

Löneavtal Sveriges Skolledare

Löneavtal

2023-01-01 – 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 januari 2023 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 klargöra 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, idériedom 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 LOKALFÖRHANDLING

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 CENTRALFÖRHANDLING

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 OMFATNING

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 PENSIONSMEDFÖRANDE 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 OMPENSIONSMEDFÖRANDE LÖN

Arbetsgivaren ska anmäla lönehöjning till aktuellt administrationsbolag för pension.