

Förhandlingsprotokoll Cirkelledare och övriga ledare/lärare m.fl.

Ärende: Överenskommelse om löner och allmänna villkor för perioden
2025-09-01 – 2027-08-31

Parter: Fremia och Sveriges Lärare

Tid och plats: 2025-09 -02 m.fl., Fremia

Närvarande för Fremia: Karin Malmström och Nadia Larsson

**Närvarande för Sveriges
Lärare och Scen & Film
(genom fullmakt):** Jessica Olsson och Elisabet Mossberg

§ 1 Allmänna villkor

Parterna träffar kollektivavtal om allmänna anställningsvillkor för anställda vid Cirkelledare och övriga ledare/lärare m.fl. med de ändringar och tillägg som anges i protokollsbilaga 1.

Ersättning för arbetstid vid kompetensutveckling i respektive särbestämmelse räknas upp med 3,4procent den 1 september 2025 och med 2,5 procent den 1 september 2026.

§ 2 Löner

Parterna träffar nytt löneavtal för perioden 2025-09-01-2027-08-31, protokollsbilaga 2.

Lokal lönebildning innebär att löneökningarna fastställs i verksamheterna utifrån dessas förutsättningar. Efter avslutad lönerevision respektive år ska summan av de fasta kontanta lönerna ha ökat med motsvarande värde som märket, om inte lokala parter kommer överens om annat.

Sveriges Lärare kan begära central förhandling om löneökningarnas storlek. De centrala parterna fastställer då löneökningarnas storlek i aktuell tvist i enlighet med märket, med beaktande av individuell lönesättning.

§ 3 Tjänstepension

Parterna är överens om att det ska införas en extra avsättning till tjänstepension på avtalsområdet. Från och med 1 september 2026 avsätts månatligen 0,5 procent av pensionsmedförande lön enligt ITP/KTP-planen, vilket avräknas från löneutrymmet 2026.

Målsättningen är att det görs avsättningar vid kommande avtalsförhandlingar, efter avräkning från löneutrymmet i motsvarande mån, och att avsättningen ska vara 2,0 procent vid fullt utbyggt system. Parterna ska utarbeta villkoren kring avsättning till ytterligare tjänstepension och arbetet ska vara klart senast 2026-01-15.

§ 4 Arbetsbelastning och friskfaktorer

Det pågår en utredning om lärares och förskollärares arbetstid (SOU 2025:26). Parterna kommer hålla fortsatta samtal och förhandlingar under avtalsperioden för att kunna omhänderta nödvändiga villkorsändringar i relation till eventuella lagregleringar.

Parterna enas om att när resultatet av föreslagna regleringar som rör lärares och förskolelärares arbetstider blir kända, att i händelse av utebliven lagstiftning, ta upp förhandlingar om lärares/ledares arbetstid som bland annat innehåller en balans mellan mängden tid till undervisning respektive tid till undervisningsanknutet arbete.

Parterna enas om att diskussionerna ska utgå från Fremias medlemmars förutsättningar och att andra eventuella överenskommelser med andra parter inte är normerande.

§ 5 Arbetsgrupp

Parterna enas om att tillsätta en partsgemensam arbetsgrupp. Gruppen ska:

- utvärdera löneavtalet och att se över förutsättningarna för att lyfta ur studieförbundens folkhögskoleverksamheter som idag omfattas av Särbestämmelse 4 till att istället omfattas av Fremias avtal "Folkhögskolor och utbildningsföretag".
- följa utvecklingen hur avtalad visstidsanställning tillämpas. Om det visar sig att "stapling" av olika tidsbegränsade anställningar missbrukas är parternas ambition att ta fram material som tydliggör partsavsikten avseende avtalad visstidsanställning.
- se över "Lönerevision - praktisk handledning för Cirkelledare och övriga ledare/lärare" avseende kompetensutveckling.

Parterna har vidare en ambition om att hitta en gemensam samsyn som kan leda till en FAQ på avtalsområdet.

§ 6 Redaktionella ändringar

Förteckning över avtal och överenskommelser

Parterna justerar anmärkningen, som inte är kollektivavtalstext, att ersätta arbetsår med kalenderår. Anmärkningen får därmed följande lydelse.

Anmärkning:

Särskilt om ITP och KTP bemanning.

Anställda hos arbetsgivare som tillämpar ITP, med en årsarbetstid om 320 undervisningstimmar eller mer per kalenderår och som är födda 1978 och tidigare omfattas av ITP bemanning.

Anställda hos arbetsgivare som tillämpar KTP, med en årsarbetstid om 320 undervisningstimmar eller mer per kalenderår och som är födda 1980 eller tidigare omfattas av KTP bemanning.

För arbetstagare som kombinerar tjänster enligt § 2 mom 3 ska arbetstiden i tjänsterna räknas samman.

§ 8 Semester

Mom 2:7 Semester vid anställningens upphörande

a), b) och c) i momentet tas bort pga tidigare felskrivning. Momentet får därmed följande lydelse.

"Vid månadslön är semesterersättningen per betald semesterdag 5,4 procent av aktuell månadslön.

Vid timlön är semesterersättningen 12 procent, i den mån den inte är inräknad i timlönen.

Arbetstagare som erhållit för mycket utbetald semesterlön eller erhållit semesterlön för fler semesterdagar än vederbörande intjänat ska återbetala för mycket utbetald semesterlön. Avdrag görs från inestående lön eller semesterersättning"

10
XM

§ 8 Ändrad lagstiftning

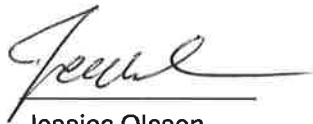
Om socialförsäkringsbalken eller annan sociallagstiftning, skollagen, arbetsrättslig lagstiftning, annan lag eller rättspraxis förändras under avtalsperioden och sådan ändring berör bestämmelser i avtalet om allmänna anställningsvillkor ska förhandlingar upptas.

Vid protokollet



Karin Malmström

Justeras



Jessica Olsson

Ändringar i allmänna anställningsvillkor för Cirkelledare och övriga ledare/lärare 1 september 2025 – 31 augusti 2027

§ 2 Anställning

Parterna inför ny reglering för tidsbegränsade anställningsformer i mom 1:2. Momentet får därmed följande lydelse.

Mom 1:2 Tidsbegränsad anställning

De tidsbegränsade anställningsformerna i LAS gäller med tillägg enligt mom 1:2:1–1:2:6 nedan.

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

Mom 1:2:1 Objektsanställd (Särbestämmelse 1)

Avtal om anställning för viss tid får träffas om anställningen omfattar högst, exklusive tilläggstimmar, 480 undervisningstimmar per arbetsår.

För objektsanställda upprättas först ett preliminärt anställningsavtal som blir en gällande anställning först när det konstateras att studiecirkeln kommer till stånd.

Mom 1:2:2 Timanställd (Särbestämmelse 2-4)

Avtal om anställning för viss tid får träffas för timanställda om anställningen omfattar högst, exklusive tilläggstimmar, 44 procent av årsarbetstiden för en heltidsanställning.

Mom 1:2:3 Viss tid/säsong/arbete

Arbetstagare som anställs för viss tid, viss säsong eller visst arbete, om det föranleds av arbetets särskilda beskaffenhet.

Mom 1:2:4 Studerande

Studerande får anställas för viss tid.

Mom 1:2:5 Ej legitimerad lärare m. fl.

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

Mom 1:2:6 Avtalad visstidsanställning

Avtalad visstidsanställning kan träffas som längst i 3 år.

En arbetstagare som varit anställd i en avtalad visstidsanställning i mer än 3 år under den senaste femårsperioden ska erbjudas tillsvidareanställning.

Anmärkning:

Om objektsanställning ingås och den följer efter en avtalad visstidsanställning vars sammanlagda anställningstid uppnått 2.5 år inom en femårsperiod, måste arbetsgivaren lämna motivering till arbetstagaren om behovet av objektsanställning.

En objektsanställning har följt på en avtalad visstidsanställning om den tillträtts inom sex månader från den avtalade visstidens slutdag.



§ 5 Tilläggstimmar och övertid

Parterna enas om att ta bort mertidsersättningen och att införa att kvalificerad övertidsersättning utgår för faktiskt arbetad tid för mertidsarbete/övertidsarbete som sker på annan tid än 06.00-22.00 helgfri måndag-lördag samt att förlängd arbetstid på grund av vikariat, byte av arbetspass eller arbete på extrapass, som inte är beordrad, medger inte rätt till övertidsersättning. Paragrafen får därmed följande lydelse.

§ 5 Tilläggstimmar och övertid

Bestämmelserna i denna paragraf gäller varken för- och efterarbete eller förtroendearbetstid.

Mom 1 Tilläggstimmar – Tjänst med tjänstgöringsfri tid

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

Dessutom måste någon av följande förutsättningar vara uppfyllda:

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

Förlängd arbetstid på grund av vikariat, byte av arbetspass eller arbete på extrapass, som inte är beordrad, medger inte rätt till tilläggstimmar.

Tilläggstimmar får tas ut med högst 200 timmar per arbetstagare under ett arbetsår.

Mom 1:1 Ersättning för tilläggstimmar

Ersättningen för tilläggstimmar inkluderar semesterlön.

Mom 1:1:1 Ersättning för tilläggstimmar för månadsavlönade

Ersättning för tilläggstimmar utges i form av kontant ersättning för faktiskt arbetade timmar med:

Månadslön x 12 /årsarbetstiden* = per timme

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

Anmärkning:

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

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

Mom 1:1:2 Ersättning för tilläggstimmar för objektsanställda och timanställda

Ersättning för tilläggstimmar utges med ordinarie timlön.

Mom 2 Övertid och mertid – Semestertjänst

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

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

Förlängd arbetstid på grund av vikariat, byte av arbetspass eller arbete på extrapass, som inte är beordrad, medger inte rätt till övertidsersättning.

Mom 2:1 Ersättning för övertid

Vid beräkning av längden av utfört övertidsarbete räknas faktiskt arbetad tid.

a) För övertidsarbete kl. 06.00–22 måndagar–lördag:
Månadslönen/94

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

b) Övertidsarbete på annan tid
Månadslönen/72

eller efter överenskommelse kompensationsledighet med 2 timmar för varje hel övertidstimme.

Anmärkning som gäller både a) och b):

Vid faktiskt arbetad tid ska beloppet enligt ovan då formlerna räknar fram hel timersättning.

I övertidsersättningen ingår semesterlön.

Mom 2:2 Ersättning för mertid

Om en deltidsanställd arbetstagare har utfört arbete utöver den ordinarie arbetstid som gäller för arbetstagarens deltidsanställning (mertid) betalas övertidsersättning i enlighet med mom 2:1.

§ 6 Lön

Mom 1:2 Månadslön

Parterna inför en divisor för beräkning av timlön vid månadslön vid anställning med tjänstgöringsfritid. Momentet får därmed följande lydelse.

Mom 1:2 Månadslön

Månadslön utges i det fall att timlön enligt mom 1:1 inte utges.

Lön per arbetad timme är 1/102 av för befattningen överenskommen månadslön inklusive semesterlön. Vid deltidsanställning ska månadslönen räknas upp till heltidslön.

§ 12 Trygghetsförmåner

Mom 1 Läkarvårdsersättning

Parterna enas om att Särbestämmelse 1 inte omfattas av momentet varför momentet får följande lydelse.

Mom 1 Läkarvårdsersättning

Detta moment gäller inte arbetstagare anställda på Särbestämmelse 1

Särbestämmelse 1;

Cirkelledare/ledare

I moment 2 har parterna enats om att kompetensutveckling kan förekomma inom ramen för anställningen. Punkt 2 får därmed följande lydelse.

2 Arbetstid och arbetsuppgifter vid anställning med tjänstgöringsfri tid

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

Utöver den reglerade arbetstiden ingår för- och efterarbete i cirkelledarens uppgifter.

Inom ramen för anställningen kan även annat arbete och kompetensutveckling förekomma. När så sker omvandlas en undervisningstimme till 90 minuter om man inte kommer överens om annat individuellt eller lokalt. Vid annat arbete förekommer inget för- och efterarbete.



För cirkelledare med en anställning om minst 25 procent av en heltidsanställning ingår ledarträffar i tjänstgöringsskyldigheten utöver överenskommen årsarbetstid. Ledarträffar kan ske två gånger per arbetsår och omfattar högst 6 timmar (en timme är 60 minuter) per gång.

I de fall cirkelledaren ska utföra annat arbete som ligger utanför ramen för anställningen ska arbetsgivaren i samråd med cirkelledaren överenskomma om ersättningen.

4 Arbetstid vid kompetensutveckling

Gäller inte objektsanställda.

Kompetensutveckling ska i huvudsak ske under den anställdes arbetstid. Om kompetensutveckling sker på en arbetsfri lördag eller söndag utges ersättning enligt nedan per dag;

Från och med Ersättning

2025-09-01 550 kr

2026-09-01 564 kr

Anmärkning:

I det fall kompetensutveckling sker utöver den anställdes arbetstidsmått utges istället

-vid semestertjänst –mertidsersättning/ övertidsersättning

-vid tjänst med tjänstgöringsfri tid - tilläggstimmar.

Särbestämmelse 2; Ledare/lärare inom uppdragsutbildning

Arbetstid vid kompetensutveckling

Gäller inte timanställda.

Kompetensutveckling ska i huvudsak ske under den anställdes arbetstid. Om kompetensutveckling sker på en arbetsfri lördag eller söndag utges ersättning enligt nedan per dag;

Från och med Ersättning

2025-09-01 550 kr

2026-09-01 564 kr

Anmärkning:

I det fall kompetensutveckling sker utöver den anställdes arbetstidsmått utges istället

-vid semestertjänst –mertidsersättning/ övertidsersättning

-vid tjänst med tjänstgöringsfri tid - tilläggstimmar.

Särbestämmelse 4; Ledare/lärare inom övriga utbildningar/områden

Arbetstid vid kompetensutveckling

Gäller inte timanställda.

Kompetensutveckling ska i huvudsak ske under den anställdes arbetstid. Om kompetensutveckling sker på en arbetsfri lördag eller söndag utges ersättning enligt nedan per dag;

Från och med Ersättning

2025-09-01 550 kr

2026-09-01 564 kr

Anmärkning:

I det fall kompetensutveckling sker utöver den anställdes arbetstidsmått utges istället

-vid semestertjänst –mertidsersättning/ övertidsersättning

-vid tjänst med tjänstgöringsfri tid - tilläggstimmar.



§ 15 Giltighetstid

Detta avtal gäller från och med 1 september 2025 till och med den 31 augusti 2027.

Efter utlöpningsstidpunkt löper avtalet med en ömsesidig uppsägningstid om sju dagar.




LÖNEAVTAL

2025-09-01–2027-08-31

Fremia - Sveriges Lärare

Fremia - Scen & Film

LÖNEREVISION

Lönerevision sker den **1 september** varje år.

AVTALETS OMFATTNING

Löneavtalen gäller Sveriges Lärares respektive Scen & Films medlemmar anställda inom avtalsområdet som är objektsanställda och timanställda om minst 25 procent av en heltidsanställning (punkt 3 - 4) samt för tillsvidareanställda och visstidsanställda med en sammanhängande anställningstid om minst sex månader (punkt 5 - 10).

Avtalet gäller för perioden **1 september 2025** till och med **31 augusti 2027**.

OBJEKTSANSTÄLLDA OCH TIMANSTÄLLDA ARBETSTAGARE MED EN ANSTÄLLNING OM MINST 25 PROCENT AV EN HELTIDSANSTÄLLNING

Objektsanställda och timanställda som är anställda **31 augusti** respektive år om minst 25 procent av en heltid ingår i lönerevisionen om arbetstagaren även varit anställd hos arbetsgivaren under vårterminen innevarande kalenderår.

Löneökning utges enligt nedan i förhållande till arbetstagarens lön under vårterminen.

3,4 procent 1 september 2025

2,5 procent 1 september 2026

Arbetsgivare och arbetstagare kan emellertid komma överens om annan löneökning.

För objektsanställd cirkelledare vars anställning omfattar minst 25 procent av en heltidsanställning gäller en lägsta timlön om 186 kr per undervisningstimme, inklusive semesterersättning (164 kr exklusive semesterersättning) från och med 1 september 2025 och med 190,50 kr per undervisningstimme, inklusive semesterersättning (168 kr exklusive semesterersättning) från och med 1 september 2026

3.1. AVTAL OM NY ANSTÄLLNING

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

3.2. ARBETSTAGARE SOM SLUTAT SIN ANSTÄLLNING

Om en arbetstagare slutat sin anställning den **1 september** respektive år eller senare och inte har fått lönehöjning ska arbetstagaren anmäla sina krav härpå senast inom en månad efter det att de anställda har underrättats om att lönerevisionen är genomförd. Om den anställde försummar detta medför detta avtal inte längre någon rätt till retroaktiv ersättning.

3.3. REDAN GENOMFÖRD LÖNEREVISION

Om arbetsgivaren har utgett lönehöjningar ska dessa avräknas mot vad arbetstagaren erhåller vid tillämpningen av punkt 3 såvida inte uttrycklig överenskommelse om annat träffats.

3.4. RETROAKTIV OMRÄKNING

I förekommande fall ska retroaktiv omräkning göras av:

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



4 LÖNEPROCESSEN/FÖRHANDLINGSORDNING

(gäller oavsett om lokal arbetstagarorganisation finns eller inte finns)

1. Information om detta löneavtal ska lämnas till alla arbetstagare som omfattas av lönerevisionen.
2. Arbetsgivaren ska senast den **31 oktober** respektive år lämna besked om ny lön till arbetstagaren.
3. Central konsultation kan begäras av någondera parten om man anser att den lokala processen inte fungerat tillfredsställande. Begäran om central konsultation ska göras hos central part i syfte att klargöra avtalets intentioner.

TILLSVIDAREANSTÄLLDA OCH VISSTIDSANSTÄLLDA MED EN SAMMANHÄNGANDE ANSTÄLLNINGSTID MER ÄN SEX MÅNADER, OAVSETT SYSSELSÄTTNINGSGRAD

Tillsvidareanställda och visstidsanställda med en sammanhängande anställningstid mer än sex månader omfattas av lönerevisionen oavsett sysselsättningsgrad.

Summan av medlemmarnas fasta kontanta månadslöner **31 augusti** respektive år ska ökas med minst:
3,4 procent 1 september 2025
2,5 procent 1 september 2026

Cirkelledare och övriga ledare/lärare

Om det hos arbetsgivaren finns fyra eller färre medlemmar i respektive facklig organisation kan procenttalet frångås om arbetsgivaren inte fullt ut kan tillämpa individuell lönesättning. Ekonomiska skäl är inte något godtagbart skäl att frångå avtalat löneökningsutrymme.

Avtalets procentsats utgör inte någon individgaranti.

6. UTGÅNGSPUNKTER – MEDARBETARSAMTAL, LÖNESÄTTNING OCH LÖNESAMTAL

6.1. MEDARBETARSAMTAL

Tillsvidareanställda arbetstagare bör erbjudas ett medarbetarsamtal per år. Medarbetarsamtalet kan ske i samband med det inledande lönesamtalet eller vid annat lämpligt tillfälle.

Medarbetarsamtal ingår i den ordinarie arbetstiden.

I medarbetarsamtalet bör nedanstående diskuteras

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

6.2. LÖNESÄTTNING

Kriterier för lönesättning ska tas fram och bör förankras hos respektive arbetsgivare.

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

Lönesättningen ska vara individuell, differentierad och sakligt grundad.

6.3. LÖNESAMTAL

Lönesamtalets syfte är att bedöma den anställdes resultat i förhållande till kriterier och individuellt satta mål kopplat till verksamhetens mål.

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

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

Lönesamtalet ingår i den ordinarie arbetstiden.

7. LÖNEPROCESS

Löneprocessen skiljer sig åt beroende på om det finns lokal arbetstagarrepresentation på arbetsplatsen eller om sådan inte finns.

7.1. NÄR LOKAL ARBETSTAGARORGANISATION FINNS PÅ ARBETSPLATSEN

7.1.2. FÖRBEREDELSELSER INFÖR LÖNEREVISIONEN

De lokala parterna träffas i god tid, lämpligen under våren, på arbetsgivarens initiativ för att gå igenom förutsättningarna inför årets lönerrevision och diskutera bl.a.

- föregående års utvärdering av löneprocessen
- avtalets innehåll och intentioner
- verksamhetens framtida inriktning, utveckling och ekonomiska förutsättningar
- kriterier för lönesättning
- befintlig och önskvärd lönestruktur samt hur den förändrats över tid
- tidsplan för löneprocessen och information till chefer och arbetstagare

Löneprocessen sker därefter direkt med de enskilda arbetstagarna.

Lokal arbetstagarorganisation ska anmäla vilka som är medlemmar i samband med förberedelserna inför lönerrevisionen.

Lönesamtal

Lönesamtal ska erbjudas i samband med lönerrevisionen.

Inledande lönesamtal

Arbetsgivare och arbetstagare ska föra en dialog om arbetstagarens bidrag till verksamhetens mål och utveckling och värdera insatserna utifrån framtagna lönekriterier.

Lönebeskedssamtal

Vid lönebeskedssamtalet meddelar och motiverar arbetsgivaren den nya lönen. Arbetsgivaren ger i samtalet besked på ny lön baserad på lönekriterier och uppnådda resultat.

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

7.1.4. FÖRTYDLLIGANDE LÖNESAMTAL

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

motivering till varför ett förtydligande lönesamtal önskas. Arbetstagaren kan då bistås av facklig företrädare och arbetsgivaren av ytterligare arbetsgivarrepresentant.

7.1.5. 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. Begäran ska göras senast 14 dagar efter att utvärdering skett.

7.2. NÄR LOKAL ARBETSTAGARORGANISATION INTE FINNS

För tillsvidareanställda och visstidsanställda med en sammanhängande anställningstid om minst



sex månader sker löneprocessen direkt med den anställde.

Anmärkning:

Arbetsstagare bereds möjlighet att kontakta Sveriges Lärare respektive Scen & Film.

7.2.1. INFORMATION

Arbetsgivaren ska informera om detta löneavtal till alla arbetsstagare som omfattas av lönerevisionen.

7.2.2. LÖNESAMTAL

Lönesamtal ska erbjudas i samband med lönerevisionen.

Inledande Lönesamtal

Arbetsgivare och arbetsstagare ska föra en dialog om arbetsstagarens bidrag till verksamhetens mål och utveckling och värdera insatserna utifrån framtagna lönekriterier.

Lönebeskedssamtal

Vid lönebeskedssamtalet meddelar och motiverar arbetsgivaren den nya lönen. Arbetsgivaren ger i samtalet besked på ny lön baserad på lönekriterier och uppnådda resultat.

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

7.2.3. FÖRTYDLIGANDE LÖNESAMTAL

Om arbetsstagaren anser att motiveringen till ny lön inte varit tillfredsställande kan förtydligande lönesamtal begäras. Det förtydligande lönesamtalet ska begäras skriftligen av arbetsstagaren inom en vecka från det att ny lön meddelats och innehålla en motivering till varför ett förtydligande lönesamtal önskas. Arbetsstagaren kan då bistås av facklig företrädare och arbetsgivaren av ytterligare arbetsgivarrepresentant.

8. GEMENSAMMA REGLER OAVSETT OM LOKAL FACKLIG ORGANISATION FINNS PÅ ARBETSPLATSEN ELLER INTE FINNS

8.1. CENTRAL KONSULTATION

Central konsultation kan begäras av någondera parten om man anser att den lokala processen inte fungerar tillfredsställande. Begäran om central konsultation ska göras hos central part i syfte att klargöra avtalets intentioner.

Efter central konsultation återupptas den lokala löneprocessen.

8.2. FÖRHANDLINGSORDNING

8.2.1. LOKAL FÖRHANDLING

Arbetstagarorganisation kan påkalla lokal förhandling tidigast efter det att besked till ny lön lämnats till arbetstagarna, dock senast den **14 november** respektive år. I det fall lönerevisionen genomförs senare ska lokal förhandling påkallas senast två veckor efter det att samtliga löner meddelats.

8.2.2. 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.

9. UNDANTAG AV VISSA ARBETSTAGARE

Löneavtalet omfattar inte arbetsstagare som den **31 augusti** respektive år

- innehar en visstidsanställning om högst sex månader
- inte har fyllt 18 år
- är provanställd
- är tjänstledig för minst tre månader framåt i tiden av annat skäl än sjukdom eller föräldraledighet, om inte överenskommelse träffas om annat. När arbetsstagaren återgår i tjänst ska lönen bestämmas efter samma normer som gällt för övriga arbetsstagare hos arbetsgivaren enligt detta avtal.



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

Vid en anställning som omfattar högst sex månader bör hänsyn tas till eventuell lönerevision när man kommer överens om lönen.

9.1. AVTAL OM NY ANSTÄLLNING

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

9.2. ARBETSTAGARE SOM SLUTAT SIN ANSTÄLLNING

Om en arbetstagare slutat sin anställning den **1 september** respektive år eller senare och inte har fått lönehöjning enligt löneprocessen ska arbetstagaren anmäla sina krav härpå senast inom en månad efter det att de anställda har underrättats om att lönerevisionen är genomförd. Om den anställde försummar detta medför detta avtal inte längre någon rätt till retroaktiv ersättning.

9.3. REDAN GENOMFÖRD LÖNEREVISION

Om arbetsgivaren har utgett lönehöjningar ska dessa avräknas mot vad arbetstagaren erhåller vid tillämpningen av punkt 5 såvida inte uttrycklig överenskommelse om annat träffats.

10. RETROAKTIV OMRÄKNING

I förekommande fall ska retroaktiv omräkning göras av:

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

Handwritten signature and initials in blue ink, located in the bottom right corner of the page.