

ORIGINAL

Förhandlingsprotokoll Cirkelledare och övriga ledare/lärare

Ärende:	Överenskommelse om löner och allmänna villkor för perioden 2023-09-01 – 2025-08-31
Parter:	Fremia och Sveriges Lärare samt Scen & Film (genom fullmakt)
Tid och plats:	2023-09-28 m.fl., Fremia
Närvarande för Fremia:	Karin Malmström och Gunnar Järsjö
Närvarande för Sveriges Lärare och Scen & Film:	Mats Andersson och Jessica Olsson

§ 1. Allmänna villkor

Parterna prolongerar, för perioden 2023-09-01 – 2025-08-31, kollektivavtal om allmänna anställningsvillkor för anställda som omfattas av kollektivavtalet Cirkelledare och övriga ledare/lärare.

§ 2. Löner

Parterna träffar nytt löneavtal för perioden 2023-09-01 – 2025-08-31, protokollsbilaga 1.

§ 3. Partsgemensamt arbete

Under avtalsförhandlingarna 2020 kom parterna överens om att tillsätta en partsgemensam arbetsgrupp för att se över hela avtalet inklusive löneavtal. Arbetet kommer att fortsätta även under nuvarande avtalsperiod. Parterna kommer särskilt utreda följande:

- Hur ferievillkor för verksamheter inom Särbestämmelse 3, som inte är statsbidragsberättigad folkbildningsverksamhet, behöver förtydligas.
- Hur relationen mellan undervisningstimmar och för- och efterarbete ser ut/kan regleras.

MW
70
1
KIM

§ 4. Avslut

Förhandlingen förklaras avslutad.

Stockholm den 25 oktober 2023

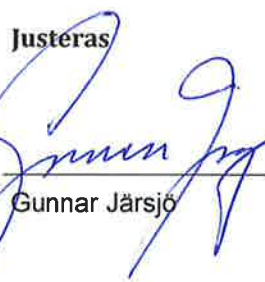
Vid protokollet

Justeras

Justeras

Justeras


Karin Malmström


Gunnar Järsjö


Mats Andersson


Jessica Olsson

LÖNEAVTAL

ORIGINAL

2023-09-01–2025-08-31

Fremia - Sveriges Lärare
Fremia - Scen & Film

1. LÖNEREVISION

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

2. 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 2023** till och med **31 augusti 2025**.

3. 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.

4,1 procent 1 september 2023

3,3 procent 1 september 2024

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 180 kr per undervisningstimme, inklusive semesterersättning (161 kr exklusive semesterersättning).

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

[Handwritten signatures]

att de anställda har underrättats om att lönerrevisionen är genomförd. Om den anställda 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
Tilläggsstimmar/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 lönerrevisionen.
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.

5. 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 lönerrevisionen oavsett sysselsättningsgrad.

Summan av medlemmarnas fasta kontanta månadslöner **31 augusti** respektive år ska ökas med minst:

4,1 procent 1 september 2023

3,3 procent 1 september 2024

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 frånga avtalat löneökningstrymme.

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.

MW
TO
GJO
AW

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. FÖRBEREDELSESER INFÖR LÖNEREVISIONEN

De lokala parterna träffas på arbetsgivarens initiativ för att gå igenom förutsättningarna inför årets lönerevision 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

Ma
7.0
670
AM

Löneprocessen sker därefter direkt med de enskilda arbetstagarna.

Lönesamtal

Lönesamtal ska erbjudas i samband med lönerevisionen.

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. Lokal arbetstagarorganisation ska anmäla vilka som är 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:

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

7.2.1. INFORMATION

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

Mu
70
620
ATG

7.2.2. LÖNESAMTAL

Lönesamtal ska erbjudas i samband med lönerevisionen.

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.

7.2.3. FÖRTYDLIGANDE 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.

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

Arbetsgivarorganisation 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.

Ma
JP
G
AG

9. UNDANTAG AV VISSA ARBETSTAGARE

Löneavtalet omfattar inte arbetstagare 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 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 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 signatures and initials in blue ink, including 'M', 'S', and 'K'.