

FÖRHANDLINGSPROTOKOLL

Ärende: Redaktionell översyn av löneavtal

Parter: Fremia
Fackförbundet DIK

Tid och plats: den 13 februari 2024

Närvarande

för Fremia: Fredrik Mandelin (vid protokollet)

för DIK: Johanna Hektor och Linnea Skagerberg

- § 1 Efter avstämning mellan parterna i löneavtalet för Media-Kommunikation-Kreativa näringar har parterna enats om ändringar i löneavtalet enligt bilaga.
- § 2 Parterna är överens om att ändringarna i löneavtalet är av redaktionell karaktär och inte innebär någon materiell förändring.
- § 3 Förhandlingen avslutas i enighet.

Justeras för

Fremia



Fredrik Mandelin

DIK



Johanna Hektor

Bilaga: Löneavtal Media-Kommunikation-Kreativa näringar i ny lydelse från 1 januari 2024

Löneavtal

§ 1 Allmänna utgångspunkter

Arbetsgivaren och de anställda har ett gemensamt intresse av att skapa livskraftiga verksamheter/företag. Lönebildningen bör vara en positiv kraft i verksamheten och skapa förutsättningar för att de anställda utvecklas och stimuleras till goda arbetsinsatser. Därför är det viktigt att det finns en utvecklad och känd lönepolicy. Varje anställd ska veta på vilka grunder lönen sätts och vad denne kan göra för att påverka sin lön.

Ett förtroendefullt samarbete mellan Arbetsgivarens ledning, de anställda och parterna i detta avtal är av stor betydelse för lönebildningen. Lönesättningen ska underlätta för Arbetsgivaren att rekrytera, motivera och behålla sina anställda. De anställda som erhållit helt eller delvis nya arbetsuppgifter som kan betraktas som en befordran bör erhålla löneökning skilt från löneavtalet. En sådan löneökning ska ske i samband med förändringen.

En väl fungerande lönebildning stimulerar till engagemang, utveckling och goda arbetsinsatser och medverkar till att verksamhetens mål uppnås. Lönesättningen ska inte vara diskriminerande. Osakliga löneskillnader ska elimineras. Föräldralediga och sjukskrivna omfattas av löneöversynen och har rätt till lönesamtal. Löneöversynen ska, om möjligt, planeras och genomföras så att den anställdes nya lön kan utbetalas i juli månad eller annat datum Företaget och den anställda kommer överens om.

Om lokal part saknas övergår de rättigheter och skyldigheter som tillkommer lokal part enligt detta avtal till DIK.

MEDARBETARSAMTAL

Inför varje verksamhetsår ska lönesättande chef och enskild anställd genomföra ett medarbetarsamtal.

Samtalet ska äga rum årligen och bör innehålla den anställdes:

- arbetsuppgifter, ansvar och eventuella förändringar i arbetsinnehåll
- förväntade arbetsresultat/målsättning
- bidrag till måluppfyllelsen
- kompetensutvecklingsplan

Medarbetarsamtalet och den individuella kompetensutvecklingsplanen ska dokumenteras skriftligen och delges medarbetaren. Med kompetens menas här de samlade kunskaper, färdigheter, förmågor och förhållningsätt som gör det möjligt att utföra aktuella arbetsuppgifter i linje med de definierade målen och kraven på hur dessa ska uppnås.

Handwritten signature: JHE

§ 2 Årlig löneöversynöversyn

REVISIONSTIDPUNKT

Löneöversyn ska genomföras årligen per den 1 april. Arbetsgivaren kan tillämpa annan revisionstidpunkt på året.

NOT*

Av förhandlingsprotokoll framgår att det ska dokumenteras om Arbetsgivaren tillämpar annan revisionstidpunkt än 1 april.

Plats för lokal reglering hos Arbetsgivaren

Om annan revisionstidpunkt än ovan följer av lokalt kollektivavtal kan det anges här.

Det är viktigt att medarbetarsamtalet genomförs i anslutning till Arbetsgivarens verksamhetsplanering. På motsvarande sätt ska budgetarbetet relatera till verksamhetsplaneringen och det förberedande arbetet inför löneöversynen. Slutligen ska lönesamtalen relatera till medarbetarsamtalen vad avser utvärdering av uppställda mål m.m.

Löneprocessen hos Arbetsgivaren är cyklisk. Lön är ett styrmedel och dialogen mellan chefer och anställda är en viktig framgångsfaktor i all verksamhetsutveckling.

FÖRBEREDANDE ARBETE

Arbetsgivaren ska inför löneöversynen:

- analysera verksamhetens framtida inriktning, utveckling och ekonomiska förutsättningar
- se över befintlig lönestruktur och vid behov utarbeta förslag till önskad lönestruktur
- ta fram en lista över DIKs medlemmar hos Arbetsgivaren och löner. Listan ska på begäran från DIK överlämnas till densamme i anslutning till löneöversyn.

GENOMFÖRANDE AV LÖNEÖVERSYN

Lokalt avtal om hur löneöversyn ska gå till kan träffas mellan Arbetsgivaren och DIK eller med lokal part.

Där lokal part finns ska analysen – efter Arbetsgivarens förberedande arbete – utmynna i en diskussion mellan Arbetsgivaren och lokala parten om önskvärda förändringar och en gemensam upprättad målbild inför löneöversynen. Den kan visa att det utöver löneöversynen finns skäl att göra individuella justeringar för att åtgärda eventuella osakliga löneskillnader utifrån diskrimineringslagstiftningen.

Efter anmodan ska Arbetsgivare där lokal part saknas i stället genomföra motsvarande överläggning med DIK.

JHE

INDIVIDUELLA LÖNESÄTTANDE SAMTAL

Lönesättningen, som ska vara individuell och differentierad, sker genom årliga lönesättande samtal mellan lönesättande chef och enskild anställd.

De anställdas löner påverkas av:

- arbetsuppgifternas ansvar och svårighetsgrad
- den enskildes arbetsresultat, bidrag till verksamhetens utveckling och måluppfyllelse.

Arbetsgivaren och enskild anställd ska föra ett lönesamtal om:

- verksamhetens lönesättningsprinciper och faktorer av betydelse för den individuella lönesättningen
- den anställdes bidrag till det gångna årets verksamhet, måluppfyllelse och utveckling
- värdera den anställdes insatser/resultat utifrån fastställda lönekriterier
- uppföljning av satta mål för den anställda samt lönesättande chefens bedömning av den anställdes bidrag till verksamheten i övrigt

Det individuella lönesättande samtalet ska avslutas med att lönesättande chef meddelar och motiverar förslag till ny lön till den anställda. Om enskild anställd har haft en ogynnsam löneutveckling ska lönesättande chef och den anställda gemensamt diskutera den anställdes förutsättningar för arbetsuppgifterna, behov av kompetensutveckling eller andra åtgärder. Samtalet ska resultera i en dokumenterad utvecklingsplan. Uppstår oenighet kan frågan föras till lokal förhandling efter kontakt med DIK.

UTFALL OCH RESULTAT

Om DIK deltagit i överläggning ska Arbetsgivaren sammanställa löneutfallet per medlem och det totala utfallet för DIKs medlemmar hos Arbetsgivaren. Utfallet ska kunna överlämnas skriftligt till DIK.

Där lokal part finns ska utfall och resultat delges denna varvid eventuella skyldigheter gentemot DIK i stället fullgörs gentemot lokal part.

Lokal förhandling kan påkallas om löneöversynen avviker från löneavtalets intentioner eller om särskilda skäl föreligger. Om lokal part saknas kan lokal förhandling påkallas av eller med DIK.

I den årliga avstämningen mellan Arbetsgivaren och DIK ska Arbetsgivaren berätta om i vilken utsträckning rörlig lön liksom eventuell bonus tillämpas hos Arbetsgivaren.

UTVÄRDERING

Utvärderingen görs gemensamt och ska innehålla:

- analys av lönestrukturen före och efter löneöversynen
- uppföljning om huruvida osakliga löneskillnader rättats till
- analys av kvalitén och genomförandet av lönesamtalen, samt förhandlingsklimatet

Jan
JHE

Parterna utvärderar den genomförda löneöversynen som ett underlag för budgetprocess och kommande överläggning. Det är viktigt att såväl anställda som lönesättande chefer är delaktiga i utvärderingen.

Möjlighet till lokalt avtal om hur förberedelse och överläggning ska gå till kan träffas mellan Arbetsgivaren och DIK eller lokal part.

§ 3 Förhandlingsordning

Om endera parten vill påkalla lokal förhandling efter genomförda lönesamtal ska så ske skyndsamt.

Innan lokal förhandling avslutas har de lokala parterna möjlighet att få stöd och rådgivning, så kallad lönekonsultation, av de centrala parterna, om det uppkommit svårigheter i samband med lönebildningsprocessen.

Om den lokala förhandlingen inte leder till en uppgörelse, kan den hänskjutas till central förhandling Fremia och DIK. Central förhandling påkallas senast en månad efter genomförd lokal förhandling.

§ 4 Omfattning

Detta löneavtal omfattar samtliga anställda som omfattas av kollektivavtalet om allmänna villkor mellan Fremia och DIK enligt punkten 1.1 i Kollektivavtalet om de inte är undantagna enligt nedan.

UNDANTAG

I samband med att en anställning ingås eller en anställd får högre lön kan Arbetsgivaren och den anställda komma överens om att den anställda inte ska omfattas av löneöversynen.

RETROAKTIV OMRÄKNING

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

- Sjukavdrag till och med 14:e kalenderdagen omräknas retroaktivt.
- Föräldrapenningutfyllnad ska inte omräknas retroaktivt.
- Tjänstledighetsavdrag omräknas retroaktivt.
- För anställda med överenskommelse om reglerad arbetstid enligt Kollektivavtalet om allmänna villkor punkten 5.3 gäller följande.

- övertidsersättning ska omräknas retroaktivt med den genomsnittliga lönehöjningen för medarbetarna hos Arbetsgivaren, såvida inte lokal överenskommelse träffas om att omräkningen ska ske individuellt för varje medarbetare. Motsvarande gäller övriga ersättningar som beräknas i relation till månadslönen.

§ 5 Giltighetstid

Löneavtalet gäller från och med den 1 januari 2024 och tillsvidare. En årlig avstämning ska ske mellan parterna i detta löneavtal.

Avtalet ska utvärderas och utvecklas i samråd mellan parterna i detta löneavtal och verksamheterna.

Avtalet kan sägas upp till omförhandling med tre månaders uppsägningstid eller till upphörande med sex månaders uppsägningstid. Uppsägningstiden börjar löpa per den första dagen i nästkommande månad.

Stockholm den 13 februari 2024

Fredrik Mandelin

Johanna Hektor

Fremia

DIK