

## ***Bilaga 1***

### **LÖNEAVTAL 2010-04-01 - 2012-03-31**

#### **1 AVTALSPERIOD**

Detta avtal reglerar löner och lönesättning under perioden 2010-04-01 till 2012-03-31.

#### **2 OMFATTNING**

Detta löneavtal omfattar medarbetare<sup>1</sup> som börjat sin anställning vid företaget senast 2010-08-31.

Lönerevision enligt punkt 4.1 omfattar medarbetare som börjat sin anställning i företaget senast 2010-08-31 och vars lön ej är fastställd i 2010 års löneläge.

Lönerevision enligt punkt 4.2 omfattar medarbetare som börjat sin anställning i företaget senast 2011-05-31 och vars lön ej är fastställd i 2011 års löneläge.

Medarbetare som 2010-08-31 respektive 2011-05-31 är tjänstledig för minst tre månader framåt i tiden av annat skäl än sjukdom eller föräldraledighet är undantagen från detta löneavtal om överenskommelse ej träffas om annat. När medarbetare återgår i tjänst skall lönen bestämmas efter samma normer som gällt för övriga medarbetare vid företaget enligt detta avtal.

Föräldralediga eller sjukskrivna som av den anledningen varit helt frånvarande en månad före lönerevisionsdatumet och bedömas fortsätta vara helt frånvarande även efter lönerevisionsdatumet, har rätt att begära lönehöjning med det centrala avtalets värde från och med respektive lönerevisionsdatum.

Begäran ska göras till arbetsgivaren i anslutning till lönerevisionsdatum. För de år då de centrala kollektivavtalsförhandlingarna medför att revisionsdatum fastställts först sedan detta datum passerats gäller att sådan begäran ska göras senast en månad efter kollektivavtal träffats.

Sådan medarbetares lön ingår då ej i pottunderlaget.

Denna regel gäller ej föräldralediga med månadslön över 10 prisbasbelopp/12 eller sjukskrivna med månadslön över 7,5 prisbasbelopp/12.

Syftet med denna regel är att medarbetare som är långtidsfrånvarande av ovan angivna skäl, inte ska förlora inkomst på grund av att lokal lönerevision inte blir färdig och att ändrad inkomst därför inte kan anmälas

---

<sup>1</sup> Avtalet omfattar även visstidsanställda.

till försäkringskassan. Lokala parter kan därför disponera över denna regel för att bättre kunna anpassa den till lokala behov.

### **3. GRUNDLÄGGANDE PRINCIPER FÖR LÖNESÄTTNING**

Medieföretagen och Journalistförbundet är ense om att följande grundläggande principer och faktorer skall styra lönesättningen för redaktionella medarbetare.

Lönesättningen skall vara individuell och differentierad. Den skall utgå från kraven i befattningen och medarbetarens prestation. Lönen skall i princip öka med högre krav och förbättrad prestation. Arbetsledare skall i princip ha högre lön än underställd personal.

Även marknadskrafterna påverkar lönesättningen och lönenivån, liksom förmåner som ligger vid sidan av lönen.

Dessa principer skall tillämpas så att det uppstår en lönestruktur som är rättvisande för det enskilda företaget och löneskillnader skall kunna motiveras.

Ökad erfarenhet och ökade kvalifikationer möjliggör att medarbetare kan utvecklas för alltmer kvalificerade och ansvarskrävande befattningar och arbetsuppgifter, vilket normalt skall ge utslag i den individuella lönesättningen. Om utvecklingen medför befordran - eller annan markant befattningsförändring - som motiverar tillägg till lönen, skall sådana tillägg inte tas ur den allmänna potten.

Tillämpningen skall också vara sådan att medarbetare behandlas lika oavsett ålder och kön.

## **4 LÖNEHÖJNINGAR**

### **4.1 Allmän pott för individuell fördelning 2010-09-01**

En pott om 1,2 % av lönesumman för hel- och deltidsanställda medarbetare enligt avtalen för redaktionspersonal och aspiranter skall bildas och fördelas individuellt bland dessa.

Med lönesumman avses summan av de fasta kontanta lönerna. (I lönesumman ingår inte ersättningen enligt OB-bestämmelserna och det särskilda tillägget för lokalredaktörer) I beräkningsunderlaget skall ingå samtliga i Journalistförbundet organiserade medarbetares löner, dock med undantag för medarbetare som ej omfattas av löneavtalet eller som är redaktionschef eller motsvarande.

### **4.2 Allmän pott för individuell fördelning 2011-06-01**

En pott om 2,3 % av lönesumman för hel- och deltidsanställda medarbetare enligt avtalen för redaktionspersonal och aspiranter skall bildas och fördelas individuellt bland dessa. Vid fördelningen är varje medarbetare garanterad 294 kr per månad. För deltidsanställda skall beloppet proportioneras.

Med lönesumman avses summan av de fasta kontanta lönerna. (I lönesumman ingår inte ersättningen enligt OB-bestämmelserna och det särskilda tillägget för lokalredaktörer) I beräkningsunderlaget skall ingå samtliga i Journalistförbundet organiserade medarbetares löner, dock med undantag för medarbetare som ej omfattas av löneavtalet eller som är redaktionschef eller motsvarande.

## **5 LÄGSTA LÖNER**

### **5.1 2010-09-01**

För medarbetare med akademisk examen i journalistik eller annan akademisk examen om minst 120 poäng gäller en lägsta lön om 21 478 kronor. För övriga medarbetare gäller en lägsta lön om 19 529 kronor.

### **5.2 2011-06-01**

För medarbetare med akademisk examen i journalistik eller annan akademisk examen om minst 120 poäng gäller en lägsta lön om 21 972 kronor. För övriga medarbetare gäller en lägsta lön om 19 978 kronor.

### **5.3**

För att uppnå angiven lägsta lön används medarbetarens bidrag till löneutrymmet under punkt 4. Om summan inte räcker för att uppnå lönebeloppet skall resterande del ej tas från det tillgängliga utrymmet för lönehöjningar.

Lönebeloppen enligt ovan avser medarbetare med heltidsanställning. Vid tillämpningen av dessa belopp för deltidsanställda gäller att beloppen skall nedräknas i proportion till förhållandet mellan arbetstiden för deltidsanställningen och arbetstiden för motsvarande heltidsanställning.

Med "lön" avses här

- fast kontant lön
- naturaförmåner i form av kost eller bostad till i källskattetabellen angivet värde.

## **6 NYANSTÄLLDA**

Om journalistklubben så begär skall lönerna för följande kategorier medarbetare prövas särskilt vid lönerevisionerna den 1 september 2010 respektive den 1 juni 2011, under förutsättning att medarbetaren i fråga ej är undantagen från detta löneavtal.

- Medarbetare som har anställts 12 månader eller senare före respektive lönerevisionsdatum.
- Medarbetare som 12 månader före eller senare respektive lönerevisionsdatum har befordrats och inte i samband härmed har fått lönehöjning enligt principerna i punkt 3.

Om ovanstående bestämmelser leder till att särskilda lönehöjningar skall utges i samband med lönerevisionen, skall detta ske utöver det totala löneutrymme som står till förfogande vid lönerevisionen.

## **7 MEDARBETARE SOM SLUTAT SIN ANSTÄLLNING**

Om en medarbetare har slutat sin anställning 2010-09-01 eller senare och ej har fått lönehöjning enligt punkt 4.1 skall han till företaget anmäla sitt krav härpå senast inom en månad efter det att medarbetaren har underrättats om att lönerevisionen är genomförd. Om medarbetaren försummar detta, medför detta löneavtal ej längre någon rätt för denne till lönehöjning.

Motsvarande reglering gäller vid lönerevisionen 2011-06-01.

## **8 REDAN GENOMFÖRD LÖNEREVISION**

Har företaget i avvaktan på denna uppgörelse redan utgivit lönehöjning skall denna avräknas med vad medarbetare erhåller enligt denna överenskommelse.

Har vid ett företag personliga tillägg utgivits och därvid uttryckligen överenskommit, att eventuellt centralt avtal om generella lönehöjningar skall tillämpas, gäller sådan överenskommelse.

## **9 PENSIONSMEDFÖRANDE LÖNEHÖJNINGAR**

Företaget ska till PP/Alecta/PRI såsom pensionsmedförande lön från och med 2010-09-01 respektive 2011-06-01 anmäla löneökningar till följd av detta avtal.

## **10 RETROAKTIV OMRÄKNING**

Följande gäller beträffande utbetalade övertidsersättningar samt gjorda tjänstledighetsavdrag och sjukavdrag.

### **10.1 Övertidsersättning**

Övertidsersättningar skall omräknas retroaktivt. Omräkningen skall ske med den genomsnittliga lönehöjningen för medarbetarna vid företaget, såvida inte lokal överenskommelse träffas om att omräkningen skall ske individuellt för varje medarbetare.

### **10.2 Tjänstledighetsavdrag**

Tjänstledighetsavdrag skall omräknas retroaktivt. Omräkningen skall ske individuellt.

### **10.3 Sjukavdrag**

Sjukavdrag under arbetsgivarperioden, d v s de första 14 dagarna, skall omräknas retroaktivt.

Sjukavdrag fr o m dag 15 t o m dag 90 omräknas ej retroaktivt på lönedelar upp till 7,5 basbelopp. Lönedelar över 7,5 basbelopp omräknas. Sjukavdrag fr o m dag 91 på lönedelar över 7,5 basbelopp omräknas retroaktivt.

## **11 FÖRHANDLINGSORDNING**

### **11.1 Central förhandling**

Om oenighet uppstår om tillämpningen av detta avtal kan endera parten påkalla central förhandling.

För lönerrevisionerna 2010-09-01 och 2011-06-01 skall central förhandling påkallas senast en månad efter respektive lönervisionsdatum.

Parterna är ense om att förhandlingsfrågor efter denna tidsfrist ej skall aktualiseras såvida det ej har förelegat uppenbart hinder att dessförinnan begära förhandlingar.

### **11.2 Nämnden för lönefrågor**

Kan enighet om löneavtalets tillämpning ej nås i central förhandling kan endera parten, inom tre månader efter det att central förhandling förklarats avslutad, hänskjuta tvisten till nämnden.

Nämnden består av fyra ledamöter varvid parterna utser två ledamöter var. Parterna utser vidare var sin sekreterare.

Nämnden har att avge utlåtande i tvister rörande punkterna 3, 4 och 5. Om ett företag skulle vägra följa nämndens utlåtande gäller ej längre avtalet i den fråga tvisten avser.

I tvister som rör punkterna 1, 2, 6, 7, 8, 9 och 10 skall nämnden fungera som skiljenämnd och avgöra tvisten. Parterna skall utse en opartisk ordförande.