

Löneavtal

2023-11-01 – 2025-10-31

Fremia – Kommunal

Löneavtalets omfattning

Löneavtalet gäller Kommunals medlemmar inom avtalsområdet Skolor, förskolor och fritidshem inom Fremia, och som arbetar inom Kommunals avtalsområde och som är anställda den 31 oktober respektive år.

Lönerevision sker den 1 november 2023 respektive den 1 november 2024.

Anmärkning

Med arbetsgivare avses den eller de som utsetts att företräda arbetsgivaren.

1 Utgångspunkter för lönesättning vid nyanställning

Lön fastställs efter överenskommelse mellan arbetsgivaren och den sökande till befattningen varvid hänsyn ska tas till ansvaret i befattningen, arbetsuppgifternas svårighetsgrad, utbildning, erfarenhet m fl kriterier.

Vid lönesättningen av nyanställd ska lönen sättas med hänsyn till en samlad bedömning av dennas yrkesutbildning och/eller erfarenhet. Även lönestrukturen bör beaktas.

2 Utgångspunkter för den årliga lönerevisionen

Lönerevisionen är den årliga justeringen av lönen.

FA OM CW

Lönerevisionen ska vara en del i en kvalitetshöjande process och ska stimulera till ökade insatser och ökad kvalitet.

Utgångspunkten är de mål och lönekriterier som finns för verksamheten och de anställda och den anställdas bidrag till detta.

Lönerevisionens utgångspunkt är att denna ska vara individuell och differentierad.

Den anställdas prestation ska bedömas utifrån lönekriterier. Dessa fastställs hos varje arbetsgivare och ska vara kända på arbetsplatsen. Även den anställda har ett ansvar för att sätta sig in i dessa.

Lönekriterier bör tas fram av varje arbetsgivare utifrån den verksamhet som bedrivs. Detta bör ske i samverkan med de anställda och med lokal facklig organisation, i det fall sådan finns på arbetsplatsen. Lönekriterierna är, för det fall att andra kriterier hos den enskilda arbetsgivaren inte har fastställts,:

- Samarbetsförmåga
- Pedagogisk förmåga
- Kommunikativ förmåga
- Förmåga att ta ansvar
- Yrkesskicklighet

Fastställda lönekriterier kan vara viktade, det vill säga arbetsgivaren kan fastställa att vissa kriterier väger tyngre än andra.

Lönekriterierna ska göras konkreta och begripliga på arbetsplatsen och bör därför diskuteras med de anställda. Utgångspunkten är att den enskilda medarbetaren förstår på vilka grunder som lönerevisionen sker.

Med tanke på att den anställdas löneökning utgår från hur bra den anställda har utfört arbetet under året så är det viktigt att man förstår vad som är en bra prestation. Mål och lönekriterier bör inte vara statiska år från år utan bör utvecklas.

3 Den individuella processen

Den individuella processen utformas hos arbetsgivaren, men processen ska ske årligen. Arbetsgivaren ska varje år kalla den anställda till medarbetar-, löne- och lönebeskedsamtal. Medarbetar- och lönesamtal kan ske var för sig eller vid ett och samma tillfälle. Utgångspunkten är att alla som omfattas av löneavtalet medverkar i den individuella processen.

FAO
AM
CW
7

Att den individuella löneprocessen skett bör dokumenteras.

3.1 Medarbetarsamtal

Parterna är överens om att arbetsgivaren varje år ska genomföra individuella medarbetarsamtal med varje arbetstagare. Utgångspunkten för medarbetarsamtalet är de lönekriterier som gäller för verksamheten, de mål som satts upp och sätts upp samt arbetstagarens prestation.

Medarbetarsamtalets syfte är att tillsammans med arbetstagaren klarlägga vilka behov och förväntningar som ska vara uppfyllda för att resultera i löneökningar för den enskilde.

För att skapa förutsättningar för att lönen ska uppfattas som rättvis är det viktigt att göra lönekriterierna kända för arbetstagarna innan medarbetarsamtalet genomförs.

3.2 Lönesamtal

Vid det årliga lönesamtalet bedömer arbetsgivaren i samtal med den anställda hur väl den anställda levt upp till de på arbetsplatsen gällande lönekriterierna och uppsatta mål. Utgångspunkten är att arbetsgivaren och den anställda strävar mot en samsyn.

Lönesamtalet ska dokumenteras skriftligen. Detta ska skrivas under av arbetsgivare och arbetstagare inom två veckor efter genomfört lönesamtal.

Om Kommunal framför att medlem inte haft lönesamtal i enlighet med löneavtalet har arbetsgivaren två veckor på sig att genomföra lönesamtalet.

I det fall att den anställda avböjer eller inte medverkar i lönesamtalet eller i löneprocessen i övrigt bör detta noteras.

Anmärkning:

Skriftlig bekräftelse på genomfört lönesamtal införs fr o m lönerevisionen 2024.

3.3 Lönebeskedsamtal

Vid lönebeskedsamtalet meddelar och motiverar arbetsgivaren den nya lönen.

4 Löneutrymme per den 1 november 2023 respektive den 1 november 2024

Ett löneutrymme om 1 076 kronor per den 1 november 2023 och med 980 kronor den 1 november 2024 per heltidsanställd och månad skapas och fördelas individuellt per den 1 november respektive år. För deltidsanställd beräknas beloppet proportionellt.

Handwritten signature and initials

Löneutrymmet baseras på de löner som gäller för de som är anställda den 31 oktober respektive år och som även är anställda den 1 november respektive år.

5 Förhandlingsordning

5.1 Arbetsgivarens besked om ny lön

Arbetsgivaren ska i lönebeskedsamtal senast den sista november respektive år ge den anställda besked om den nya lönen.

5.2 Lokal förhandling

Kommunal kan begära lokal förhandling om fördelning av löneutrymmet senast den 31 december respektive år. Skulle löneprocessen hos arbetsgivaren vara klar vid en senare tidpunkt än den 30 november kan förhandling begäras senast en månad efter det att löneprocessen avslutats.

Dokumentation från lönesamtalen ska finnas med som underlag vid eventuell förhandling. För att arbetsgivaren ska kunna förbereda sig inför förhandling bör Kommunal ange i förhandlingsframställan vad förhandlingen avser.

5.3 Central förhandling

Begäran om central förhandling ska ske skriftligen hos Fremia respektive Kommunal senast en månad efter det att den lokala förhandlingen är avslutad.

5.4 Undantag av vissa kategorier

Löneavtalet omfattar inte arbetstagare som den 31 oktober respektive år

- inte fyllt 18 år,
- kvarstår i tjänst eller har anställts efter det att arbetstagaren har fyllt 69 år,
- är tjänstledig för minst tre månader framåt i tiden av annat skäl än sjukdom eller föräldraledighet, om inte överenskommelse träffas om annat. När arbetstagaren återgår i tjänst ska lönen bestämmas efter samma normer som gällt för övriga arbetstagare hos arbetsgivaren enligt detta avtal.

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

FAD KAM
CW per

5.5 Arbetstagare som slutat sin anställning

Om en arbetstagare har slutat sin anställning den 1 november respektive år och inte fått lönehöjning enligt punkt 4 ska arbetstagaren anmäla sina krav på lönehöjning till arbetsgivaren senast den 31 december respektive år.

5.6 Anställningsavtal

Om arbetsgivare och arbetstagare den 1 mars respektive år har träffat avtal om anställning och de uttryckligen har överenskommit att den avtalade lönen ska gälla oberoende av 2023 respektive 2024 års lönerevision, ska arbetstagaren inte omfattas av det årets lönerevision.

5.7 Redan genomförd lönerevision

Om arbetsgivaren i avvaktan på detta löneavtal redan har utgett generella och/eller individuella lönehöjningar ska dessa avräknas mot vad arbetstagaren erhåller vid tillämpning av punkt 4 såvida inte uttrycklig lokal överenskommelse om annat har träffats.

6 Vissa pensionsfrågor

6.1 Pensionsmedförande lönehöjningar

Om lönehöjning utges till arbetstagare vars anställning upphört enligt 5.5 och som är pensionsberättigad, ska höjningen inte vara pensionsmedförande. Om anställningen har upphört på grund av pensionsfall ska emellertid lönehöjningen vara pensionsmedförande.

6.2 Anmälan om pensionsmedförande lön

Arbetsgivaren ska anmäla den nya pensionsmedförande lönen per den 1 november 2023 respektive den 1 november 2024 till tillämplig pensionsanstalt.

7 Retroaktiv omräkning

I det fall detta löneavtal tillämpas retroaktivt gäller följande.

Utbetalda ersättningar och avdrag ska omräknas retroaktivt.