

# Förhandlingsprotokoll

<b>Ärende:</b>	Överenskommelse om allmänna anställningsvillkor och löner för perioden 2023-09-01 – 2025-08-31 för arbetstagare anställda inom Skola, förskola och fritidshem
<b>Parter:</b>	Fremia Sveriges Skolledare
<b>Tid och plats:</b>	2023-09-13 m fl datum
<b>Närvarande för Fremia:</b>	Gunnar Järsjö Karin Malmström Cecilia Westerlund
<b>Närvarande för Sveriges Skolledare:</b>	Monika Elowson Jerker Ambjörn

---

## § 1. Allmänna villkor.

Parterna träffar överenskommelse om allmänna anställningsvillkor med ändringar enligt bilaga 1 för tiden den 1 september 2023 till och med den 31 augusti 2025. Därefter löper avtalet med en ömsesidig uppsägningstid av sju dagar.

Rörlig ersättning vid lägerverksamhet räknas upp med märket 4,1 procent den 1 september 2023 respektive 3,3 procent den 1 september 2024.

## § 2. Löner

Parterna träffar överenskommelse om löner för perioden den 1 september 2024 till och med den 31 augusti 2025 enligt bilaga 2.

Lokal lönebildning innebär att löneökningarna fastställs i företagen utifrån dessas förutsättningar. Efter avslutad lönerevision respektive år ska summan av de fasta kontanta lönerna ha ökat med motsvarande värde som märket. Sveriges Skolledare 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. Partsarbeten

Parterna upptar under avtalsperioden diskussioner om kompletterande anställningsformer med beaktande av Arbetsförmedlingens uppdrag.

**§ 4. Ändrad lagstiftning**

Om lag eller rättspraxis förändras under avtalsperioden och sådan ändring berör bestämmelserna i avtalet om allmänna anställningsvillkor, ska förhandlingar upptas.

**§ 5. Avslut**

Förhandlingen förklarades avslutad.

**Vid protokollet**

**Justeras**

**Justeras**

**Justeras**

---

Gunnar Järsjö

---

Karin Malmström

---

Cecilia Westerlund

---

Monika Elowson

## § 2 Anställning

§ 2 Mom 1, sjunde stycket får följande nya lydelse

”Avtal om anställnings på prov kan förlängas om den anställda är frånvarande under en stor del av provtiden. Provtiden kan då, efter överenskommelse, förlängas med motsvarande tid som frånvaron varat.”

Text som utgår

”Avtal om anställnings på prov kan förlängas om den anställda är frånvarande under provtiden på grund av sjukdom eller föräldraledighet. Provtiden kan då, efter överenskommelse, förlängas med motsvarande tid som frånvaron varat.”

## § 6 Övertids-, mertidsersättning och övriga ersättningar

§ 6 Mom 7 Ersättning för lägerverksamhet höjs till 477 kronor från och med den 1 november 2023 och till 492 kronor den 1 november 2024.

## § 7 Tjänstledighet, ledighet med lön och föräldraledighet

§ 7 Mom 3:4 får följande tillägg

”...Vid partiell tjänstledighet proportioneras arbetstagarens månadslön.”

§ 7 Mom 3:4 får följande nya lydelse

Om en tjänstledighetsperiod omfattar en eller flera kalendermånader ska arbetstagarens hela månadslön\* dras av för var och en av kalendermånaderna. Vid partiell tjänstledighet hel kalendermånad proportioneras arbetstagarens månadslön.”

## § 8 Sjuklön

§ 8 Mom 1, andra stycket får följande tillägg

”Arbetstagare ska löpande inge läkarintyg, även efter den åttonde sjukdagen. Arbetstagaren ska löpande informera arbetsgivaren om fortsatt sjukskrivning...Arbetsgivaren ska för fullgörande av sitt rehabiliteringsansvar löpande informera sig om arbetstagarens rehabiliteringsbehov.”

Andra stycket får följande nya lydelse

”Arbetstagare ska löpande inge läkarintyg, även efter den åttonde sjukdagen. Arbetstagaren ska löpande informera arbetsgivaren om fortsatt sjukskrivning. Vidare ska arbetstagaren snarast meddela arbetsgivaren när arbetstagaren beräknar kunna återgå i

arbete. Arbetsgivaren ska för fullgörande av sitt rehabiliteringsansvar löpande informera sig om arbetstagarens rehabiliteringsbehov.”

§ 8 Mom 4, sjätte stycket ändras

”pensionsålder enligt tillämplig pensionsplan” till ”uppnått 69 år ålder”.

Sjätte stycket för följande nya lydelse

”När den anställda uppnått 69 års ålder utges sjuklön fr o m den 15:e dagen endast om arbetstagare och arbetsgivaren kommit överens om det.”

### **§ 9 Semester**

§ 9 Mom 2 får följande tillägg

”...eller arbetsgivaren tidigare följt semesterlagens bestämmelser om intjänandeår respektive semesterår.”

Momentet för följande nya lydelse

”Semesteråret utgörs av kalenderåret som tillika är intjänandeår om inte annat överenskommes i lokalt kollektivavtal eller arbetsgivaren tidigare följt semesterlagens bestämmelser om intjänandeår respektive semesterår.”

## **Löneavtal**

2024-09-01 – 2025-08-31

Fremia – Sveriges Skolledare

### **1. AVTALETS OMFATTNING**

Löneavtalet gäller medlemmar i Sveriges Skolledare anställda som rektor eller motsvarande inom avtalsområdet skolor, förskolor och fritidshem.

Avtalet gäller för perioden 1 september 2024 till och med 31 augusti 2025.

Det antecknas att begreppen "chef" respektive "arbetsgivare" används i löneavtalet.

Med "chef" menas rektor eller motsvarande och med "arbetsgivare" och menas styrelsen.

### **2. LÖNEREVISION**

Lönerevision sker den 1 september varje år.

Parterna är överens om att årliga löneökningar ska ske inom avtalsområdet. Intentionen med lokal lönebildning är att löneutvecklingen inom avtalsområdet inte ska vara sämre än övrig svensk arbetsmarknad.

Ny lön ska meddelas chefen senast den 31 oktober.

### **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 chefer med den kompetens som verksamheten behöver på kort och lång sikt.

Varje chef ska veta på vilka grunder lönen sätts och vad chefen kan göra för att påverka sin lön. Därför ska en regelbundet återkommande dialog föras mellan arbetsgivare och chef om sådana frågor som har betydelse för chefens arbetsresultat, utveckling och lön. Detta sker exempelvis i medarbetarsamtalet enligt punkt 6.

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

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

Bestämmande för den individuella lönesättningen är i första hand individuell mål- och resultatuppfyllelse. Utgångspunkten är de arbetsuppgifter, kompetenskrav och mål av både individuell och övergripande art som satts för verksamheten. Målen kan exempelvis avse utveckling av kompetens, lednings- och samarbetsförmåga, ekonomiskt och personellt ansvar, omdöme, målmedvetenhet, initiativförmåga, idériakedom och innovationskraft.

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

Motivet för varje utvecklingsinsats ska vara att stärka verksamhetens måluppfyllelse. Chefens utbildning och kompetensutveckling är av stor betydelse för verksamhetens utveckling och förnyelse. Genom att ge chefen kompetensutveckling för aktuella och framtida arbetsuppgifter och insatser blir denne bättre skickad 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

Lönesamtal sker direkt mellan arbetsgivaren och chefen.

*Anmärkning*

*Chefen bereds möjlighet att kontakta centralt förbund.*

##### 4.1 INFORMATION TILL CHEFEN

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

Arbetsgivaren informerar om tidsplanen för lönerevisionen.

## **4.2 LÖNESAMTAL**

Lönesamtal ska erbjudas i samband med lönerevisionen. Utgångspunkten är att lönesamtal hålls, men det förutsätter att chefen kan eller vill medverka.

Arbetsgivare och chef ska föra en dialog om chefens bidrag till verksamhetens mål och utveckling och värdera insatserna utifrån gällande lönekriterier. Arbetsgivaren och chefen bör därför diskutera fram för verksamheten viktiga lönebildande kriterier och göra dessa kända.

Det är av stor vikt att dialogen förs utifrån från de gemensamma utgångspunkterna som anges i punkt 3 och att chefens utveckling behandlas i dialogen.

Vid lönesamtalet meddelar och motiverar arbetsgivaren den nya lönen baserat på lönekriterier och uppnådda resultat.

Om arbetsgivaren föreslår ingen eller ringa löneutveckling, bör särskilda överläggningar

föras mellan chefen och arbetsgivaren om chefens förutsättningar för arbetsuppgifterna och rådande arbetsförutsättningar, behov av kompetenshöjande insatser eller andra ändamålsenliga åtgärder. Några individgarantier finns inte i avtalet.

## **4.3 FÖRTYDLIGANDE LÖNESAMTAL**

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

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

## **5. FÖRHANDLINGSORDNING**

### **5.1 LOKAL FÖRHANDLING**

Sveriges Skolledare kan påkalla förhandling vid tvist om löneavtalets tillämpning tidigast efter det att besked om ny lön lämnats till chefen, 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 chefen bör genomföra medarbetarsamtal som ska ligga till grund för löneutvecklingen.

Medarbetarsamtalet kan exempelvis innehålla:

- verksamhetens mål och utveckling
- uppföljning av satta mål för chefen och chefens bidrag till verksamhetens utveckling
- chefens arbetsuppgifter, ansvar, prestation och eventuella förändringar i arbetsinnehåll
- chefens kompetensutveckling
- chefens samarbets- och initiativförmåga
- förutsättningarna för chefen att leda verksamheten

## **7. OMFATTNING**

Löneavtalet omfattar chef som börjat sin anställning hos arbetsgivaren senast dagen före lönerevisionsdatum respektive år och är medlem i Sveriges Skolledare

### **7.1 ANSTÄLLNINGSAVTAL**

Om avtal om anställning har träffats och arbetsgivaren och chefen då skriftligen

har kommit överens om att den avtalade lönen ska gälla oberoende av nästkommande lönerevision ska chefen inte omfattas av det årets lönerevision.

### **7.2 VISSA PENSIONSFRÅGOR**

#### **7.2.1 PENSIONSMEDEFÖRANDE LÖNEHÖJNINGAR (GÄLLER ITP)**

Om lönehöjning utges till chef som slutat sin anställning och som är pensionsberättigad, skall höjningen ej vara pensionsmedförande. Om anställningen har upphört på grund av pensionsfall skall emellertid lönehöjningen vara pensionsmedförande.

#### **7.2.2 ANMÄLAN OM PENSIONSMEDEFÖRANDE LÖN**

Arbetsgivaren ska anmäla lönehöjning till aktuellt administrationsbolag för pension.



