

Löneavtal

2023-09-01 – 2025-08-31

Fremia – Sveriges Lärare

1. Avtalets omfattning

Löneavtalet gäller Sveriges Lärares medlemmar anställda inom avtalsområdet Skolor, förskolor och fritidshem.

Avtalet gäller för perioden 1 september 2023 till och med 31 augusti 2025.

2. Lönerevision

Lönerevision sker den 1 september varje år.

Parterna är överens om att årliga löneökningar ska ske inom avtalsområdet. Lokal lönebildning innebär att löneökningarna fastställs i företagen utifrån dessas förutsättningar. Intentionen med lokal lönebildning är att löneutvecklingen inom avtalsområdet inte ska vara sämre än övrig svensk arbetsmarknad.

Efter avslutad lönerevision respektive år ska därför summan av de fasta lönerna ha ökat med motsvarande värde som märket med beaktande av individuell och differentierad lönesättning.

Ny lön ska meddelas medarbetarna senast den 31 oktober respektive år.

3. Gemensamma utgångspunkter

Lönesättningen ska vara individuell och differentierad och sakligt grundad.

Föräldralediga och sjukskrivna omfattas av lönerevisionen och har rätt till lönesamtal.

Lönesättningen ska underlätta för arbetsgivaren att rekrytera, motivera och behålla medarbetare med den kompetens som verksamheten behöver på kort och lång sikt.

Varje medarbetare ska veta på vilka grunder lönen sätts och vad medarbetaren kan göra för att påverka sin lön. Därför ska en regelbundet återkommande dialog föras mellan chef och medarbetare om sådana frågor som har betydelse för medarbetarens

arbetsresultat, utveckling och lön. Detta sker exempelvis i medarbetarsamtalet enligt punkt 6.

Syftet med dialogen är att klarlägga målen för verksamheten och medarbetarens bidrag till dessa och vad som krävs för att medarbetaren ska få löneutveckling.

Medarbetarens lön påverkas av arbetsuppgifternas ansvars- och svårighetsgrad och medarbetarens arbetsresultat samt bidrag till verksamhetens utveckling och måluppfyllelse. Även marknadskrafterna kan påverka lönen.

Det är parternas gemensamma uppfattning att det är läroplan och övriga styrdokument som ska ligga till grund för såväl den löpande verksamheten som arbetet med att förbättra denna. Därigenom skapas goda förutsättningar för verksamhetens utveckling och för medarbetarnas löneutveckling.

Lönesättningen ska vara en del av en kvalitetshöjande process och stimulera till ökade insatser och ökad kvalitet.

Medarbetarens lön ska bestämmas utifrån arbetsgivarens lönepolicy och lokalt framtagna kriterier, exempelvis måluppfyllelse, pedagogisk skicklighet, ledningsförmåga, omdöme, initiativförmåga, ansvarstagande, idériakedom och innovationskraft.

God måluppfyllelse förutsätter att målen för verksamheten är väl kända och tydliga för medarbetaren. Chefen har ett särskilt ansvar för att målen för verksamheten tydliggörs och att uppföljning av resultat sker.

Motivet för varje utvecklingsinsats ska vara att stärka verksamhetens måluppfyllelse. Medarbetarens utbildning och kompetensutveckling är av stor betydelse för verksamhetens utveckling och förnyelse. Genom att ge medarbetaren kompetensutveckling för aktuella och framtida arbetsuppgifter och insatser blir denne bättre skickade att bidra till att mål uppnås. Parterna ser det som naturligt att ändrad arbetsorganisation som leder till förbättrade resultat och ökad måluppfyllelse ska ge högre lön.

4. Löneprocess

Löneprocessen skiljer sig åt beroende på om det finns lokal facklig arbetstagarorganisation på arbetsplatsen eller om sådan saknas.

670
7.10.14

4.1.När lokal arbetstagarorganisation inte finns på arbetsplatsen

Saknas lokal facklig organisation på arbetsplatsen sker löneprocessen direkt med medarbetarna.

Vid arbetsplatser där det nu saknas, men att det vid förra lönerevisionen fanns ett lokalt fackligt ombud, hanteras löneprocessen enligt 4.2.1. Arbetsgivaren samråder då med Sveriges Lärare.

Anmärkning

Medarbetare bereds möjlighet att kontakta Sveriges Lärare.

4.1.1 Information till medarbetarna

För att skapa förutsättningar för att lönen ska uppfattas som rättvis är det viktigt att arbetsgivaren informerar medarbetarna om lönesättningsprinciper och lönekriterier som har betydelse för den individuella lönesättningen.

Arbetsgivaren informerar om tidsplanen för lönerevisionen.

4.1.2 Lönesamtal

Lönesamtal ska erbjudas i samband med lönerevisionen.

Inledande lönesamtal

Chef och medarbetare ska föra en dialog om medarbetarens bidrag till verksamhetens mål och utveckling och värdera insatserna utifrån gällande lönekriterier.

I lönesamtalet redovisas medarbetarens ökade erfarenheter i sina arbetsuppgifter, höjda krav i arbetet, större befogenheter och ansvar, befordran samt ökad prestation.

Lönestrukturen ska återspegla medarbetarens kvalifikationer i form av relevant utbildning och kompetens.

Lönebeskedsamtal

Vid samtalet meddelar och motiverar arbetsgivaren den nya lönen. Vid lönesamtalet överlämnar arbetsgivaren besked på ny individuell lön baserat på lönekriterier och uppnådda resultat.

Om arbetsgivaren föreslår ingen eller ringa löneutveckling ska behovet av åtgärdsplan tas upp.

*Gö
Ma*

4.1.3 Förtydligande lönesamtal

Om medarbetaren anser att motiveringen till ny lön inte varit tillfredsställande kan förtydligande lönesamtal begäras. Det förtydligande lönesamtalet ska begäras skriftligen av medarbetaren inom en vecka från det att ny lön meddelats och innehålla en motivering till varför ett förtydligande lönesamtal önskas.

Medarbetaren kan då bistås av facklig företrädare och arbetsgivaren av ytterligare arbetsgivarrepresentant.

4.2 När lokal arbetstagarorganisation finns på arbetsplatsen

4.2.1 Förberedelse inför lönerevision

De lokala parterna träffas på arbetsgivarens initiativ för att gå igenom förutsättningarna inför årets lönerevision och diskuterar bl.a.

- avtalets innehåll och intentioner
- verksamhetens framtida inriktning, utveckling och ekonomiska förutsättningar
- lönepolicy och kriterier för lönesättning
- befintlig och önskvärd lönestruktur samt hur den förändrats över tid
- tidsplan för löneprocessen och information till chefer och anställda.

4.2.2 Lönesamtal

Lönesamtal ska erbjudas i samband med lönerevisionen.

Inledande lönesamtal

Chef och medarbetare ska föra en dialog om medarbetarens bidrag till verksamhetens mål och utveckling och värdera insatserna utifrån gällande lönekriterier.

I lönesamtalet redovisas medarbetarens ökade erfarenheter i sina arbetsuppgifter, höjda krav i arbetet, större befogenheter och ansvar, befordran samt ökad prestation.

Lönestrukturen ska återspegla medarbetarens kvalifikationer i form av relevant utbildning och kompetens.

6/10 Mar

Lönebeskedsamtal

Vid samtalet meddelar och motiverar arbetsgivaren den nya lönen. Vid lönesamtalet överlämnar arbetsgivaren besked på ny individuell lön baserat på lönekriterier och uppnådda resultat.

Om arbetsgivaren föreslår ingen eller ringa löneutveckling ska behovet av åtgärdsplan tas upp.

4.2.3 Förtydligande lönesamtal

Om medarbetaren anser att motiveringen till ny lön inte varit tillfredsställande kan förtydligande lönesamtal begäras. Det förtydligande lönesamtalet ska begäras skriftligen av medarbetaren inom en vecka från det att ny lön meddelats och innehålla en motivering till varför ett förtydligande lönesamtal önskas.

Medarbetaren kan då bistås av facklig företrädare och arbetsgivaren av ytterligare arbetsgivarrepresentant.

4.2.4 Avslut och utvärdering

Efter att samtliga lönesamtal och eventuella förtydligande lönesamtal genomförts, meddelas lokal part på arbetsplatsen. Därefter träffas de lokala parterna och utvärderar löneprocessen för att förbättra kommande löneprocesser.

Lokal arbetstagarorganisation har rätt att ta del av de nya lönerna för sina medlemmar. Lokal arbetstagarorganisation ska anmäla vilka som är medlemmar, begäran ska göras senast 14 dagar efter att utvärdering skett.

4.3 Gemensamma regler oavsett om lokal facklig organisation finns på arbetsplatsen eller inte

4.3.1 Central konsultation

Om någondera parten, lokal part på arbetsplatsen eller företrädare för avtalsparterna, anser att den lokala processen inte fungerar tillfredsställande kan begäran om central konsultation göras hos central part i syfte att klargöra avtalets intentioner.

Efter central konsultation återupptar de lokala parterna löneprocessen.

5. Förhandlingsordning

5.1 Lokal förhandling

Lokal arbetstagarorganisation kan påkalla förhandling tidigast efter det att besked till ny lön lämnats till medarbetarna, dock senast den 14 nov samma år. I det fall lönerevisionen genomförs senare ska lokal förhandling påkallas senast två veckor efter det att samtliga löner meddelats.

5.2 Central förhandling

Kan inte de lokala parterna enas, kan central förhandling påkallas av endera parten. Central förhandling ska påkallas senast två veckor efter det att den lokala förhandlingen avslutats.

6. Medarbetarsamtal

Arbetsgivaren och medarbetaren bör genomföra medarbetarsamtal som ska ligga till grund för löneutvecklingen.

Medarbetarsamtalet kan exempelvis innehålla:

- verksamhetens mål och utveckling
- uppföljning av satta mål för medarbetaren och medarbetarens bidrag till verksamhetens utveckling
- medarbetarens arbetsuppgifter, ansvar, prestation och eventuella förändringar i arbetsinnehåll
- medarbetarens kompetensutveckling
- medarbetarens samarbets- och initiativförmåga

7. Undantag av vissa kategorier

Löneavtalet omfattar medarbetare som börjat sin anställning hos arbetsgivaren senast dagen före lönerevisionsdatum respektive år och är medlem i Sveriges Lärare och som har arbetsuppgifter inom avtalsområdet. Löneavtalet omfattar inte medarbetare som den 31 augusti respektive år

- Inte har fyllt 18 år,
- är tjänstledig för minst tre månader framåt i tiden av annat skäl än sjukdom eller föräldraledighet, om ej överenskommelse träffas om annat.
När medarbetaren återgår i tjänst ska lönen bestämmas efter samma normer som gällt för övriga medarbetare hos arbetsgivaren enligt detta avtal,

60
10

- är visstidsanställd med angivet slutdatum för anställningen och vars anställningstid vid lönerevisionstillfället understiger sex månader.

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

7.1 Medarbetare som slutat sin anställning

Om en medarbetare har slutat sin anställning den 1 september respektive år eller senare och ej har fått lönehöjning enligt löneprocessen, ska medarbetaren anmäla sina krav härpå till arbetsgivaren senast den 31 oktober respektive år.

7.2 Anställningsavtal

Om avtal om anställning har träffats och arbetsgivaren och medarbetaren då skriftligen har kommit överens om att den avtalade lönen ska gälla oberoende av nästkommande lönerevision ska medarbetaren inte omfattas av det årets lönerevision.

7.3 Redan genomförd lönerevision

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

7.4 Retroaktiv omräkning

Utbetalade ersättningar samt gjorda tjänstledighetsavdrag och sjukavdrag ska omräknas retroaktivt och ske individuellt.

7.5 Vissa pensionsfrågor

7.5.1 Pensionsmedförande lönehöjningar (gäller ITP)

Om lönehöjning utges till medarbetare som slutat sin anställning, och som är pensionsberättigad, ska höjningen inte vara pensionsmedförande. Om anställningen har upphört på grund av pensionsfall ska lönehöjningen vara pensionsmedförande.

7.5.2 Anmälan om pensionsmedförande lön

Arbetsgivaren ska anmäla lönehöjning till aktuellt administrationsbolag för pension.