraft bland de anmällda vid arbetsförmedlingarna inom dessa yrken.

Konkurrensen om de lärare som finns ute på arbetsmarknaden ökar. Enskilda skolor har som regel egen budget och ansvarar själva för att locka till sig lärare. I den konkurrensen kommer enligt, AMS, de skolor som erbjuder de bästa villkoren och de mest attraktiva miljöerna att ha de bästa möjligheterna att rekrytera utbildade lärare. Läraryrket är inte lika attraktivt som för ett par decennier sedan och ett sätt att få fler till läraryrket är att göra arbetet attraktivare. Faktorer som behöver förbättras inom skolan för att göra yrket mer attraktivt är bl.a. bättre

löneutveckling, förbättrad arbetsmiljö och inrättande av utvecklingstjänster inom skolan.

Lärare inom grundskolan

Under läsåret 2002/03 tjänstgjorde totalt 94 660 grundskollärare och av dessa återfanns 88 818 inom den kommunala sektorn och resten inom fristående skolor. Medelåldern är 43 år och de framtida åldersavgångarna bedöms bli stora. Närmare 32 000 personer beräknas lämna läraryrket på grund av ålderspension fram till 2015.

AMS beräknar att antalet barn i de tidigare grundskoleåldrarna 7 - 13 år minskar stort fram t.o.m. år 2009 för att därefter åter öka något fram till år 2015. Antalet barn i de senare grundskoleåldrarna 10 -15 år kommer att öka under de närmaste åren, men efter 2005 bedöms elevantalet minska fram till år 2015. Trots det minskade elevunderlaget är ändå

AMS bedömning att det kommer att råda brist på grundskollärare.

Under åren 2000-2005 genomförs en brett upplagd försöksverksamhet inom grundskolan. 79 av landets kommuner arbetar på försök utan timplan och låter i stället målen styra verksamheten. Detta medför att det blir svårare att förutse behovet av lärare i enskilda ämnen, då dessa ämnen kan få olika mycket undervisningstid i olika kommuner. Slutbetänkandet kommer 30 juni 2005.

Lärare i allmänna ämnen vid gymnasieskolan och vuxenutbildningen

Totalt tjänstgör ca 32 000 lärare i gymnasieskolan och av dessa är ca 20 000 ämneslärare. Arbetslösheten var 2001 3,3 % för gymnasielärare.

Enligt Skolverket kommer behovet av ämneslärare i gymnasieskolan att öka kraftigt den närmaste tioårsperioden till följd av stora ungdomsskullar. Samtidigt väntas stora pensionsavgångar. Det beräknade antalet nyexaminerade beräknas inte täcka rekryteringsbehovet eftersom det beräknas att 14 500 ämneslärare behöver rekryteras fram till år 2009 för att täcka behovet inom gymnasieskola och gymnasial komvux. Omkring år 2010 vänder utvecklingen. Antalet elever i gymnasiesko-

lan minskar då kraftigt och därmed kan rekryteringsbehovet av ämneslärare komma att minska.

Enligt Skolverket kommer rekryteringsbehovet per ämne i absoluta tal att vara störst i de ämnen som har störst omfattning i gymnasieskolan, nämligen svenska, matematik och engelska i nämnd ordning. Dessa ämnen hör också till de största inom komvux.

Höstterminen 2000 slopades timplanerna successivt för eleverna i gymnasieskolan. Detta gör det svårare att förutse behovet av lärare i de enskilda ämnena, eftersom undervisningstiden för varje ämne inte längre är reglerad. Sammantaget ser dock arbetsmarknaden framöver positiv ut för utbildade lärare i allmänna ämnen vid gymnasieskolan.

Gymnasielärare i yrkesämnena

Enligt Skolverket fanns det hösten 2003 10 500 lärare inom gymnasieskolan, komvux och särskola på befattningar med inriktning på yrkesämnena varav 9 900 var i aktiv tjänst. Industri- och hantverkarlärarna utgjorde ungefär hälften med sammanlagt 4 900 aktiva. Vårdlärarna var den största bland övriga inriktningar med ca 1 600 tjänstgörande. Exempel på övriga lärarkategorier är lärare inom handel och administration, barnavård och hotell och restaurang.

Genomsnittsåldern på 48 år är hög vilket innebär att åldersavgångarna blir omfattande framöver. Det innebär att rekryteringsbehovet av yrkeslärare är stort. Fram till 2010 kommer det att behöva rekryteras ca 8 000 yrkeslärare.

Lärare i praktisk-estetiska ämnen

Under 2002/03 återfanns det ca 20 200 tjänstgörande lärare inom de praktisk-estetiska ämnena inom grund- och gymnasieskolan som t.ex. lärare i bild, idrott, musik, slöjd och hemkunskap.

Arbetslösheten var 2001 3,7 % för dessa lärarkategorier. Andelen som saknar pedagogisk utbildning är högre i denna grupp, ca 28 %, än andra jämförbara grupper i grund- och gymnasieskolan. Fram till 2015 kommer 38 % av de verksamma lärarna inom de praktisk-estetiska ämnena att gå i pension.

Enligt AMS kommer behovet av lärare i praktisk-estetiska ämnen att följa det ökade elevunderlaget i grundskolan t.o.m. år 2005 och sedan i gymnasiet t.o.m. år 2008. Efterfrågan på lärare med pedagogisk utbildning bedöms öka. Enligt AMS kommer behovet av lärare i praktisk-estetiska ämnen att följa det ökade elevunderlaget i grundskolan till och med år 2005 och sedan i gymnasiet till och med år 2008. Efterfrågan på lärare med pedago-

gisk utbildning bedöms öka i viss mån för både ettämnes- och tvåämneslärare.

Speciallärare/Specialpedagoger

Totalt var 13 000 sysselsatta som specialpedagoger/speciallärare under 2001.

Under 1990-talet har specialundervisningen i grundskolan minskat kraftigt och de problem som uppstått för barn i behov av särskilt stöd uppmärksammas allt mer.

Enligt AMS har efterfrågan på specialpedagoger för barn med särskilda behov ökat kraftigt under senare år i skolorna. Då medelåldern på 50 år är hög blir de kommande åldersavgångarna omfattande vilket medför ett rekryteringsbehov på 8 000 specialpedagoger fram till 2015.

Arbete utomlands

Möjligheterna för lärare att arbeta utomlands regleras i ett avtal mellan de nordiska länderna om en gemensam arbetsmarknad för lärare inom grund- och gymnasieskolan. Avtalet innebär i korthet att det krävs en för respektive skolform officiellt godkänd lärarutbildning samt kunskaper i skolans undervisningsspråk.

Svenska lärare har också möjlighet att tjänstgöra utomlands vid svenska skolor eller i annan undervisning av svenska barn och ungdomar som vistas utomlands. Lärartjänstgöring

förekommer även inom SIDA.

Det svenska medlemskapet i EU ger ökade möjligheter till tjänstgöring utomlands. Minst tre års högskoleutbildning krävs för tjänst i övriga EU/EES-länder. Till skillnad från övriga EU/EES-länder har Sverige inte reglerat läraryrket, vilket försvårar anställning inom övriga EU/EES.

Studie- och yrkesvägledare

Arbetsmarknaden för studie- och yrkesvägledare har under de senaste åren varit relativt god. Framöver väntas behoven av studie- och yrkesvägledning öka, inte minst med hänsyn till de stora och snabba förändringar som sker inom utbildningsväsendet och yrkeslivet.



Utbildningskrav

För att få tillsvidareanställning som lärare krävs relevant utbildning för den undervisning som läraren ska bedriva. Detta uttrycks på följande sätt i Skollagen 2 kap. 3§:

”Kommuner och landsting är skyldiga att för undervisningen använda lärare, förskollärare eller fritidspedagog i det offentliga skolväsendet som har en utbildning avsedd för den undervisning de i huvudsak ska bedriva. Undantag får göras endast om personer med sådan utbildning inte finns att tillgå eller det finns något annat särskilt skäl med hänsyn till eleverna.”

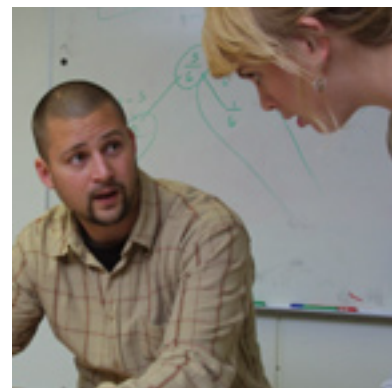
Behörig att anställas som lärare i det offentliga skolväsendet utan tidsbegränsning är

- a) den som har svensk lärarexamen eller
- b) den med utländsk lärarexamen som har fått behörighetsbevis från Högskoleverket

Personer som saknar den utbildning som skollagen kräver får anställas högst ett år i taget. Några centralt fastställda meritvärderingsbestämmelser som styr vem som ska få ett utannonserat lärarjobb finns inte.

För att bli tillsvidareanställd som studie- och yrkesvägledare i det offentliga skolväsendet ska den sökande enligt skollagen ”ha en utbildning avsedd för sådan verksamhet”. LR anser att den enda utbildning som är avsedd för sådan verksamhet är studie- och yrkesvägledarprogrammet eller den tidigare SYO-linjen på högskolan. Den som inte uppfyller dessa krav får anställas högst ett år i taget.

Behörighetskraven för lärare inom högskolan regleras i högskoleförordningen. För att vara behörig till en befattning som lärare i högskoleutbildning krävs att man har avlagt examen från grundläggande högskoleutbildning eller har mot-



svarande kompetens och pedagogisk skicklighet.

För att vara behörig till lektorstjänst krävs avlagd doktorsexamen och pedagogisk skicklighet.

Sök jobb rätt

Var hittar jag jobben

Nätet har blivit en allt viktigare informationskälla när du söker jobb. På AMS webbplats www.ams.se finns alla lediga jobb sökbara i deras databas Platsbanken. Gå in på www.ams.se under rubriken "Yrken A-Ö" och sök på "lärare" så får du snabbt upp en lista med aktuella tjänster att söka. Det finns dessutom ett flertal andra rekryteringsföretag som annonserar ut lediga jobb på sina webbplatser. Du hittar dem via www.ams.se under "länkar". På de flesta av dessa kan du registrera din CV vilket innebär att du blir sökbar för potentiella arbetsgivare.

Förutom databasen Platsbanken på www.ams.se så finns alla jobb också i tidningen "NYTT JOBB – Undervisning" som du kan hämta kostnadsfritt på Arbetsförmedlingen. Kom ihåg att de lediga jobben normalt sett endast publiceras vid ett tillfälle. Sedan finns de lediga jobben även i de stora dagstid-

ningarna och i branschtidningar som t.ex. "Kommunaktuellt" och "Skolvärlden". Alla jobb utannonseras dock inte alltid, trots att alla arbetsgivare enligt lag är skyldiga att anmäla lediga jobb som omfattar minst tio dagar, till Arbetsförmedlingen.

På ett flertal platser runt om i landet finns Arbetsförmedlingen Utland, som kan svara på frågor om utlandsjobb. Under vissa villkor finns det möjlighet att ta med sin arbetslöshetsersättning för att söka jobb i ett annat EU/EES-land under en period på upp till tre månader. Kontakta Arbetsförmedlingen för mer information om det är aktuellt för dig.

Ansökan

Vad som ska stå i ansökan brukar arbetsgivaren ofta skriva i sin annons. Oftast föredrar arbetsgivaren en personligt utformad ansökan i form av ett brev tillsammans med ett CV. Om det inte framgår av platsan-

nonsen, så har du en bra anledning att kontakta arbetsgivaren för att ta reda på hur de vill ha det. Då får du också möjlighet att presentera dig själv och ställa frågor om tjänsten. Det hjälper dig att skriva en bättre ansökan eftersom du då kan rikta in din ansökan på just det som arbetsgivaren efterfrågar.

Vänta inte till sista ansökningsdatum med din ansökan. Ofta påbörjar arbetsgivaren urvalsarbetet tidigare än sista ansökningsdag och har arbetsgivaren haft tur och redan hittat en intressant kandidat som motsvarar kraven så minskar ju dina chanser att komma till intervju.

Bifoga en CV till din ansökan där du tar upp dina tidigare arbeten som är relevant för tjänsten och där du beskriver vilka arbetsuppgifter du hade. Fokusera på de arbeten och arbetsuppgifter som är relevanta för tjänsten. Därefter presenterar du din utbildning med information om innehåll, inriktning och skola.

Avsluta gärna med lite kortfattad information om dina personliga intressen och vad du gör på fritiden under t.ex. rubriken "personligt"

Glöm inte att ta med dina personuppgifter som namn, adress och telefonnummer (mobil om det finns) samt e-postadress. Skriv dessa både på ditt personliga brev och din CV.

Skickar du din ansökan med vanlig post kan du skriva under ansökan, men annars är det vanligare att arbetsgivaren satt ut sin e-postadress dit du kan skicka din ansökan. Skicka då med ditt personliga brev och din CV som bilagor till e-postmeddelandet.

Kopior på intyg och betyg behöver du inte skicka med i första skedet. Skriv istället t.ex. "Referenser samt kopior på betyg/intyg lämnas gärna på begäran." och ha med dig kopior vid en eventuell första intervju, gärna vidimerade.

Referenser lämnar du bara ut först efter det att du själv vidtalat dem, och först i ett senare skede då det är avgörande för arbetsgivaren att få bekräftat den uppfattning de fått efter en eller flera intervjuer om anställningen. Prata med dina referenser innan du börjar söka jobb så att du vet att de ställer upp när du väl behöver dem. Fråga gärna innan vad de i så fall kommer säga om dig, så att det inte blir några oklarheter senare när din potentiella

arbetsgivare ringer. Var rädd om dina referenser, slösa inte.

Du kan om du vill ange löneanspråk i din ansökan men vänta hellre med detta till en eventuell intervju. Utvecklingen när gäller ingångslöner går fort i vissa kommuner och du skulle förmodligen ångra dig om du begärde en lägre lön än andra nyanställda får i kommunen. På LR:s webbplats, www.lr.se, finns SACO lönesök med lönestatistik. Men du kan även ta kontakt med lokala fackliga företrädare för att få information om den senaste statistiken över lönenivåerna i din kommun.

Tillsättning

Vill arbetsgivaren träffa dig för en intervju så kontaktar de dig oftast per telefon. Normalt brukar arbetsgivaren också brevlades kontakta dem som inte fick jobbet, men det är inte alltid säkert. Det är därför viktigt att du håller kontakt med arbetsgivaren för att höra efter hur tillsättningen av den lediga platsen fortskrider. Detta visar dessutom ditt intresse för att få tjänsten vilket kan vara positivt för din ansökan.

Information om vem som fått ett ledigt jobb sker bl.a. genom anslag på arbetsgivarens anslagstavla. Anslagsdatum är utgångspunkt för beräkning av besvärstid.

Överklagande

När platsen är tillsatt är alla sökandes handlingar offentliga, vilket innebär att man har rätt att ta del av dem. Detta gäller kommunala arbetsgivare som oftast är fallet vid tjänster som lärare eller studie- och yrkesvägledare.

Det finns möjlighet att få ett beslut om tillsättning av en tjänst juridiskt prövat om det t.ex. är så att en behörig lärare blivit förbigången av någon som saknar lärarutbildning. Detta innebär inte automatiskt att ett beslut upphävs. De skäl som kan åberopas vid ett överklagande är i första hand att beslutet strider mot lag eller annan författning (t.ex. skollag), att det inte tillkommit i laga ordning och/eller att den som fattat beslutet överskridit sina befogenheter. Överklagande lämnas i så fall till Länsrätten inom tre veckor från det att beslutet kungjordes. Länsrätten gör sedan en juridisk prövning av beslutet enligt regler i kommunalagen.

Om du vill överklaga en beslut enligt ovan bör du vända dig till LR:s kommunombud för att få hjälp.

Anställningsvillkor

Enligt lagen om anställningsskydd, LAS, ska den anställda, senast en månad efter det att anställningen påbörjades, få skriftlig informa-

tion om de villkor som gäller för anställningen. Se dock gärna till att få denna information innan du påbörjar anställningen så att du har skriftligt på vad ni kommit överens om. Bestämmelsen gäller inte för den som är anställd kortare tid än en månad.

Enligt LAS ska bl.a. följande information finnas med i den skriftliga informationen:

- Arbetsgivarens namn och adress.
- Den anställdes namn och adress.
- Arbetsplatsen.
- Tillträdesdag.
- Arbetsuppgifter.
- Yrkesbenämning eller tjänstetitel.
- Form av anställning (om anställningen gäller tills vidare, s.k. fast anställning, är förknippad med provanställning eller är för begränsad tid t.ex. vikariat).
- Begynnelselön, andra löneförmåner.
- Hur ofta lönen ska betalas ut.
- Semestervillkor och arbetstidens reglering samt tillämpliga kollektivavtal.

Om förutsättningarna för anställningen ändras ska arbetsgivaren lämna ny skriftlig information om ändringen inom en månad. LRs kommunombud kan hjälpa dig med svar på frågor om den anställningsinformation du fått.

Introduktionsår

Nyutbildade lärare som tar anställning inom det kommunala skolväsendet ska enligt avtalet ÖLA 00, Bilaga M, inleda sin första anställning med en provanställning på ett år. Under detta introduktionsår är tanken att en erfaren lärare ska fungera som mentor och introducera och stödja den nyanställda under dennes första år i yrket.

Om arbetsgivaren inte meddelar annat övergår provanställningen automatiskt efter ett år i en tillsvidareanställning (s.k. "fast anställning"). Arbetsgivaren bör tidigt förbereda arbetstagaren i de undantagsfall då anställningen inte kommer att omvandlas till en tillsvidareanställning. Provanställningsåret kan förhandlas bort i ett lokalt kollektivavtal eller i ett enskilt avtal mellan arbetsgivare och arbetstagare.

Efter provanställningen är lärare garanterad en minimilön. Begär en ny löneförhandling när provanställningen gått ut.

Visstidsanställning

Lagen om anställningsskydd, LAS, ger arbetsgivare rätt att under vissa förutsättningar visstidsanställa (tidsbegränsad anställning) arbetskraft. Innan du accepterar en visstidsanställning bör du kontakta LRs kommunombud för att försäkra dig

om att anställningen uppfyller de krav LAS ställer på en tidsbegränsad anställning.

Checklista

- ✓ Din CV, bilagor och intyg bör vara färdiga redan innan du börjar söka jobb.
- ✓ Din CV och kopiorna på betyg/intyg bör vara vidimerade
- ✓ Dina referenspersoner bör vara vidtalade så att du vet att de ställer upp när du väl frågar dem.
- ✓ Prenumerera på Arbetsförmedlingens "NYTT JOBB – Undervisning" och "Platsjournalen" eller gå regelbundet in på AMS webbplats www.ams.se
- ✓ Registrera din CV på de webbplatser som förmedlar jobb inom det område du söker. Du hittar dem via länkar på AMS webbplats www.ams.se
- ✓ Kontakta arbetsgivaren per telefon, innan du skickar in ansökningshandlingarna, för att få reda på så mycket som möjligt om arbetet och arbetsgivarens önskemål på den som ska anställas. Referera sedan till samtalet i din ansökan.
- ✓ Ta reda på hur arbetsgivaren vill ha sin ansökan – vad vill de veta, vill de ha den med vanlig post eller går det bra att skicka den med e-post.

- ✓ Skicka aldrig med originalhandlingar som bilagor. Ta i stället med vidimerade kopior till en eventuell första intervju.
- ✓ Vänta med att ange löneanspråk till en eventuell intervju.
- ✓ Berätta inte "allt" i ansökan. Spara gärna en "karamell" till eventuell anställningsintervju.
- ✓ Innan du accepterar ett anställningserbjudande ska du vara överens med arbetsgivaren om lönen. Tänk på eventuell uppehållsfaktor (gäller landsting).
- ✓ Är du osäker på någonting bistår LR med facklig hjälp via webbplatsen www.lr.se eller genom att du kontaktar LRs lokalombud eller skyddsombudet på skolan. Saknas ombud eller om ombudet inte kan hjälpa till vänder du dig till LRs kommunombud eller huvudskyddsombud.



Avtal

Allmänt för kommun- och landstingsanställda lärare och studie- och yrkesvägledare.

Lärare och studie- och yrkesvägledare omfattas av de avtal som de fackliga organisationerna och berörd arbetsgivare träffar. Det övergripande avtalet som gäller alla anställda i kommuner och landsting kallas för AB 01 (Allmänna bestämmelser 01). Förutom de allmänna bestämmelserna finns det särregleringar för olika personalgrupper. För lärares del handlar det framför allt om särskild reglering av löner och arbetstider.

För de kommunanställda lärarna finns dessa särregleringar i AB 01 i Bilaga M. Denna bilaga kan helt eller delvis ersättas av lokala avtal. För de landstingsanställda lärarna finns särregleringarna i specialbestämmelserna BOL 07 a-d (befattningsområde landsting). För studie- och yrkesvägledare finns ingen särregle-

ring. AB 01 tillämpas i sin helhet på denna yrkesgrupp.

a. Avtal i kommuner

ÖLA 00

LRs medlemmar i kommunerna omfattas av ÖLA 00 - Överenskommelse om lön och allmänna anställningsvillkor. ÖLA 00 är ett femårigt avtal och gäller för tiden 1 april 2000 t.o.m. 31 mars 2005.

Avtalet är anpassat till den målstyrning som stat och kommuner har för skolväsendet och som syftar till att stärka lärarnas professionella inflytande. Grundtanken är att lärarna ska utveckla skolan genom att själva bestämma *hur* de av stat och kommuner uppställda målen ska nås och hur arbetet ska läggas upp.

ÖLA 00 bygger på att lokala avtal arbetas fram under avtalsperioden. I Bilaga 3 till avtalet beskriver de centrala parterna de lokala fackliga orga-

nisationernas ansvar för utvecklingsarbetet som ska leda fram till lokala avtal. För att kunna åstadkomma ett bra resultat är det viktigt att så många medlemmar som möjligt är engagerade i arbetet med frågor som rör:

- Arbetsmiljö
- Arbetsorganisation
- Arbetstid
- Barns och elevers inflytande
- Introduktion
- Lärarnas kompetensutveckling

Lokalt bildar parterna en utvecklingsgrupp i kommunen som ska följa förskolans och skolans resultat och förnyelse. Gruppens arbete ska utgå från punkterna ovan och hur dessa kan bidra till en ökad måluppfyllelse. Utvecklingsgruppen är en viktig hörnsten i det lokala arbetet och en grovplanering av gruppens arbete skrivs in i det lokala kollektivavtalet.

Arbets tid för lärare

Senast 15 maj 2001 ska lokala kollektivavtal, som bl.a. reglerar lärarnas löner och arbetstider, ha träffats i kommunerna. I kommuner där lokala avtal saknas gäller centrala bestämmelser som reglerar lärares anställningsvillkor. De centrala bestämmelserna kan också vara utgångspunkt för arbetet med lokala avtal. Det finns dock ingenting som hindrar att man lokalt hittar helt andra lösningar. Den centrala regleringen gäller för lärare vars huvuduppgift är undervisning förlagd till läsår inom det offentliga skolväsendet eller inom den kommunala musikskolan.

För att få veta om de centrala bestämmelserna är tillämpliga i din kommun – kontakta LRs kommunombud/kommunförening! Här följer en beskrivning av arbets tidsreglerna i det centrala avtalet:

Årsarbets tid och reglerad arbets tid

I avtalet slår parterna fast att heltidsanställda lärare har samma årsarbets tid som andra heltidsan ställda. Inom årsarbets tiden har lärarna reglerad arbets tid på 1 360 timmar per verksamhetsår. Reglerad arbets tid är den tid man som anställd står till arbetsgivarens förfogande. För deltidsanställda är den regle-

rade arbets tiden proportionell mot anställningsgraden.

Lärares reglerade arbets tid förläggs under, och i anslutning till, elevernas skolår under 194 dagar per verksamhetsår. Enligt avtalet delas arbetsåret in i minst tre verksamhetsperioder för att åstadkomma en jämn arbetsbelastning.

Vid planering av arbetet ska arbetsinnehållet anpassas till lärares olika förutsättningar och arbetsupp gifterna ska rymmas inom arbets ti den. Detta kräver en framförhållning av arbetsgivaren så att det för varje lärare finns ett fastställt arbets tids schema, ett ramschema, vid verksam hetsårets början. I det ska arbetsda gens början och slut tydligt framgå. Arbets tids schemat ligger till grund för övertidsersättning eller ersättning för obekväm arbets tid. Det är också viktigt att det finns utrymme för pau ser för återhämtning och reflektion, förflyttningar och enskilt för- och efterarbete.

Förtroendearbets tid

Mellanskillnaden mellan reglerad arbets tid och årsarbets tid utgör en lärares förtroendearbets tid. Denna arbets tid har arbetstagaren förtro ende att disponera själv. I första hand är förtroendearbets tiden avsedd för en del av för- och efterarbetet,

spontana elev- och föräldrakontak ter samt egen utveckling. Övriga arbetsuppgifter ska rymmas inom den reglerade arbets tiden och ska inte förskjutas till förtroendearbets tid. Till övriga uppgifter räknas t.ex. utvecklingssamtal, föräldramöten, öppet hus, medarbetarsamtal och arbetsplatsträffar.

Kompetensutveckling

Inom den reglerade arbets tiden avsätts en samlad tid för kompetens utveckling utifrån riktvärdet 104 tim mar per heltidsanställd och verksam hetsår. Kompetensutveckling avser i avtalet insatser som syftar till att utveckla lärarens förmåga att skapa goda förutsättningar för elevernas lärande.

Undervisningstid

Den centrala regleringen av under visningsskyldigheten upphörde 31 december 1999. Det innebär att arbets tiden mått i undervisnings skyldighet, usk, inte längre finns reglerad i det centrala avtalet. Lektionsbegreppet kan inte använ das som grund för en rektor att ensidigt leda och fördela arbetet. Ska lektion eller undervisningstimme fungera som arbetsfördelningssystem ska detta regleras i ett lokalt kollek tivavtal.

Arbets tid för studie- och yrkesvägledare

Den ordinarie arbetstiden för heltidsanställda studie- och yrkesvägledare ska, om inte annat överenskommits, utgöra i genomsnitt 40 timmar per helgfri vecka. Lokala avvikelser kan förekomma.



Lön

Individuell och differentierad lönesättning

Lönesättning ska lokalt, vara individuell och differentierad. Vid varje nyanställning sätts lönen genom en överenskommelse mellan den anställde och arbetsgivaren. Vid årliga översynsförhandlingar gör arbetsgivaren och den lokala fackliga organisationen en löneöversyn av medlemmarnas individuella löner med beaktande av de grundläggande principerna i löneavtalet.

Löneutveckling

Systemet ger möjlighet att lokalt och individuellt anpassa lönen och löneutvecklingen till arbetsuppgifterna, ansvaret, utbildningskraven och till de kompetenskrav som arbetsgivaren ställer på den anställde samt till lära-rens sätt att uppfylla kraven.

Jämställdhet och lönespännvidd

I de lokala förhandlingarna ska parterna särskilt beaktas kvinno-

dominerade yrken. Det är också viktigt att lönespännvidden inom lärarkollektivet ökar. Därmed ger lönesystemet möjlighet till en individuell löneutveckling under hela den yrkesverksamma tiden. Enligt avtalet får arbetsgivaren träffa en individuell överenskommelse om lön med en enskild arbetstagare och att den lokala fackliga organisationen bör underrättas om detta.

Löneöversyn

Med Löneavtal 00 blir det inte längre möjligt för arbetsgivare att sätta differentierad lön utan föregående lönesamtal med arbetstagarna och där väl kända kriterier ligger till grund för den satta lönen. Löneöversynen sker per den 1 april varje år under avtalsperioden.

Garanterat utfall

Det garanterade löneutfallet utgjorde minst 4 % för år 2000 och minst 2 % för år 2001. Därutöver är

parterna överens om att löneutfallet ska uppgå till minst 20 % på riksnivå under perioden fram till 2005. I avtalet finns en koppling mellan läroplansmål och lön. Liknande kopplingar mellan resultat och lön finns i alla kommunala avtal. Detta betyder inte att det finns någon koppling mellan lön och elevernas betyg. Några individgarantier finns inte i avtalet.

Övertidsersättning - reglerad arbetstid

En heltidsanställd arbetstagare, med en arbetstid som fastställs i ett arbetstidsschema och som utför beordrat arbete på tid som överstiger den fastställda tiden, har rätt till kompensation för övertidsarbete.

Övertidsarbete ska vara beordrat eller i efterhand godkänt av behörig arbetsledare. Beräkning av övertiden görs utifrån lärarens individuella arbetstidsschema och avstämning

sker vid minst tre tillfällen under verksamhetsåret. Övertid kan bara genereras utifrån den reglerade arbetstiden – aldrig utifrån förtroendearbetstid. Det finns inga hinder för att kommuner, som tidigare betalat ut övertid, kontinuerligt över året fortsätter med denna rutin.

Arbetstiden bör fördelas jämnt över verksamhetsåret. Men om situationen tillfälligt kräver det kan arbetsgivaren vilja ändra i ett fastställt arbetstidsschema.

Den arbetsgivare som vill göra en ändring är skyldig att lämna besked om detta senast två veckor före förändringen. Maximalt beordrat övertidsuttag är 200 timmar per år (350 timmar vid dispens). Vid övertidsarbete utgår ersättning per timme med tid eller pengar. Grundregeln är att pengar betalas ut om inte arbetstagen och arbetsgivaren är överens om kompensationsledighet.

Ersättning för övertid

För beordrat övertidsarbete, som omfattar tidsperioden två timmar närmast före och efter ordinarie arbetstid, utgår kompensation för varje övertidstimme med 1,5 timmes ledighet, s.k. enkel övertid. För övertidsarbete under annan tid utgår kompensation för varje övertidstimme med två timmars ledighet, s.k. kvalificerad övertid. I stället för ledighet kan ersättning utgå i pengar.

Den motsvarar då 180 resp. 240 % av 1/165 av månadslönen (se tabell Ersättning för övertid). För deltidsanställda studie- och yrkesvägledare som arbetar övertid utgår fyllnadslön upp till heltid på samma sätt som för lärare.

Ferielön

Verksamhetsåret löper från augusti till augusti och består av en arbetsperiod och en ferieperiod, sommarferien. Utläggningen av de 194 A-dagarna under verksamhetsåret resulterar i perioder av arbetsfria dagar då eleverna har jullov, sportlov, påsklov och andra lov.

Lönen under sommarferien, d.v.s. ferielönen, beräknas utifrån ett intjänandesystem. Under loven utgår däremot den vanliga månadslönen.

Intjänandesystemet, som innebär att en lärare kvalificerar sig för ferielön under den kommande sommarferien i proportion till utfört arbete på A-dagarna och semesterlönegrundande frånvaro (se avsnittet om Ledigheter) under arbetsperioden (194 dagar).

Lärares semester förläggs till sommarferiens 45 första kalenderdagar. Lärare har i likhet med övriga kommunalt anställda olika lång semester beroende av ålder. Lärare har inte rätt att spara semesterdagar. Är läraren sjuk under semesterdagarna kan läraren ha rätt att ta ut semester efter tillfrisknandet, d.v.s. under terminstid. I så fall utgår ingen lön eftersom denna redan utbetalats parallellt med sjukersättningen under ferien.

Övertid	Definition	Kompensation i tid per inarbetad timme	Kompensation i pengar (månadslön/165)
Fyllnadslön	Deltid upp till heltid	1	120%
Enkel övertid	2h före och efter ordinarie arbetstid	1 ½	180%
Kvalificerad övertid	Övrig tid	2	240%

Tabell: Ersättning för övertid

Lön för studie- och yrkesvägledare

På samma sätt som lärare, har studie- och yrkesvägledare individuella löner. Lönen bestäms vid anställningstillfället mellan enskild arbetstagare och arbetsgivare. Studie- och yrkesvägledare är med i de löneöversyner som beskrivs ovan. Medlemmen bör i samband med att han/hon söker jobb kontakta LRs kommunombud för att höra efter hur löneläget är och eventuellt få råd och tips om vilken lön som kan vara rimlig att begära.

SACO LöneSök

LRs medlemmar har tillgång till SACO LöneSök efter inloggning på LRs webbplats www.lr.se LöneSök är ett verktyg för att jämföra sin lön med andra akademikers. Statistiken grundar sig på 300 000 SACO-medlemmar och är Sveriges största databas för akademikerlöner.

b. Avtal i landsting

Landstinget bedriver gymnasieutbildningar inom naturbruksprogrammen och har också folkhögskolor. För de LR-medlemmar som tjänstgör vid landstingets gymnasieskolor gäller Överenskommelse om lön och allmänna anställningsvillkor, ÖLA 01

som är ett femårigt avtal och gäller tiden 1 april 2001 t.o.m. 31 mars 2005.

Arbetstid

Den ordinarie arbetstiden för lärare som tjänstgör inom landstingens gymnasieskolor ska i genomsnitt utgöra 40 timmar/helgfri vecka. Det är en totalreglerad arbetstid och inom den ska, förutom undervisning, ingå förberedelse, tid för efterarbete, konferenser m.m.

Till ÖLA 01 är vissa specialbestämmelser knutna där bl.a. undervisningstiden är reglerad. Specialbestämmelsen BOL 07b kan helt eller delvis ersättas av lokala avtal. Kontakta kommunombuden i de särskilda kommunföreningarna för landstingen för att få information om vad som gäller vid de olika skolorna.

Inom ramen för den ordinarie arbetstiden utgör undervisningstiden högst 14 alt. högst 18 klocktimmar/vecka. Undervisningstiden beror på vilket/vilka ämnen läraren undervisar i samt övriga arbetsuppgifter. Avtalet anger endast ett tak för den undervisningstid som arbetsgivaren kan lägga ut. Det säger ingenting om vilken undervisningstid den enskilde läraren får. Kontakta LRs

kommunombud/kommunförening eller arbetsgivaren för att få besked om vad som gäller.

Har en lärare arbetsuppgifter som inte är av direkt undervisande slag, innebär det att antalet lektioner/vecka ska reduceras. Specialbestämmelsen BOL 07b föreskriver enbart ett tillåtet *maximalt uttag* av antalet undervisningstimmar per lärare. Enligt LRs uppfattning innebär det att man först bör fastställa vilka övriga arbetsuppgifter en enskild lärare ska utföra. Först därefter är det möjligt att fastställa undervisningsarbetet som läraren i fråga ska fullgöra. Detta innebär också att volymen på undervisningsarbetet för varje enskild lärare formellt sett ska fastställas inför varje arbetsår.

Beräkningsperioden för antalet undervisningstimmar är normalt en vecka. Det finns dock enligt avtalet möjlighet för arbetsgivaren att variera undervisningsskyldigheten under olika perioder av arbetsåret. Denna variation ska då vara planerad.

Anställning med semester – anställning med uppehåll

Beroende på hur arbetsgivaren valt att organisera sin verksamhet förekommer inom landstingen anställningar med semester eller anställningar med uppehåll (ferier). Upphållsansställning förekommer enbart när anställningen är tillsvidare (fast anställd) eller för vikariat som avser minst hel termin. Upphållsansställda lärare lönesätts först som om anställningen var förenad med semester – semesteranställning. Därefter reduceras lönen beroende på hur långt uppehåll man har under verksamhetsåret. För att kunna räkna fram lönen finns ett särskilt faktorsystem. Semesteranställda får självfallet ingen reduktion.

Verksamhetsår är en tidsperiod på tolv månader som löper från verksamhetens början på hösten till motsvarande tidpunkt därpå följande höst.

Arbetsår är den tid av verksamhetsåret då läraren är tjänstgöringsskyldig. Arbetsåret räknas i antal kalenderdagar.

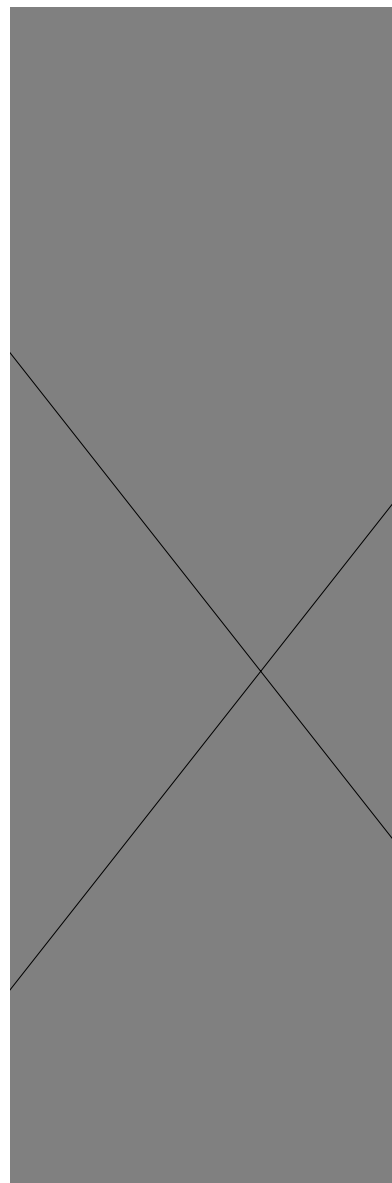
Uppehåll – vinter- och sommaruppehåll – är den tidsrymd av verksamhetsåret då läraren inte är tjänstgöringsskyldig.

Beordrat övertidsarbete

För beordrat övertidsarbete – ej extra lektioner – som omfattar tidsperioden två timmar närmast före och efter ordinarie arbetstid, får läraren kompensation för varje övertidstimme med 1,5 timmes ledighet, s.k. enkel övertid. För övertidsarbete under annan tid utgår kompensation för varje övertidstimme med två timmars ledighet, s.k. kvalificerad övertid. I stället för ledighet kan ersättning utgå i pengar. Den motsvarar då 180 resp. 240 % av 1/165 av månadslönen (se även tabell sid 19).

En deltidsanställd lärare som arbetar utöver sin fastställda tjänstgöringstid får fyllnadslön med 120 % av 1/165 av månadslönen per timme. Denna ersättning inbegriper semesterersättning. Fyllnadslön utgår upp till heltid. Därefter utgår ersättning enligt enkel och kvalificerad övertid enligt ovan.

Om läraren undervisar utöver den undervisningsskyldighet som fastlagts i schema, t.ex. vikarietimmar, utgår ersättning för varje klocktimme med 1/572 av årslönen.



Privatanställda lärare

För de privatanställda lärarna är det viktigt att kontrollera att det finns gällande kollektivavtal. I det centrala kollektivavtal som gäller för skolan regleras lön och de allmänna anställningsvillkoren såsom övertid, uppsägningstid, sjuklön, försäkringar och pension. Kontakta först arbetsgivaren men även LR:s regionala ombudsman för att få reda på vilket avtal som gäller. Kollektivavtal kan du också beställa från LR:s kansli på fax 08-21 73 66.

Om en arbetsgivare saknar kollektivavtal måste villkoren för anställningen regleras i det enskilda anställningsavtalet. Använd dig av LR:s Checklista – anställningsvillkor och lön, som medlemmar kan hämta från LR:s webbplats www.lr.se eller per fax på 08-21 73 66.

Nedan finner du de arbetsgivarorganisationer som LR har avtal med. Därutöver finns direktavtal tecknade med ett fåtal enskilda arbetsgivare,

t.ex. Vittra Utbildning AB och Kunskapsskolan AB.

ALMEGA

ALMEGA består av flera samverkande arbetsgivarförbund som tillsammans organiserar företag inom ett 40-tal branscher. Inom ALMEGA Tjänsteförbunden/ Utbildningsföretag finns utbildningsföretag som t.ex. Lernia.

Kollektivavtal:

Civilingenjörsförbundet tecknar kollektivavtal som gäller för LR:s medlemmar mot bakgrund av förbundens samverkan inom PTK. Företagsavtal inom ramen för ALMEGA Tjänsteförbunden/ Utbildningsföretag har tecknats för MiROi Utbildning AB, InfoKomp AB, IUC och Sadelmakeriskolan. LR, Lärarförbundet, CF och SIF är parter i dessa avtal.

Tjänsteföretagens Arbetsgivarförbund (inom ALMEGA)

Tjänsteföretagens Arbetsgivarförbund har ca 1 900 medlemsföretag. Till detta förbund ansluts enskilda grund- och gymnasieskolor, privata förskolor och fritidshem. Ungefär 200 skolor är i dag medlemmar.

Kollektivavtal:

LR har avtal med Tjänsteföretagens Arbetsgivarförbund tillsammans med Lärarförbundet. Avtalen omfattar fristående förskolor, fritidsverksamhet, grundskola och gymnasieskola. Ett inkopplingsavtal med LR och Lärarförbundet måste tecknas för varje skola för sig för att kollektivavtal ska gälla. Detta beror på stadgarna för arbetsgivarförbunden.

Arbetsgivaralliansen

Arbetsgivaralliansen har ca 1 600 företag som medlemmar. Inom branschkommitté *Folkhögskolorna* finns ca 95 folkhögskolor som har ca 3 000 anställda. Inom branschkommitté Ideella och idéburna organisationer *Skola/Utbildning* finns ca 25 skolor.

Kollektivavtal:

LR tecknar tillsammans med Lärarförbundet avtal för grund- och gymnasieskolor anslutna till branschkommitté Ideella och idéburna organisationer *Skola/Utbildning*. Avtalet för branschkommitté *Folkhögskola* tecknas av LR, Lärarförbundet, SFHL, HTE, SKAF och Civilingenjörsförbundet.

Folkbildningsförbundet - FBF

Folkbildningsförbundet, FBF, förhandlar om rekommendationsavtal för lärare och cirkelledare anställda vid de 11 studieförbunden.

Kollektivavtal:

LR tecknar avtal med FBF tillsammans med Lärarförbundet, Musikerförbundet och Teaterförbundet.

IDEA

IDEA är ett arbetsgivarförbund för ideella organisationer som t.ex. studieförbund, utbildningscenter och Röda Korsets folkhögskola. För Vårdhögskolor (Röda Korsets och Sophiahemmets sjuksköterskeskolor) har ett separat avtal träffats inom IDEAs avtalsområde.

Kollektivavtal:

LR tecknar avtal IDEA tillsammans med Lärarförbundet.

Kooperationens förhandlingsorganisation - KFO

Kooperationens förhandlingsorganisation, KFO, är arbetsgivareorganisation för företag som drivs på kooperativ grund. KFO har idag 2 000 medlemsföretag, varav ca 90 är skolor. Ca 1 100 kooperativa förskolor och fritidshem av olika slag är också medlemmar i KFO.

Kollektivavtal:

LR tecknar avtal tillsammans med Lärarförbundet för de grund- och gymnasieskolor som är medlemmar i KFO.

Kommunala Företagens Samorganisation - KFS

KFS är arbetsgivarorganisation för företag/sammanslutningar som bedriver verksamhet inom det kommunala området. Antalet medlemsföretag är ca 430. Inom verksamhetsområdet *Skolor* finns ca 30 privatskolor.

Kollektivavtal:

LR och Lärarförbundet tecknar avtal för de grund- och gymnasieskolor som är medlemmar i KFS.

Lönesamtalet

Förberedelser

I ett lönesamtal du och din rektor gå igenom de faktorer som påverkar din lön och lyfta fram det som har förändrats sedan den förra löneöversynen. Om du presterar bättre, har fått förändrat arbetsinnehåll eller förbättrade personliga kvalifikationer, så ska det synas i ditt lönekuvert. I det följande finns en checklista till stöd i förberedelsearbetet inför ditt lönesamtal.

1. Tala med LRs ombud på skolan om hur de har tänkt sig årets lokala löneöversyn.
2. Ta del av det kollektivavtal som tillämpas på din skola och utgångspunkterna för löneöversyn i löneavtalet.
3. Ta del av den lokala lönepolicyn eller de kriterier för lönesättningen som gäller för din arbetsplats.

4. Bedöm:

- a) ditt arbetsinnehåll
- b) din prestation
- c) dina personliga kvalifikationer.

Är de oförändrade eller utökade/förbättrade jämfört med vid förra löneöversynen?

Till stöd i bedömningen kan du använda dig av följande frågeställningar:

- Vilka är skolans verksamhetsmål och hur bidrar du till att dessa uppfylls?
- Har du fått andra eller mer kvalificerade arbetsuppgifter?
- Har du fått ett ökat ansvar?
- Har du blivit kunnigare inom ditt specialområde och dina ämnen?
- Har dina personliga egenskaper utvecklats?
- Har du bidragit till en bättre verksamhet?

5. Ta del av lönestatistik och löneläge med hjälp av LRs lönestatistik och SACO LöneSök som du hittar på www.lr.se Rådgör med LRs kommunförening för att få reda på marknadsmässig lön i aktuell skola resp. närliggande skolor för liknande befattningar.

Att genomföra lönesamtalet

Lönesamtalet ska vara ett samtal där du och din rektor kommer överens om dina prestationer och hur mycket de är värda.

Så här kan ni genomföra lönesamtalet:

- Diskutera hur dina insatser har varit under det senaste året. Berätta hur du har sett på verksamheten, och dina prestationer i relation till målen. Låt rektorn ge sin syn på saken. Har ni en samsyn kan du lägga fram ditt lönekrav

tidigt, förutsatt att lönesamtalet är tänkt att leda fram till en uppgradering om ny lön.

- Beskriv dina arbetsuppgifter – de du färdigställt, de nuvarande och de kommande. Koncentrera dig på de som är viktiga för hela verksamheten och ta upp förändringar av utvecklande karaktär som dina arbetsuppgifter har genomgått.
- Beskriv vilka krav dina nuvarande arbetsuppgifter ställer på dig och hur väl du anser att du har uppfyllt kraven. Tala även om vad i din kompetens du skulle vilja förbättra.
- Sammanfatta den analys av ditt löneläge som du gjort. Avsluta med ditt krav på ny lön.
- Lyssna på rektorns synpunkter och försök sätta dig in i dennes bedömning. Dina argument bör ligga i linje med rektorns krav och behov.
- Försäkra dig om att du och rektorn "talar samma språk".
- Kontrollera att du och rektorn är överens om hur din framtid ska se ut. Sök förklaringar på det som ni inte verkar vara överens om och notera argumenten.
- Begär att få löften skriftligt t.ex. sammanfattad i gemensamma anteckningar.

- Om din rektor *inte* anser att du bör ha en löneökning eller en mycket liten höjning är det viktigt att reda ut varför och vad du kan göra för att höja din lön vid nästa lönerevision.

Individuell löneförhandling inför anställning i kommuner och landsting

Det är viktigt att du tar kontakt med LR:s kommunförening/kommunombud för att få information om löneläget, så att du lägger dig på *rätt nivå* i löneanspråk. Ligger du för högt riskerar du att bli bortsälld i ett tidigt skede. Ligger du för lågt gagnar det inte någon utom möjligtvis arbetsgivaren. Du har rätt till överläggning om lön. I praktiken förhandlar du själv men om du vill kan du få råd och stöd av LR:s fackliga företrädare.

Det är viktigt att förhandla med *rätt person*, d.v.s. den som har rätten att sätta lön enligt arbetsgivarens delegationsordning. Förhandlingen ska också ske vid *rätt tidpunkt*, d.v.s. innan du accepterar en anställning. Börja inte arbeta innan lönen är bestämd.

Framhåll inte bara din utbildning till lärare eller studie- och yrkesvägledare, utan även annan utbildning, yrkesverksamhet eller erfarenhet, som kan ha betydelse för att utföra ett kvalitativt bättre arbete. Detta bör självklart även beaktas vid lönesättningen. Landstingsanställda – tänk på eventuell uppehållslönefaktor som reducerar den överenskomna lönen.

Mer information finns i broschyren "Lönesamtalet". Den går att ladda hem från LR:s webbplats www.lr.se om du loggar in som medlem. Du kan också få broschyren från LR:s ombud på din skola.

Ledigheter

Enligt lag har medborgare i Sverige vissa rättigheter att vara lediga från arbetet. Det kan vara semester, sjukdom, föräldraledighet, familjeskäl, närståendevård, studieledighet, plikt att tjänstgöra inom totalförsvaret, bedrivande av näringsverksamhet, fackligt förtroendemannauppdrag eller uppdrag som skyddsombud. Lagarna kompletteras av avtalens regler.

Enligt AB 01 har arbetstagare i kommunen dessutom möjlighet att vara lediga för offentliga förtroendemannauppdrag eller om arbetsgivaren godkänner ledighet för enskild angelägenhet. Om det finns synnerliga skäl för det kan kommunen bevilja upp till 10 dagars betald ledighet för sådan enskild angelägenhet. Kommunen kan även medge betald ledighet för den som har ledigt för utbildning även om utbildningen inte sker i tjänsten. Den lokala arbetsgivaren kan komma överens med arbetstagarerna om förmåner för

ledigheter utöver bestämmelserna i lagar och avtal.

Ledighet under verksamhetsåret kan innebära att ferielönen under den efterföljande sommaren påverkas. Ledigheter som är semesterlönegrundande upp till ett visst antal dagar är exempelvis sjukdom 180 dagar per verksamhetsår, föräldraledighet med föräldrapenning 120 dagar per födsel, 180 dagar för ensamstående vårdnadshavare, alla ledighetsdagar med tillfällig föräldrapenning samt ledighet för vissa studier. Ledigheter utöver dessa tidsbegränsningar och andra typer av ledigheter, t.ex. enskild angelägenhet påverkar alltid ferielönen som minskar i förhållande till ledighetens omfattning.

Sjukdom

Du som är sjuk och avstår från arbete ska anmäla detta till arbetsgivaren som betalar ut sjuklön de första 21 dagarna i sjukperioden, utom karens-

dagen. Fr.o.m. den åttonde dagen ska den som är sjuk styrka sjukdomen

Läkarbesök

Enligt AB 01 kan anställda få ledigt med lön för att besöka läkare eller sjukhus vid efterbehandling, röntgen eller skärmbildsundersökning, där svårigheter att anpassa tiden efter schema finns. Detsamma gäller vid förstagångsbesök hos tandläkare, vid akut sjukdom eller olycksfall. Vid övrig sjukdom eller om man skadar sig i arbetet och måste åka till sjukhus, sjukanmäler man sig.

Anställda har ingen rätt till ersättning för kostnader för läkarbesök och läkemedel. Lokala avvikelser kan förekomma.

Föräldraledighet

Du som ska vara föräldraledig för barns födelse eller för adoption bör begära tjänstledighet två månader innan beräknad nedkomst. Ledigheten regleras i föräldraledig-

hetslagen och Försäkringskassan betalar ut ersättning enligt lagen om allmän försäkring. Vid föräldraledighet bestämmer föräldrarna mellan vilka datum ledigheten ska förläggas.

De första 120 föräldrapenningdagarna per födsel är semester- och ferielönegrundande.

För dig som är ensamstående vårdare är antalet dagar 180. Detta innebär att 120 resp. 180 dagars föräldraledighet kan ge grund för ferielön.

Ledighet med tillfällig föräldrapenning och havandeskapspenning (t.ex. de 10 "pappadagarna") är alltid semester- och ferielönegrundande.

AB 01 reglerar det föräldrapenningtillägg utöver grundnivån som arbetsgivaren betalar ut. Föräldrapenningtillägget betalas en gång per födsel. Om anställningen hos din arbetsgivare varat i minst 365 dagar sammanhängande beräknas föräldrapenningtillägget på 10 % av inkomstbortfallet under 30 dagar. Om anställningen varat minst 730 dagar beräknas föräldrapenningtillägget på 10 % av inkomstbortfallet under 60 dagar. En förutsättning för att tillägget ska betalas ut för alla berättigande dagar är att föräldrapenning över garantinivån tas ut utan avbrott under de 30 resp. 60 dagarna. Arbetsgivaren betalar ut ersättningen vid två tillfällen.

Halva beloppet betalas ut vid ledighetens början, den andra hälften tre månader efter det att du börjat arbeta igen. Du kan också begära att få skjuta upp uttaget av föräldrapenningtillägget.

AB 01 ger anställda betald ledighet för upp till två besök på mödravårdscentral per havandeskap om besöken inte har kunnat förläggas utanför arbetstid. Därutöver kan lokala överenskommelser träffas.



Uppsägning

Säga upp sig

Uppsägningstiden från den anställdes sida är en månad om anställningen varat mindre än ett år och tre månader om anställningen varat ett år eller längre. En uppsägning ska alltid vara skriftlig. Ingenting hindrar att medlemmen kommer överens med arbetsgivaren om förkortad uppsägningstid.

Uppsagd

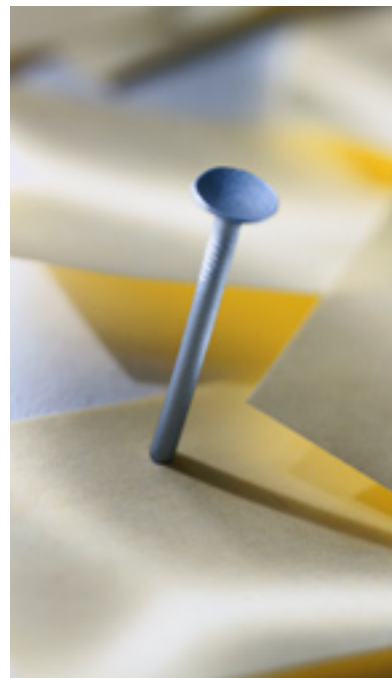
En arbetsgivare måste ha saklig grund, som arbetsbrist eller personliga skäl, för att säga upp en anställning som gäller tills vidare. En tidsbegränsad anställning upphör normalt vid den avtalade tidens utgång och kan inte sägas upp i förtid om inte detta särskilt avtalats.

Den som blir uppsagd p.g.a. arbetsbrist i kommunen turordnas i enlighet med lagen om anställningsskydd, LAS. Principen som gäller är

att den med kortast anställningstid får gå först. Om en anställd med längre anställningstid inte har tillräckliga kvalifikationer för fortsatt arbete kan den personen få gå i stället. Endast anställningstid hos den egna kommunen/landstinget räknas. All anställningstid räknas oavsett typ av arbete.

Uppsägningstiden från arbetsgivarens sida är sex månader för den som varit anställd ett år. För den som varit anställd 15 år eller har fyllt 40 år och varit anställd 10 år är uppsägningstiden tolv månader förutsatt att uppsägningen beror på arbetsbrist. För den som varit anställd kortare tid än ett år är grundregeln en månads uppsägningstid. Innan arbetsgivaren säger upp någon måste alltid arbetsgivaren förhandla med den lokala fackliga organisationen. Arbetsgivaren är skyldig att varsla LR och ge den anställda besked inför uppsägning p.g.a. personliga skäl

eller avsked. Ta omedelbart kontakt med kommunombudet i en sådan situation.



Ekonomisk hjälp vid arbetslöshet

Bli medlem i AEA

Akademikernas Erkända Arbetslöshetskassa, AEA, är SACO-förbundens gemensamma a-kassa. AEA har till uppgift att besluta om arbetslöshetsersättning för kassans medlemmar. Alla yrkesverksamma medlemmar i LR erbjuds medlemskap i AEA, men måste ansöka på separat blankett. Du som arbetat under en period om fem sammanhängande veckor minst 17 timmar i veckan fyra av dessa veckor är kvalificerad för medlemskap i AEA. Du måste dock ha ett arbete när du ansöker om medlemskap i AEA. Är du studerandemedlem och kvalificerar dig enligt ovan har du också rätt till medlemskap.

Är du sedan tidigare medlem i någon annan a-kassa kan du flytta över ditt medlemskap till AEA och tillgodoräkna dig medlemstiden i den tidigare a-kassan. Du måste då flytta över a-kassan inom två månader från det att du beviljades utträde ur

den tidigare a-kassan. Bifoga ett övergångsbevis från den tidigare a-kassan tillsammans med ansökan om medlemskap i AEA. Övergångsbeviset visar eventuellt utbetald ersättning, hur länge du varit medlem och garanterar att du inte går miste om några ersättningsdagar eller förlorar några andra förmåner. Det går inte att byta a-kassa under pågående arbetslöshet eller period med föräldrapenning.

Från den 1 januari 2001 finns inget krav på att man måste vara medlem i arbetslöshetskassan. Vill man inte vara medlem måste man skriftligen ange detta till LR.

Detta krävs för att få ersättning

Arbetslöshetsförsäkringen medger två typer av ersättning, dels en inkomstrelaterad ersättning (en procentuell andel av tidigare inkomst) och dels ersättning från grundförsäkringen. För att du ska ha rätt till arbetslöshetsersättning måste du

vara anmäld som arbetssökande hos Arbetsförmedlingen samt inte vara förhindrad att åta dig arbete t.ex. genom att ha barnomsorg ordnad om du har barn.

Inkomstrelaterad ersättning

För att erhålla en inkomstrelaterad ersättning, vilken är mer fördelaktig än ersättningen från grundförsäkringen, ska du uppfylla två villkor:

Medlemsvillkoret

För att ha rätt till ersättning ska du ha varit medlem i a-kassan under minst tolv månader.

Arbetsvillkoret

Arbetsvillkoret uppfylls om du har arbetat i viss omfattning eller har arbetat i eget företag. Huvudregeln innebär att du ska ha haft arbete i sex månader och arbetat minst 70 timmar varje månad. Arbetet ska ligga inom en ramtid av tolv månader innan arbetslösheten. Ramtiden kan

förlängas genom s.k. överhoppningsbar tid, t.ex. om du fått hel sjuk- eller föräldrapenning. Även heltidsstudier kan under vissa förutsättningar vara överhoppningsbara. Om huvudregeln inte uppfylls prövas alternativregeln. Den innebär att du ska ha arbetat 450 timmar under sex på varandra följande månader och där ingen månad får innehålla färre än 45 timmar.

Ersättning

Den inkomstrelaterade ersättningen uppgår till 80 % av bruttolönen dock maximalt med 680 kr om dagen (oktober 2003). Under de 100 första ersättningsdagarna utgår dock en s.k. förhöjd dagpenning med max 730 kr om dagen (oktober 2003).

Ersättning från grundförsäkringen

Du som inte uppfyller villkoren för inkomstrelaterad ersättning kan i stället få ersättning från grundförsäkringen. Detta motsvarar i stort det som tidigare hette KAS. Villkoren för att få grundbeloppet från AEA är att du är AEA-medlem och att du uppfyller antingen arbets- eller studerandevillkoret.

Arbetsvillkoret

Arbetsvillkoret innebär att du under en tolv månaders ramtid ska ha arbetat minst 70 timmar i månaden

i minst sex månader (huvudregeln), eller ha arbetat minst 450 timmar. De 450 timmarna ska vara fördelade över sex på varandra följande månader. Ingen av de sex månaderna får innehålla färre än 45 arbetade timmar.

Studerandevillkoret

Om medlemsvillkoret inte är uppfyllt, eller om medlemsvillkoret är uppfyllt men inte arbetsvillkoret, prövar AEA om du uppfyller studerandevillkoret. Detta villkor är uppfyllt då minst ettåriga heltidsstudier har avslutats och då du varit anmäld som arbetslös på Arbetsförmedlingen eller förvärvsarbetat under minst 90 kalenderdagar. Både den arbetslösa tiden och den tid du eventuellt har arbetat måste ligga inom en ramtid av tio månader i anslutning till att studierna avslutats. Ramtiden kan förlängas om du t.ex. varit sjuk eller haft föräldrapenning.

Du som inte är medlem i någon a-kassa och vill söka ersättning vid en tillfällig arbetslöshet ska vända dig till ALFA-kassan tel 020-55 00 99, inte till AEA. Grundbeloppet uppgår till 320 kr om dagen (oktober 2003).

Du som vill veta mer om arbetslöshetsförsäkringen kan beställa information från AEAs kansli tel 08-412 33 00. Det finns också mer information på AEAs webbplats

www.aea.se Där finns även information om vilka blanketter som behövs och hur du fyller i dem.



SACO Inkomstförsäkring

Taket för ersättning från a-kassan är 80 % av 18 700 kr, d.v.s. 14 960 kr/månad före skatt. Oavsett hur mycket du tjänar, får du inte högre ersättning. Nu kan du som är medlem i Lärarnas Riksförbund teckna SACO Inkomstförsäkring, en försäkring som garanterar dig en ersättning motsvarande 80 % av din ordinarie lön för löner upp till 50 000 kr i månaden vid en tillfällig arbetslöshet.

Så här fungerar SACO Inkomstförsäkring:

- Försäkringen kan tecknas av dig som är medlem i Lärarnas Riksförbund, och som är medlem i Akademikernas Erkända Arbetslöshetskassa, AEA.
- Fast anställning är ej ett krav, dock krävs det att du arbetat minst 12 av de senaste 18 månaderna för att ersättning ska utbetalas.
- Försäkringspremien är beroende av din inkomst. Månadsavgiften är

dock minst 50 kr och högst 404 kr.

- För att få ersättning måste du bl.a. ha tecknat försäkringen senast 18 månader innan du blev arbetslös samt uppfylla kraven för arbetslöshetsersättning från AEA.
- Ersättning från försäkringen utbetalas efter 20 dagars karenstid och som längst under 240 ersättningsdagar.

För SACO Inkomstförsäkring har bildats ett särskilt aktieföretag, SACO SalusAnsvar Försäkring AB. SACO och samtliga 26 SACO-förbund äger företaget gemensamt och har beslutat att företaget inte ska vara vinstdrivande.

Mer information om SACO Inkomstförsäkring samt hur du tecknar den finner du på www.inkomstforsakring.com



Några tips om du blir arbetslös

- Anmäl dig vid din lokala Arbetsförmedling din första arbetslösa dag. Din A-kassa får då automatiskt information om din arbetslöshet och skickar inom ett par dagar ut ett informationspaket som innehåller all information samt alla de blanketter du behöver för att söka ersättning.
- Skaffa intyg på dina senaste tolv månaders arbete. Har du inte arbetat det senaste året ska du skaffa intyg på det senaste arbetet du haft. Styrk arbetet på blanketten "arbetsgivarintyg" som du får i paketet från AEA.
- Skaffa intyg från Försäkring skassan om du har fått ersättning däri- från vid t.ex. sjukdom, utbildning, föräldraledighet eller värnplikt.
- Om du studerat ska studierna styrkas på blanketten, "Studieintyg". Ibland kan också CSN-intyg och examensbevis behövas.
- Är du tjänstledig från ett arbete – begär då i god tid att få återgå

i tjänst. Du som är tjänstledig saknar som regel ersättningsrätt. Om du är tjänstledig, komplettera din ansökan med uppgifter om anledningen till tjänstledigheten.

- Var noggrann! Tänk på att alla dokument ska vara original eller vidimerade kopior. Ofullständiga uppgifter försenar handläggningen av ditt ärende och därmed också utbetalning av ersättning till dig. AEA kan fatta beslut om din rätt till ersättning först efter att du anmält dig som arbetslös på Arbetsförmedlingen och skickat in din kompletta ansökan till AEA.
- När du börjar jobba igen efter en period av arbetslöshet ska du anmäla detta till AEA, oavsett omfattningen av arbetet.

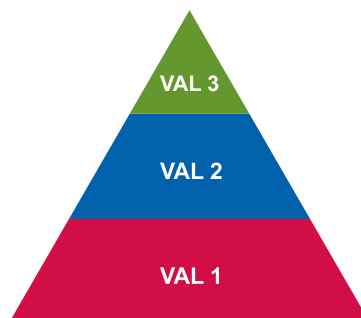


Pensioner och pensionssparande

I Sverige har både det allmänna pensionssystemet och PA-KL, den gamla avtalspensionen för kommunalt anställda, varit förmånsbedömda fördelningssystem. Det innebär att du som arbetar i dag betalar till dagens pensionärer, på samma sätt som nästa generation är tänkt att betala din framtida pension.

Ökad livslängd och allt större andel pensionärer av befolkningen gör att finansieringsbördan blir allt större för de som arbetar. Därför införs nu successivt ett fonderings-system. En del av pensionsavgiften sätts undan på ett individuellt konto för din egen pension. Det är den delen som heter Premiepension i det allmänna pensionssystemet, och individuell del i avtalspensionen.

Din pension kommer från tre håll. Du kan påverka alla delar.



1. Allmän pension med Premiepension
2. Avtalspension
3. Eget sparande

Att välja fond för premiepension och avtalspension

Du måste inte välja förvaltare av din pension, men om du inte gör det missar du möjligheten att anpassa pensionssparandet efter din egen situation. En 30-åring och en 60-åring bör inte ha samma pensions-sparande. Det ligger alltså i ditt eget

intresse att försöka placera pengarna så att du får den bästa avkastningen och därmed högre pension.

Hur väljer jag?

Den viktigaste frågan du bör ställa dig inför alla placeringsbeslut är: hur länge ska jag spara? Alla placerare, stora som små, bör försöka välja ett sparande som har en lagom risk-nivå i förhållande till spartiden. Ju längre tid du sparar desto större risk kan du ta för att få bra avkastning i slutänden. Aktier har större risknivå eftersom de både kan stiga och sjunka i värde. Sparar du på lång sikt bör du ha mer aktier i ditt sparande och i ett kortare sparande bör du öka andelen obligationer som har en lägre risknivå. Du kan när som helst, kostnadsfritt, byta fonder inom fondsparandet.

Lärarfonder

Det är en viktig facklig uppgift att agera för att medlemmarna ska få en så bra pension som möjligt. I det nya allmänna pensionssystemet och i avtalspensionen läggs ett större ansvar för den egna pensionen på oss själva. En del av pensionsav-sättningen kan vi placera i fonder. Därför har LR förhandlat fram Lärarfonders låga avgift, infly-tande via placeringsrådet och goda avkastningsmöjligheter. Lärarfonder ger dig som är medlem, och dina anhöriga, möjlighet att enkelt och till bra villkor planera för din pension. Carlson Lärarfonder är bra alternativ för:

- Premiepensionen
- Avtalspensionen
- Ett eget pensionssparande
- Fondsparande

Med de tre Lärarfonderna kan du på ett enkelt sätt anpassa sparandet efter din ålder och placeringshori-sont. Har du frågor eller vill påbörja ett sparande? Mer information om Carlson Lärarfonder får du på www.lararfonder.nu



Medlemsförsäkringar

Att mäkla försäkringar anses vara en av grunduppgifterna för en facklig organisation. Det bekräftas i den medlemsundersökning som LR genomförde i maj-juni 2003. Där framgår att 70 % av medlemmarna anser att LR ska erbjuda försäkringar. Grupp-försäkringar av den typ som Lärarförsäkringar erbjuder har i regel bättre villkor än en individuell försäkring. Premierna är lägre och hinder som hälsoprövning används inte. Enligt Lärarförsäkringars uppskattning skulle 1/3 av de som vill teckna försäkringen få avslag efter hälsoprövning.

Lärarförsäkringar

Vad är ekonomisk trygghet? Bra lön är en del, men det är mycket viktigt att också ha ett så bra försäkringskydd att du klarar dig ekonomiskt om något händer dig, ditt hem eller din familj. Därför var LR 1998 med om att starta ett försäkringsadmini-

strativt bolag – Lärarförsäkringar.

Lärarförsäkringars uppgift är att tillhandahålla produkter och tjänster som ökar medlemmarnas ekonomiska trygghet. De förhandlar direkt med försäkringsbolagen för att få fram så bra försäkringar som möjligt för dig som medlem och administrerar sedan försäkringarna. Ingen annan yrkeskår än lärarna har tillgång till ett liknande företag.

Hos Lärarförsäkringar får du hjälp av handläggare som kan din yrkes-situation och förstår dina behov. De samverkar med LR och för att aviseringen av medlemsförsäkringar och andra fackliga avgifter ska gå så smidigt som möjligt aviseras allt vid samma tillfällen.

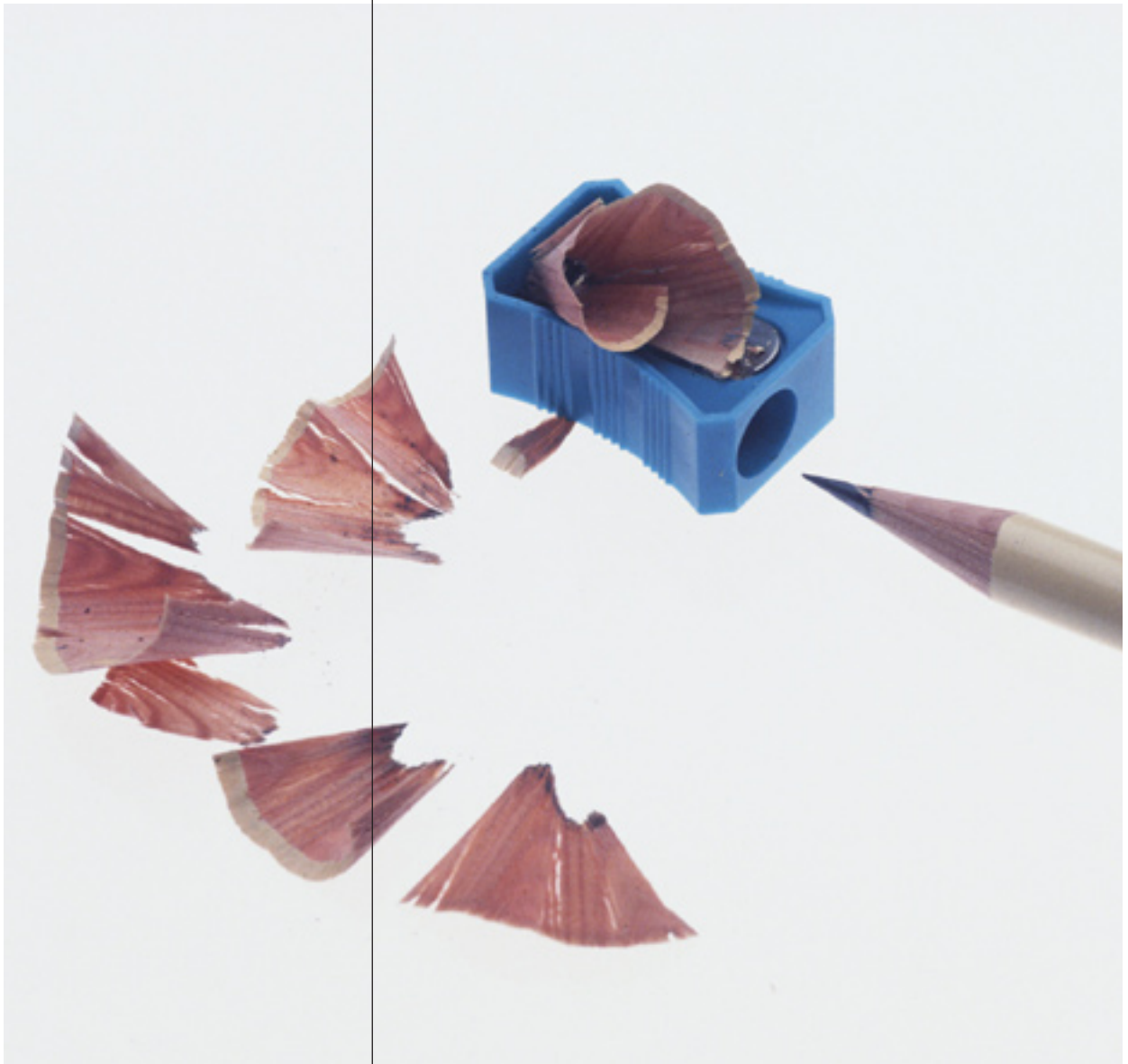
Studerandemedlemmar kan ha försäkringar hos Lärarförsäkringar och de har också speciella försäkringar för medlemmar som fyllt 67 år. Detta innebär att du som medlem kan känna dig trygg hos

Lärarförsäkringar – för lång tid framöver.

För att öka din trygghet ansluts du till förmånliga försäkringar när du blir yrkesverksam. Denna anslutning görs utan hälsoprövning vilket innebär att många som inte skulle kunna teckna vissa försäkringar, nu kan göra det. Försäkringarna är vid detta tillfälle gratis i tre månader för att du ska ha tid att se över ditt försäkrings-innehav.

I samband med anslutningen får du fyllig information direkt från Lärarförsäkringar. Vill du veta mer redan nu kan du alltid besöka Lärarförsäkringars webbplats www.lararforsakringar.se eller kontakta dem på telefon 020-21 09 09.

Svenska Lärarförsäkringar AB,
Box 5097, 102 42 Stockholm,
Tel 020-21 09 09
Fax 08-442 87 20,
e-post slab@lararforsakringar.se



SACO

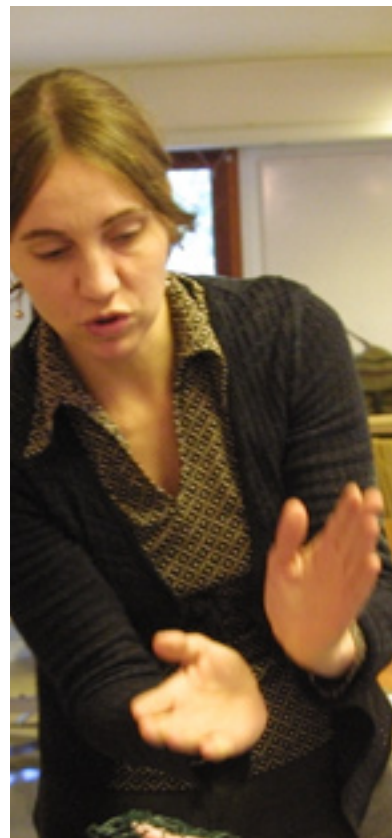
LR tillhör SACO, Sveriges Akademikers Centralorganisation, som är en sammanslutning av 26 självständiga fack-förbund och yrkesförbund. Tillsammans är vi över en halv miljon akademiker som är studenter, forskare, egenföretagare eller anställda. SACOs förbund är yrkes- och utbildningsförbund, vilket innebär att yrkesgemenskapen är grunden, oavsett inom vilken bransch eller hos vilken arbetsgivare man arbetar.

SACO vill utveckla Sverige till en ledande kunskapsnation. Kunskap och lärande är självklara förutsättningar för välfärd och utveckling. SACO arbetar för utbildning och forskning med hög kvalitet och vill att skatter och socialförsäkringar ska uppmuntra till arbete och utbildning. Varje individ ska bedömas efter sin kunskap och aldrig diskrimineras på grund av kön, etniskt ursprung, ålder eller sexuell läggning.

SACO är partipolitiskt obundet men tar ställning i frågor som rör akademikers anställning, utbildning, forskning och arbetsmarknad. Genom att debattera och skapa opinion ökar vi förståelsen för akademikers villkor och vikten av akademisk kompetens.

SACO arbetar internationellt genom Europafacket, EFS, och har också ett kontor i Bryssel tillsammans med LO och TCO.

Om du vill veta mer om de frågor som står i fokus just nu, besök www.saco.se – ett snabbt sätt att hitta analyser, debattinlägg och förslag i aktuella samhällspolitiska frågor.



Medlemsrättigheter och - förmåner

Medlemmar i LR har en rad rättigheter och förmåner.

- Du har tillgång till facklig service lokalt och centralt. LR har välutbildade ombud som du kan vända dig till för att få hjälp vid t.ex. nyanställning, lönerådgivning, tolkning av avtal m.m.
- Du har **rättshjälp** i anställningsfrågor och frågor som ligger inom förbundets verksamhetsområde.
- Du kan få **juridisk hjälp** och biträde av juridiskt ombud i domstol i tvister med arbetsgivaren. LR prövar i vilken mån en medlem kan få sådan hjälp.
- Du har rätt till konfliktersättning vid arbetskonflikt om du har uppfyllt dina ekonomiska skyldigheter mot förbundet.
- Du blir vid avlönat arbete med viss omfattning erbjuden medlemskap i **Akademikernas Erkända Arbetslöshetskassa, AEA**.

- Du kan **påverka förbundets policy**, t.ex. vid lokal-avdelningsmöten.
- Du får utan kostnad förbundstidningen **Skolvärlden**.
- Du får information från lokalavdelningar, kommunföreningar och distrikt.
- Du kan **kostnadsfritt skicka efter broschyrer och annan information** från förbundet.
- Berörda medlemmar får **direkt information från sina intresseföreningar**.
- Du ansluts till en **förmånlig liv-, olycksfalls- och sjukförsäkring** genom Lärarförsäkringar (med reservationsrätt). Du kan också komplettera livförsäkringen och teckna en fördelaktig hemförsäkring.
- Du har möjlighet till fondsparande samt individuellt **pensionssparande** i Carlson Lärarfonder.
- Du har möjlighet att söka **medlemslån** hos FöreningsSparbanken, SEB,

Nordbanken eller SalusAnsvar.

- Du får möjlighet till **kostnadsfri ekonomisk rådgivning** hos FöreningsSparbanken.
- Du kan söka **billån** hos SEB Finans.
- Du får **rabatt på Birka Cruises**, Birka Princess.
- Du får rabatt på Nationalencyklopedin, både på den i form av tryckt uppslagsbok som på multimediasversionen, samt halva priset vid abonnemang på NEs Internetjänst www.ne.se
- Tack vare ett samarbete mellan SalusAnsvar och LR finns nu en rad förmånliga erbjudanden för din privatekonomi.

Våra medlemsrutiner

Det är viktigt att LR har korrekta uppgifter om dina arbetsförhållanden och din inkomst. Du bör därför alltid anmäla förändringar till LRs medlemsregister för att du ska kunna ha nytta av medlemskapet och betala korrekt avgift till LR.

Du ansöker om medlemskap i AEA på särskild blankett. Är du redan medlem i AEA räcker det med att du anmäler detta till LRs medlemsregister. Är du medlem i annan arbetslöshetskassa och vill byta till AEA är det mycket viktigt att LR får din ansökan om medlemskap i AEA samt övergångsbeviset inom 2 månader efter att du avslutat ditt andra medlemskap.

Från den 1 januari 2001 finns inget krav på att man måste vara medlem i arbetslöshetskassan. Vill man inte vara medlem måste man skriftligen ange detta till LR. För mer information om medlemsvillkor se sid 29.

Medlemsavgiften till LR är 1% av den bruttoinkomst du har; lägst 70 kr och högst 250 kr per månad. För nyexaminerade lärare samt studie- och yrkesvägledare är medlemsavgiften under de 3 första månaderna efter examen 30 kr per månad.

Medlemmar som studerar heltid på Lärarhögskolan betalar 50 kr per år och pensionärer betalar 250 kr per år. Avgiften till AEA är 90 kr per månad. Samtliga avgifter betalas via löneavdrag där det är möjligt.

Jämfört med andra fackförbund har LR i de flesta fall lägre avgifter. Detta gäller inte minst deltidsanställda och nyexaminerade.

Blanketter för ändring av uppgifter, ansökan om medlemskap till AEA och LR finns på www.lr.se Du kan även nå medlemsregistret via e-post: medlemsregistret@lr.se eller via telefon: 08-613 27 27.



Intresseföreningar

För att bevaka olika gruppers intressen har LR ett antal s.k. intresseföreningar. Dessa är:

Bild- och medieläraryöreningen

Ordförande Thomas Syrén,
tel 019-23 20 70
epost syren.thomas@telia.com

Föreningen för studie- och yrkesvägledare

Ordförande Boel Welin,
tel 031-19 35 35
epost boel.welin@educ.goteborg.se

Högskolans Lärarförening

Ordförande Hans E Berg,
tel 031-285 516
epost hans.berg@ped.gu.se

Klass- och Specialläraryöreningen

Ordförande Gunilla Kronstrand,
tel 044-24 26 61
epost
gunilla.kronstrand@minimail.net

Lektorernas Förening

Ordförande Åke Appelqvist,
tel 031-25 83 55
epost ake.appelqvist@gbgsd.se

Musiklärnarnas Riksförening

Ordförande Hans Majing,
tel 0457-100 50
epost hans.majing@utb.ronneby.se

Svenska Gymnastiklärarsällskapet

Ordförande Bengt Andréen,
tel 031-741 19 19
epost bengt.andreen@telia.com

Vårdläraryöreningen

Ordförande Gull-Marie Adméus,
tel 0410-122 22

Föreningarna är en viktig resurs i LR:s verksamhet och får anslag från förbundet. Flera föreningar ger ut tidskrifter eller annan typ av medlemsinformation. Gå in på LR:s webbplats www.lr.se för mer information.

Webbplatsen

Lärarnas Riksförbunds webbplats uppdateras dagligen med ny aktuell information.

Besök www.lr.se

Besöker du webbplatsen får du tillgång till all relevant information om LR och skolan samlad på ett ställe. Här får du reda på aktuella nyheter, vad LR tycker i olika skolfrågor eller vad LR skriver i sitt program för ett aktuellt område.

Alla medlemmar är knutna till en lokalförening och genom webbplatsen så kan du på ett enkelt sätt besöka din egen lokalförenings webbplats eller någon av LRs intresseföreningar.

Om du inte hittar rätt direkt med hjälp av rubrikerna kan du använda sökfunktionen. Sökfunktionen är snabb och effektiv. Den söker både på dokument och på nyheter. Som en extra service finns också

ett nyhetsarkiv. Där ligger tidigare nyheter kvar för att du lätt ska kunna uppdatera dig på vad som hänt om du inte kunnat gå in på www.lr.se på ett tag.

Medlemssidor

Är du medlem eller ombud har du dessutom tillgång till särskilt material till stöd för dig i din roll som yrkesverksam lärare eller som fackligt aktiv i olika frågor som berör skola och arbetsliv.

Här hittar du t.ex. tips på hur du förbereder dig inför ett lönesamtal, SACO Lönesök, ett debattforum för medlemmar, sökmotor för kompetensutveckling och mycket annat.

För att komma åt denna information måste du logga in med hjälp av ditt person- och medlemsnummer.

Användarnamnet är 19 + ditt eget personnummer t.ex. 195002021234. Lösenordet är ditt medlemsnummer som du hittar på etiketten på

baksidan av vår medlemstidning Skolvärlden.

Så här gör du:

- När du letat fram ditt lösenord går du in på www.lr.se
- Fyll i användarnamn (ditt personnummer t.ex. 195002021234)
- Fyll i lösenord (ditt medlemsnummer)
- Nu är du inloggad som medlem (eller ombud om du är det)

Du kan se dina egna medlemsuppgifter om du klickar på "mina uppgifter" och även ändra dessa om det skulle vara fel.

Lycka till !