

Löneavtal 2010-2012

Folkhögskola och Skola/Utbildning

Allmänna utgångspunkter

Verksamhetsutveckling

Arbetsgivare och arbetstagare har ett gemensamt intresse av att skapa tillväxt och livskraftiga verksamheter. Effektivitet och konkurrenskraft är av stor betydelse för sysselsättning, anställningstrygghet och utveckling i arbetet. Effektiviseringsprocessen kräver en aktiv medverkan från arbetsgivaren, arbetstagarna och de lokala arbetstagarorganisationerna.

De lokala parterna ska gemensamt bidra till att skapa goda förutsättningar för att utveckla verksamheten i syfte att förbättra skolans resultat, måluppfyllelse och konkurrenskraft. Detta kräver ett systematiskt utvecklings- och kvalitetsarbete utifrån varje skolas klart definierade uppdrag. Arbetstagarens bidrag till detta utvecklingsarbete bör återspeglas i löneutvecklingen.

Parterna rekommenderar att de lokala parterna antar det samverkansavtal som träffats inom Arbetsgivaralliansens område. Med samverkansavtalet skapas förutsättningar för en kontinuerlig dialog mellan arbetsgivare och arbetstagare i syfte att utveckla såväl individ som verksamhet och skapa en god arbetsmiljö.

En förutsättning för en positiv och konkurrenskraftig utveckling är bland annat att arbetstiden används på ett för verksamheten ändamålsenligt sätt. I medarbetarsamtalen kan arbetsgivare och arbetstagare föra en dialog om arbetets innehåll, arbetstidens förläggning, arbetstagarens förutsättningar för arbetet och behov av kompetensutveckling.

Kompetensutveckling

Parterna är överens om att kompetensutveckling för alla personalkategorier är av stor betydelse för en positiv utveckling av skolan.

Kompetensutveckling måste uppmärksammas och stimuleras. Arbetsgivaren har därvid en nyckelroll att tillsammans med den anställda utveckla verksamhetens mål och inriktning. För att skapa möjligheter för individen att utvecklas krävs det att kompetensutveckling kan kopplas till verksamhetens behov, nu och i framtiden.

Kontinuerlig utveckling i arbetet är ett gemensamt ansvar för den anställde och arbetsgivaren. Samma möjligheter till utveckling ska ges både kvinnor och män.

Med kompetens menas här de samlade kunskaper, färdigheter, förmågor och förhållningssätt som gör det möjligt att utföra aktuella uppgifter i linje med de definierade målen och kraven på hur dessa ska uppnås.

Utvecklingssamtal och arbetsplatsträffar utgör en viktig grund för planering av kompetensutvecklande åtgärder. Under det årliga utvecklingssamtalet upprättas en individuell kompetensutvecklingsplan. Det är nödvändigt att arbetsgivaren avsätter erforderliga resurser för kompetenshöjande åtgärder.

1. Lönepprinciper

Det är av stor vikt att det finns en väl utvecklad och känd lönepolitik. Arbetsgivaren och de lokala arbetstagarorganisationerna utvecklar i samverkan lönepolitiken och kriterierna för lönesättningen utifrån skolans mål, visioner och behov.

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

En väl fungerande lokal lönebildning stimulerar till engagemang, utveckling och goda arbetsinsatser och medverkar till att verksamhetens mål uppnås. Det förutsätter en förtroendefull dialog mellan de lokala parterna om löneavtalets tillämpning utifrån verksamhetens utveckling, ekonomiska förutsättningar och behov av kompetensförsörjning. De lokala parterna har ett gemensamt ansvar för att lönesättningsprocessen utvecklas.

2. Lönesättning

Lönesättningen ska vara individuell och differentierad.

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

Arbetstagarens lön ska bestämmas utifrån arbetsgivarens lönepolitik och lokalt framtagna kriterier.

Lönesättningen ska vara sakligt grundad. Enligt gällande diskrimineringslagstiftning får en arbetsgivare varken direkt eller indirekt diskriminera en arbetstagare vid tillämpning av lön eller andra anställningsvillkor.

Varje arbetstagare ska veta på vilka grunder lönen sätts och vad hon eller han kan göra för att påverka sin lön. Därför ska en regelbundet återkommande dialog föras mellan arbetsgivare och arbetstagare om sådana frågor som har betydelse för arbetstagarens arbetsresultat, utveckling och lön. Syftet med dialogen är att klarlägga målen för verksamheten och arbetstagarens bidrag till dessa och vad som krävs för arbetstagarens löneutveckling.

Genom dialogen skapas en process där arbetstagarens resultat, kompetens och utveckling knyts samman med löneutvecklingen. Lönesättningen ska stödja verksamhetens utveckling och bidra till en stabil ekonomi.

Om löneökningens utrymme beräknas i procenttal respektive i krontal för samma eller likvärdigt arbete ska arbetsgivaren sätta lön så att osakliga löneskillnader inte uppstår.

3. Löneanalys

Arbetsgivaren ska inför löneöversynen analysera verksamhetens framtida inriktning, utveckling och ekonomiska förutsättningar. Behov av förändrad lönestruktur ska övervägas i syfte att arbetsgivaren ska kunna behålla och rekrytera medarbetare på såväl kort som lång sikt. Analysen ska även omfatta lönekartläggningen enligt Diskrimineringslagen.

4. Löneöversyn

Arbetsgivaren ska genomföra löneöversyn.

Löneöversyn sker genom lönesamtal. Om lokal part begär ska löneöversyn i stället genomföras som förhandling.

Inför löneöversynen kallar arbetsgivaren de lokala arbetstagarorganisationerna till överläggning då arbetsgivaren presenterar sin löneanalys.

5. Lönesamtal

Inför lönesamtalen informerar arbetsgivaren de anställda om skolans lönesättningsprinciper och andra faktorer som har betydelse för den individuella lönesättningen.

Lönesamtal ska genomföras i samband med löneöversynen. Samtalet är en dialog om arbetstagarens lön.

Arbetsgivare och arbetstagare ska föra en dialog om arbetstagarens bidrag till verksamhetens mål och utveckling och värdera insatserna utifrån fastställda lönekriterier. Tidigare medarbetarsamtal bör ligga till grund för dialogen.

Dialogen bör innehålla:

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

Även föräldralediga och sjukskrivna omfattas av löneöversynen och har rätt till lönesamtal.

Om arbetstagaren har haft en ogynnsam löneutveckling ska arbetsgivaren diskutera arbetstagarens förutsättningar för arbetsuppgifterna, behov av kompetensutveckling eller andra åtgärder. Samtalet ska resultera i en utvecklingsplan.

6. Avstämning

Löneöversyn genom lönesamtal

Arbetsgivaren kallar de lokala arbetstagarorganisationerna till ett avstämningsmöte senast en månad efter genomförd löneöversyn. Arbetsgivaren meddelar den lokala arbetstagarorganisationen utfallet för deras medlemmar.

De lokala parterna analyserar tillsammans löneöversynsprocessen i syfte att utveckla processen inför kommande löneöversyn.

Löneöversyn genom förhandling

Arbetsgivaren meddelar arbetstagarna resultatet av förhandlingen.

7. Förhandlingsordning

Ett löneökningstrymme ska beräknas inför löneöversynen. Utrymmet ska fördelas individuellt i lönesamtal enligt avtalets löneprinciper. Avtalet innehåller inga individgarantier.

Löneökningstrymmet beräknas per arbetstagarorganisation. För deltidsanställd ska beloppet räknas ned i proportion till vad deltiden utgör i procent av heltid.

Det garanterade utfallet gäller inte för lokal arbetstagarorganisation med färre än tre medlemmar.

Central förhandling kan påkallas om resultatet av den lokala löneöversynen avviker från löneavtalets intentioner eller om avtalets garanterade utfall inte uppnåtts. Central förhandling påkallas senast en månad efter genomförd avstämning eller förhandling.

Avtalet löneökningstrymme

Kommunal

Ett utrymme om lägst 970 kr per medlem i Kommunal räknas fram inför löneöversynen *1 november 2010*.

Övriga arbetstagarorganisationer

Efter avslutad löneöversyn ska summan av de fasta kontanta lönerna per arbetstagarorganisation ha ökat med lägst 2,5 procent *1 maj 2010* och lägst 1,2 procent *1 maj 2011*.

8. Tillämpningsregler

Avtalets omfattning

Avtalet omfattar arbetstagare som varit anställd hos arbetsgivaren fortlöpande under sex månader före fastställt datum för löneöversynen.

Undantag

I samband med att en arbetstagar anställs eller får högre lön kan arbetsgivaren och arbetstagararen komma överens om att arbetstagararen inte ska omfattas av löneöversynen.

Arbetstagarare som vid datum för löneöversynen 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.

Arbetstagare som slutar sin anställning senast vid datum för löneöversynen omfattas inte av avtalet.

Om arbetsgivaren i avvaktan på detta löneavtal redan har utgett lönehöjningar ska dessa avräknas från löneökningstrymmet, om inte lokal överenskommelse om annat har träffats.

Retroaktiv omräkning

Löneöversynen avslutas senast 2010-12-10 resp. 2011-06-30

Inga retroaktiva omräkningar ska göras på utbetalda ersättningar och gjorda sjuk- och föräldraledighetsavdrag.

Tjänstledighetsavdrag ska omräknas retroaktivt.

Löneöversynen avslutas 2010-12-11 resp. 2011-07-01 eller senare

Retroaktiva omräkningar görs från och med datum för löneöversynen på utbetalda ersättningar och gjorda avdrag enligt nedan.

Övertidsersättning och andra ersättningar

Övertidsersättning 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 övriga ersättningar som beräknas i relation till månadslönen.

Sjuk – och föräldraledighetsavdrag

Sjukavdrag under kalenderdag 1 – 14 omräknas retroaktivt. Föräldraledighetsavdrag ska inte omräknas retroaktivt.

Tjänstledighetsavdrag

Tjänstledighetsavdrag omräknas retroaktivt.

9. Giltighetstid

Löneavtalet gäller till och med den 30 april 2012.