

PROTOKOLL

Bransch	Lernia AB respektive Lernia Utbildning AB
Ärende	Löner och allmänna anställningsvillkor 1 april 2013 - 31 mars 2016
Parter	Almega Tjänsteförbunden Sveriges Ingenjörer
Tid	26/6 resp 30/8 respektive 26 och 27 september, 3 respektive 8 oktober
Plats	Almeegas lokaler, Stockholm respektive per capsulam
Närvarande för	Almega Tjänsteförbunden Maria Eriksson Thomas Lansing Företaget Eva Gyllfors, förhandlingschef Sveriges Ingenjörer Åke Arneving Justeras Eva Gyllfors Åke Arneving

-
- § 1 Parterna träffar avtal om löner och allmänna anställningsvillkor för tiden 1 april 2013 – 31 mars 2016 avseende Lernia AB och Lernia Utbildning AB.

§ 2 Parterna träffar överenskommelse om löner enligt **bilaga 1**.

Vid lönerrevisioner under avtalsperioden 2013-2016 ska Lernia och Sveriges Ingenjörer på företagsnivå enligt löneavtalet p 4.2.1 analysera och diskutera om lämpligt löneutrymme och eventuella andra åtgärder för att säkerställa företagets möjligheter att rekrytera och behålla kompetent personal.

§ 3 Parterna prolongerar avtalen om anställningsvillkor med ändringar och tillägg enligt **bilaga 2**.

§ 4 **Arbetsgrupper**

De centrala parterna ska redigera avtalens texter för att uppnå ett modernare språk och tydligare struktur. Detta arbete inleds så snart avtalsförhandlingarna är avslutade, och bedrivs skyndsamt så att det nya avtalet snart kan tryckas.

Under avtalsperioderna ska de centrala parterna i en gemensam arbetsgrupp gå igenom och se över löneavtalets struktur och eventuellt göra Anpassningar av innehållet så att det har en hög relevans för företaget och dess verksamhet. Almega är sammankallande till det första mötet, och det ska ske senast 15 februari 2014.

§ 5 Under avtalsperioden åtar sig företaget att inom den centrala samverkan initiera en dialog kring det fackliga uppdraget inom bolagen såväl avseende rättigheter som skyldigheter utifrån förtroendemannalagen. En väl fungerande facklig verksamhet är till fördel både för företag och anställda. Inom den centrala samverkan bör parterna också dra upp riktlinjer för hur Utvecklingsavtalets regler bäst hanteras inom företagen. Det är viktigt att de fackliga förtroendemännen redovisar den fackliga tiden och att de lokala parterna samråder om hur den fackliga tiden ska redovisas. För att utföra sitt uppdrag behöver den förtroendevalde utbildning som tillhandahålls av den fackliga organisationen. Företaget måste ta hänsyn till den tid utbildningen och den lokala fackliga verksamheten kräver i förhållande till den fackliga förtroendevaldes ordinarie arbetsuppgifter. Samtidigt ska utbildningens förläggning planeras så att den i så liten omfattning som möjligt inverkar på företagets verksamhet.

§ 6 De centrala parterna uppmanar företaget att tillsammans med de fackliga företrädarna inom den centrala samverkan tillsammans gå igenom löneavtalen och ömsesidigt tillse att såväl medarbetare som chefer har en god kännedom om företagets löneprocess och lönekriterier.

§ 7

Kvarstår från tidigare protokoll:

Tidsåtgången för olika arbetsuppgifter kan variera avsevärt från individ till individ och även från situation till situation. Faktorer som ska beaktas är antalet kursdeltagare, deras förkunskaper, utbildningens art och komplexitet, utrustnings- och lokalmässiga förutsättningar, medarbetarens erfarenheter och utbildningens eller personalens sammansättning.

Genomförandet av utbildning är inte möjlig utan för- och/eller efterarbete. Detta behöver dock inte ligga i anslutning till själva genomförandet men ska ske inom ramen för ordinarie arbetstid på ett sätt som garanterar kvaliteten i undervisningen.

Inför ett uppdrag är det av särskild vikt att tid för för- och efterarbete inplaneras.

Eventuellt otillbörligt kringgående vid inhyrning

Om tjänstemannaparten påvisar åtgärder som måste anses utgöra otillbörliga kringgåenden av företrädesrätten till återanställning enligt 25 § i anställningsskyddslagen åtar sig arbetsgivarparten att diskutera hur denna situation ska hanteras.

Anmärkning: med "-parten" i avses i första hand de lokala parterna.

§ 8

Avtalen om löner och allmänna anställningsvillkor gäller för tiden 1 april 2013 – 31 mars 2016.

§ 9

Förhandlingarna förklaras **avslutade**.

Vid protokollet

Maria Eriksson

Justeras

Eva Gylförs

Åke Arneving

Avtal om lönebildning i Lernia AB och Lernia Utbildning AB

mellan Almega Tjänsteförbunden och Sveriges Ingenjörer fr o m 1 april 2013 – 31 mars 2016

Almega Tjänsteförbunden och Sveriges Ingenjörer är ense om följande avtal för Lernia AB och Lernia Utbildning AB.

1 Lönebildningens betydelse inom Lernia

Som ett av Sveriges största utbildningsföretag med utbildningsinsatser inom samtliga de områden som är viktiga för svenskt näringsliv, ska lönebildningen vara en positiv kraft i Lernias verksamhet och skapa förutsättningar för att individer utvecklas och stimuleras till goda insatser.

Lernias roll som ledande kunskapsföretag kräver ständigt utvecklingsarbete som alla medarbetare skall vara medverkande i och därmed bidra med sina insatser och som i sin tur leder till intäkter, som är en förutsättning för en positiv och gynnsam lönebildning. Härigenom kan lönebildningen bidra till ökad produktivitet, effektivitet och lönsamhet vilket möjliggör en positiv löneutveckling och trygghet i anställningen.

Ett förtroendefullt samarbete mellan företagsledning, chefer, fackliga företrädare och de anställda medarbetarna är av stor betydelse för lönebildningen.

Lönebildningen bygger på Lernias affärs- och verksamhetsidé samt ekonomi, produktivitetsutveckling och utvecklingskraft mot uppsatta övergripande mål.

2 Kompetensutveckling

Förutsättningar

Pedagogisk och teknisk utveckling och ändrade förutsättningar inom Lernia och hos uppdragsgivarna kräver ökad kompetens. Genom kompetensutveckling för aktuella och framtida arbetsuppgifter blir medarbetarna bättre skickade att bidra till verksamhetsmålen.

Utveckling av Lernias arbetsorganisation till följd av konkurrens, ny teknik och informationssystem, affärs- och marknadsorientering, nya beställarkrav etc förutsätter flexibilitet, decentralisering, delegering, ansvar och ökad kompetens. En sådan utveckling bör ge alla anställda möjlighet att efter verksamhetens behov utveckla sig i sitt arbete.

Ett kontinuerligt förändringsarbete förutsätter att såväl företagets som de anställdas utvecklingsbehov identifieras.

Behov

Alla anställda ska ges möjlighet att genom olika insatser utveckla den kompetens som behövs i nya eller förändrade arbetsuppgifter.

Det bör också beaktas att enskilda anställda har idéer utifrån sina perspektiv om sina egna och företagets utvecklingsbehov. Det kan vara fråga om att utveckla kunskaper och förmåga som på sikt kan gynna både den enskilde och företaget.

Utveckling i arbetet sker genom kombinationer av insatser som berör arbetsinnehåll, arbetssätt, arbetsorganisation, teknikstöd och kompetens.

Ansvar

Det är företagets ansvar att genomföra utvecklingsinsatser av personal, organisation och teknik. Samtidigt åvilar det den enskilde anställde att ta initiativ och ansvar för sin kompetensutveckling.

Måldialog/resultatdialog

En viktig grund för utvecklingen av de anställdas och företagets samlade kompetens är måldialogen mellan chef och medarbetare. Det är bl a i den dialogen som företagets utvecklingsprogram och dess genomförande kan göras känt. Dialogen kan också utgöra riktningvisare för den enskilde anställdes engagemang, reflexioner och planer. Dialogen ska föras i positiv anda och syfta till en god utveckling för de anställda och företaget.

Samverkan

Det är parternas uppfattning att genomförande av dialog och kompetensutveckling samt stöd till enskilda anställdas initiativ till egen utveckling bör anpassas till såväl Lernias som medarbetarens situation och utgå från Lernias affärsidé och långsiktiga visioner.

Genom ökad kompetens bidrar de anställda till Lernias produktivitetsutveckling och får en beredskap för framtida arbetsuppgifter.

3 Principer för lönesättningen i Lernia

Lönesättningen skall vara individuell och differentierad med hänsyn till verksamhetens krav, arbetsuppgifternas art och innehåll, individuell kompetens och erfarenhet samt uppnådda resultat i relation till satta mål. Marknadskrafterna och de lokala parternas strävan efter viss lönestruktur i företaget skall också påverka lönesättningen.

Vid den individuella lönesättningen skall särskilt beaktas hur medarbetaren uppfyllt satta mål och de resultat som vederbörande uppnår.

Parterna betraktar den individuella måldialogen som ett naturligt och nödvändigt led i det lokala kompetens- och löneutvecklingsarbetet. Syftet är att

klarlägga vilka behov och förväntningar som ska vara uppfyllda för att resultera i lönehöjningar för den enskilde. Utgångspunkten för samtalet är Lernias personal- och lönepolitik.

Samma värdering och tillämpning beträffande ovanstående principer skall gälla samtliga anställda.

4 Löneprocessen och de lokala förhandlingarna

4:1

För att nå målet med en bra lönebildning krävs att företaget har en lönepolicy som är tydlig och redovisar företagets värderingar samt är väl känd.

Det är inom Lernia - hos företagsledning, chefer, fackliga företrädare och anställda - som kunskaper finns om företagets förutsättningar beträffande lönebildningen. Uppläggnings- och formerna för genomförandet av löneprocessen ska ske i samverkan. Parterna ska härvid finna samarbets- och förhandlingsformer som stödjer ett aktivt lokalt lönearbete, där parterna bidrar med sina kunskaper från verksamheten. Här ingår att varje arbetstagare ges kunskap om på vilka grunder lönen sätts och hur arbetstagaren kan påverka sin löneutveckling. Härigenom uppnås en lönesättning som kan accepteras av både arbetsgivaren och den enskilde medarbetaren.

4:2

Nedanstående beskriver processen inför förestående lönerevision:

- 1 Överläggning på företagsnivå mellan parterna där bl a formerna för lönerevision, företagets ekonomiska förutsättningar, marknadssituation, löneutrymme m m ska diskuteras.
- 2 Därefter sker samverkan på motsvarande sätt (se punkt 1) på regional nivå mellan parterna.
- 3 Arbetsgivaren genomför lönesamtal med medarbetaren.
- 4 Arbetsgivaren lämnar förslag till respektive fackförbund till nya löner rörande i Sveriges Ingenjörer organiserade anställda.
- 5 Önskar de lokala fackliga organisationerna påkalla lokal förhandling ska detta ske inom 14 dagar efter det att arbetsgivaren lämnade sitt förslag.
- 6 Om enighet inte uppnås kan endera part begära central förhandling inom tre veckor från att den lokala förhandlingen avslutades.
- 7 Efter avslutad lokal alternativt central förhandling, alternativt om lokal förhandling inte påkallats enligt p 5, fastställs den nya lönen.
- 8 För Sveriges Ingenjörers medlemmar ska en utvärdering av processen och löneutfallet genomföras på företagsnivå efter avslutad lönerevision respektive år.

4:3

Vid framtagande av kriterier för lönesättningen kan nedanstående beaktas:

- Arbetsuppgifternas innehåll, svårighetsgrad och ansvaret som följer därav
- Arbetstagarens prestation och sätt att uppfylla kraven som ställs
- Arbetstagarens idériakedom och pedagogiska färdigheter
- Förmåga att leda, ta initiativ och samarbeta
- Utbildning, kunskap och erfarenheter samt
- Ekonomiskt ansvar, verksamhetsansvar och personalansvar

Kriterierna ska tillämpas lika för alla av detta avtal berörda arbetstagare.

För de medarbetare som inte uppfyllt satta mål och därför inte erhållit någon lönehöjning ska parterna komma överens om åtgärder för att åstadkomma en förbättring.

4:4

Om lokal överenskommelse om annat inte träffas, ökas lönesumman enligt följande:

- Den 1 april 2013 avsätts 2,0 % av de fasta kontanta lönerna för Sveriges Ingenjörers medlemmar som är tillsvidareanställda per den 1 april 2013.
- Den 1 april 2014 avsätts 2,3 % av de fasta kontanta lönerna för Sveriges Ingenjörers medlemmar som är tillsvidareanställda per den 1 april 2014.
- Den 1 april 2015 avsätts 2,5 % av de fasta kontanta lönerna för Sveriges Ingenjörers medlemmar som är tillsvidareanställda per den 1 april 2015.

Lönesumman fördelas individuellt.

4:5

Det ligger i avtalets anda att överenskommelsen om löner träffas lokalt. Detta gäller även omfattning, tillämpningsregler och förhandlingsordning. Enligt avtalets omfattningsskrivningar kan dock central förhandling påkallas av respektive part.

Detta avtal gäller under perioden 1 april 2013 till och med den 31 mars 2016 och sedan med sju dagars ömsesidig uppsägningstid.

Tillämpningsanvisningar till Avtal om lönebildning

1 Omfattning

1.1 Detta lönebildningsavtal omfattar medarbetare som börjat sin anställning vid företaget senast den 1 april 2013, 2014 respektive 2015.

1.2 Undantag av vissa kategorier

Detta lönebildningsavtal omfattar ej medarbetare som den 1 april 2013, 2014 respektive år 2015

- ej har fyllt 18 år

eller

- har träffat överenskommelse med arbetsgivaren om ”fryst” lön

eller

- är anställd på prov och antingen ej har övergått direkt från tidigare anställning, i vilken medarbetare har omfattats av avtal om allmänna villkor, eller vars anställning ej har varat fortlöpande under 6 månader

eller

- innehar anställning som utgör bisyssla

eller

- har anställts vid företaget efter det att medarbetaren har uppnått den pensionsålder som tillämpas.

Överenskommelse kan träffas om att lönehöjning ska utges till medarbetare, som enligt ovan är undantagen från löneavtalet. Därvid ska bestämmelserna i detta vara vägledande.

Medarbetare som den 1 april 2013, 2014 respektive år 2015 är tjänstledig för minst tre månader framåt i tiden av annat skäl än sjukdom eller föräldraledighet är undantagen från detta löneavtal om inte överenskommelse träffats om annat. När medarbetaren återgår i tjänst ska lönen bestämmas efter samma normer som gällt för övriga medarbetare vid företaget enligt detta avtal.

1.3 Anställningsavtal med avtalad lön för kommande år

Om Lernia och en medarbetare den 1 april 2013, 2014 respektive 2015 eller senare har träffat avtal om anställning och därvid även om viss lön och de vidare uttryckligen har överens-

kommit att den avtalade lönen ska gälla oberoende av påföljande års lönerevision ska medarbetaren inte omfattas av detta lönebildningsavtal.

1.4 Redan genomförd lönerevision

Om Lernia i avvaktan på detta löneavtal redan har utgett lönehöjningar ska dessa avräknas mot vad medarbetaren nu kan erhålla förutsatt att uttrycklig lokal överenskommelse om detta har träffats.

2 Tillämpningsregler

2.1 Arbetstidsförändring

Om arbetstidens längd för medarbetarna vid Lernia eller vissa av dessa förändras ska lönerna för berörda medarbetare ändras i proportion till arbetstidsförändringen.

3 Vissa pensionsfrågor

3.1 Anmälan om pensionsmedförande lön

Lernia ska till Collectum såsom pensionsmedförande lön anmäla lönehöjning från den dag lönehöjningen skett.

4 Förhandlingsordning

4.1 Lokal förhandling

Om representant för berörda fackliga organisationer vid Lernia så begär ska lokal förhandling ske om tillämpningen av detta avtal enligt vad som anges i punkt 4:1 i lönebildningsavtalet.

4.2 Central förhandling

Kan enighet om tillämpningen av detta avtal inte nås vid lokal förhandling kan endera parten påkalla central förhandling enligt vad som anges i punkt 4.3 i lönebildningsavtalet.

De centrala parternas representanter ska vid förhandlingen aktivt - och med hänsyn till de ståndpunkter som intagits av de lokala parterna - tillämpa föreliggande avtal och beakta intentionerna vid dess tillkomst.

Almega Tjänsteförbundens och respektive parts medverkan ska syfta till att lokala lösningar bryts upp samtidigt som nya lösningar prövas.

Vid den centrala förhandlingen tillförs den lokala tvisten dessutom ytterligare synpunkter från de centrala parterna. Dessa kan bidra till att tvistefrågan kan lösas på ett sätt, som alla inblandade parter finner rimligt och riktig.

Det åligger de centrala parternas representanter att vid tvistens behandling på alla sätt söka undvika att tvistefrågan förblir olöst och de lokala motsättningarna ökar.

Central förhandling ska påkallas senast tre veckor efter den lokala förhandlingens avslutande.

4:3 Nämnden för lönefrågor

Kan enighet om löneavtalets tillämpning inte nås i centrala förhandlingar kan endera av förbundsparterna, inom tre månader efter det att central förhandling förklarats avslutad, hänskjuta tvisten till nämnden för lönefrågor.

Nämnden består av en representant för vardera parten samt lika många från Almega.

Nämnden har att avge ett utlåtande i tvister rörande punkten 4 i löneavtalet. Om Lernia skulle vägra följa nämndens utlåtande gäller inte längre avtalet i den fråga tvisten avser.

I tvister som rör avtalets omfattning, och förhandlingsordningen samt vissa pensionsfrågor (punkt 1, 2, 3 och 4 i denna bilaga) ska nämnden fungera som skiljenämnd och avgöra tvisten. Almega Tjänsteförbunden och respektive part på arbetstagar- sidan ska därvid utse en opartisk ordförande.

Allmänna anställningsvillkor

1 Omfattning

Ny lydelse enligt nedan

Avtalet gäller för samtliga medarbetare i Lernia AB respektive Lernia Utbildning AB, anslutna till Almega Tjänsteförbunden.

3 Anställningsformer

3:1 Tidsbegränsad anställning

En ny punkt 9

Anställning avseende viss tid enligt Skollagen. Sådan anställning ger inte arbetstagaren företrädesrätt till tjänster för vilka arbetstagaren inte uppfyller Skollagens behörighetskrav.

4 Arbetstid

4:1:3 Ersättning för chefer med flera

Ny lydelse av första stycket enligt nedan

Med den som är chef eller med medarbetare som har frihet i arbetstidsförläggningen kan överenskommelse träffas om att övertidsersättning i stället utges genom högre lön och/eller fem extra semesterdagar.

7 Föräldraledighetstillägg

En sjätte föräldralönemånad införs. Det innebär att fjärde stycket får följande lydelse:

Föräldraledighetstillägget utges för högst två ledighetsperioder om sammanlagt *högst 180 kalenderdagar*. Om tjänstledigheten skulle bli kortare än *180 kalenderdagar* utges föräldraledighetstillägg inte för längre tid än ledigheten omfattar. Arbetsgivaren och medarbetaren kan överenskomma om annan förläggning av ledigheten.

9 Uppsägning

Fjärde stycket får ny lydelse enligt nedan

Vid provanställning och för den som fyllt 67 år eller anställts efter uppnådd ordinarie pensionsålder gäller en ömsesidig uppsägningstid av en månad.

Ett nytt, femte, stycke införs:

Tidsbegränsad anställning kan bringas att upphöra före den tid som avsetts vid anställningstillfället genom att arbetsgivare eller tjänsteman lämnar skriftlig underrättelse. Sådan anställning upphör en månad efter det att någondera parten lämnat skriftlig underrättelse till den andra parten. Från arbetsgivarens sida får sådan underrättelse inte lämnas efter det att sex månader förflutit från anställningens tillträdande.

Anmärkning:

Avtalets samtliga tidsbegränsade anställningar kan avbrytas i förtid. Detta oavsett om man avtalat om en uppsägningstid eller inte.

Har en tjänsteman haft en kortare visstidsanställning och därefter anställs på nytt kan den nya visstidsanställningen avslutas enligt denna regel så länge den sammanlagda anställningstiden är högst sex månader.

För tjänsteman som en gång fått sin visstidsanställning avbruten i förtid kan inte nytt avbrytande ske.

10 Giltighetstid

Kollektivavtalet om löner och allmänna anställningsvillkor gäller under perioden 1 april 2013 till den 31 mars 2016. Därefter gäller avtalet tillsvidare med sju dagars ömsesidig uppsägningstid.