

## **Löneavtal 2004 - 2007**

Löneavtalet gäller mellan Arbetsgivaralliansen Branschkommitté Utbildning och Folkbildning, avtalsområde Folkhögskola och SFHL, Lärarnas Samverkansråd, SKTF och CF m.fl. respektive avtalsområde Skola/Utbildning och Lärarnas Samverkansråd, SKTF och CF m.fl.

### **1. Löneprinciper**

Det är av stor vikt att det finns en väl utvecklad och känd lönepolitik inom organisationen. Lönerrevisionen inleds med att parterna i samverkan utvecklar organisationens lönepolitik och kriterier för lönesättning utifrån verksamhetens mål, visioner och behov.

#### **Lönesystemet**

Arbetstagarens lön påverkas av dels arbetsuppgifternas ansvar och svårighetsgrad, dels arbetstagarens arbetsresultat och bidrag till verksamhetens utveckling och måluppfyllelse. Även marknadskrafterna kan påverka lönen.

Varje arbetstagare ska veta på vilka grunder lönen sätts och vad arbetstagaren kan göra för att påverka lönen. Därför ska lönesamtal genomföras en gång per år.

#### **Löneanalys**

Arbetsgivaren ska inför lönerrevisionen analysera verksamhetens framtida inriktning och utveckling samt ekonomiska förutsättningar. Behov av förändrad lönestruktur ska övervägas i syfte att kunna behålla och rekrytera medarbetare på såväl kort som lång sikt. Analysen ska tillsammans med arbetsgivarens lönepolitik utgöra en grund för löneökningsutrymmet.

Lönesättningen ska stödja verksamhetens utveckling och bidra till en stabil ekonomi.

#### **Lönesättning**

Lönesättningen ska vara sakligt grundad. Arbetstagarens lön ska bestämmas utifrån lokalt framtagna kriterier, t.ex.:

- arbetsuppgifternas innehåll, svårighetsgrad och ansvaret som följer därav
- arbetstagarens arbetsresultat och bidrag till verksamhetens utveckling
- kunskaper och erfarenheter
- utbildning (inom avtalsområde Folkhögskola t.ex. ämnesmässig och vuxenpedagogisk utbildning)
- pedagogiska färdigheter
- förmåga att leda, ta initiativ och samarbeta
- marknadslöneläge

Vid lönesättning och lönejämförelse ska även förmåner utöver lön beaktas.

Arbetsgivaren och arbetstagaren har ett gemensamt ansvar för arbetstagarens kompetensutveckling. Ökad kunskap och erfarenhet gör att arbetstagaren kan utvecklas för att utföra arbetsuppgifter som är mer kvalificerade och mer ansvarskrävande.

Konstateras vid lönesättningen att arbetstagaren haft en ogynnsam löneutveckling ska arbetsgivaren föra utvecklingssamtal med arbetstagaren om dennes förutsättningar för arbetsuppgifterna, behov av kompetensutveckling eller andra åtgärder. Samtalet ska resultera i en utvecklingsplan för den anställde.

Enligt gällande diskrimineringslagstiftning får en arbetsgivare varken direkt eller indirekt diskriminera en arbetstagare vid tillämpning av lön eller andra anställningsvillkor. Förbudet gäller diskriminering på grund av kön, etnisk tillhörighet, funktionshinder, sexuell läggning, deltidsarbete eller tidsbegränsad anställning.

## **2. Lönehöjningar fr.o.m. den 1 maj 2004, 1 maj 2005 och 1 maj 2006**

### **2.1 Beräkning och fördelning av löneökning- utrymme**

Ett utrymme beräknat på de fasta kontanta lönerna per den 30 april året för lönerevisionen ska fördelas i lokala löneförhandlingar per den 1 maj 2004 lägst 2,4 procent, per den 1 maj 2005 lägst 2,2 procent och per den 1 maj 2006 lägst 2,4 procent.

För deltidsanställd ska beloppet nedräknas i proportion till vad deltiden utgör i procent av heltid.

Löneökningstrymmet beräknas per arbetstagarorganisation.

Inom avtalsområde Folkhögskola gäller bestämmelsen om utrymmets beräkning inte för lokal arbetstagarorganisation med färre än tre medlemmar.

### **2.2 Giltighetstid**

Löneavtalet gäller till och med den 30 april 2007.

## **3. Omfattning**

### **3.1 Huvudregel**

Lönerevisionen omfattar arbetstagare som börjar sin anställning hos arbetsgivaren senast den 30 april året för lönerevisionen.

### **3.2 Undantag**

Arbetstagare som slutar sin anställning senast den 30 april året för lönerevisionen omfattas inte av löneavtalet och bidrar inte heller till underlaget för beräkning av löneökningstrymmet.

Löneavtalet omfattar inte heller arbetstagare som den 30 april året för lönerevisionen:

- inte har fyllt 18 år, eller
- har timanställning, eller
- har tidsbegränsad anställning som inte har varat fortlöpande under sex månader, eller
- innehar anställning som utgör bisyssla, eller
- kvarstår i tjänst hos arbetsgivaren efter uppnådd pensionsålder eller har anställts efter det att arbetstagaren uppnått den pensionsålder som tillämpas hos arbetsgivaren.

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.

Om arbetstagare, som den 30 april året för lönerevisionen var anställd som vikarie eller på prov och som enligt första stycket inte omfattas av löneavtalet, under avtalsperioden erhåller tillsvidareanställning hos arbetsgivaren ska bestämmelserna i detta avtal vara vägledande vid fastställande av arbetstagarens lön.

Arbetstagare som den 30 april året för lönerevisionen är tjänstledig för minst tre månader framåt i tiden av annat skäl än sjukdom eller föräldraledighet är undantagen från löneavtalet 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.

### **3.3 Arbetstagare som slutat sin anställning**

Om en arbetstagare har slutat sin anställning den 1 maj **eller senare året för lönerevisionen** och inte har fått lönehöjning enligt punkt 2 ska arbetstagaren till arbetsgivaren anmäla sitt krav härpå senast inom en månad efter det att lönerevisionen hos arbetsgivaren är genomförd. Om arbetstagaren försummar detta, medför detta löneavtal inte längre någon rätt för arbetstagaren till lönehöjning.

### **3.4 Anställningsavtal den 1 januari eller senare**

Om arbetsgivaren och en arbetstagare den 1 januari eller senare året för lönerevisionen har träffat avtal om anställning och därvid även om viss lön och de vidare uttryckligen har överenskommit att den avtalade lönen ska gälla oberoende av årets lönerevision ska arbetstagaren inte omfattas av denna lönerevision.

### **3.5 Redan genomförd lönerevision**

Om arbetsgivaren i avvaktan på detta löneavtal redan har utgett lönehöjningar ska dessa avräknas mot vad arbetstagaren erhåller vid tillämpning av punkt 2 såvida inte uttrycklig lokal överenskommelse om annat har träffats.

## **4. Tillämpningsregler**

### **4.1 Retroaktiv omräkning**

Under förutsättning att de lokala förhandlingarna om lönerevision är avslutade senast den 30 september 2004, den 30 juni 2005 respektive den 30 juni 2006 görs inga retroaktiva omräkningar på utbetalade ersättningar eller gjorda avdrag. Avslutas de lokala förhandlingarna om lönerevision efter den 1 oktober 2004, den 1 juli 2005 respektive den 1 juli 2006 görs retroaktiv omräkning fr.o.m. den 1 maj året för lönerevisionen enligt nedan.

#### **4.1.1 Övertidsersättning o.dyl.**

Övertidsersättningar ska omräknas retroaktivt med den genomsnittliga lönehöjningen för arbetstagarna hos arbetsgivaren, såvida inte lokal överenskommelse träffas om att omräkningen ska ske individuellt för varje arbetstagare.

Motsvarande gäller alla ersättningar som beräknas i relation till månadslönen, även semestertillägg.

#### **4.1.2 Tjänstledighetsavdrag**

Tjänstledighetsavdrag ska omräknas retroaktivt. Omräkningen ska ske individuellt.

### **4.1.3 Sjukavdrag m.m.**

Sjukavdrag m m ska omräknas retroaktivt. Omräkningen ska ske individuellt.

## **4.2 Förhandlingsordning**

Fördelningen av löneutrymme sker i lokala förhandlingar. När arbetsgivaren påkallar förhandling anmäler respektive förbunds företrädare vilka som ska omfattas av förhandlingen. Lokala förhandlingar för år 2004 ska påbörjas omedelbart och vara avslutade senast den 30 september 2004. Nästkommande löneförhandlingar ska vara avslutade senast den 30 juni 2005 respektive den 30 juni 2006.

I det fall de lokala parterna efter förhandlingar inte kan träffa överenskommelse om fördelningen av löneutrymmet har berörd lokal part rätt att föra frågan till central förhandling. Central förhandling ska påkallas senast den 14 oktober 2004, den 1 augusti 2005 respektive den 1 augusti 2006.

## **5. Vissa pensionsfrågor**

### **5.1 Pensionsmedförande lönehöjningar**

Om lönehöjning utges till arbetstagare som anges i punkt 3.3 och som är pensionsberättigad, ska höjningen inte vara pensionsmedförande. Om anställningen har upphört på grund av pensionsfall ska emellertid lönehöjningen vara pensionsmedförande.

### **5.2 Anmälan om pensionsmedförande lön**

Arbetsgivaren ska till Alecta, KP eller PRI såsom pensionsmedförande lön anmäla lönehöjning enligt punkt 2 fr.o.m. den 1 maj året för lönerevisionen.