

ORIGINAL

PROTOKOLL

Bransch	Lernia AB, Lernia Utbildning AB, Lernia College AB, Lernia Consulting AB och Lernia Tech AB
Ärende	Löner och anställningsvillkor 1 april 2010 - 31 mars 2012
Parter	Almega Tjänsteförbunden ST
Tid	11, 14, 15, 18, 29 och 30 juni 2010
Plats	Almeegas resp ST:s lokaler, Stockholm
Närvarande för	Almega Tjänsteförbunden Maria Eriksson, vid protokollet
	Företaget Tobias Frohm
	ST Maria Olwæus Christer Petersson Ewa Wiklund Vivienne Lesner
Justeras	Maria Olwæus Tobias Frohm

-
- § 1 Förhandlingens syfte var att träffa överenskommelse om löner och allmänna anställningsvillkor för tiden 1 april 2010 – 31 mars 2012 avseende Lernia AB, Lernia Utbildning AB, Lernia College AB, Lernia Consulting AB och Lernia Tech AB.
- § 2 Parterna träffade överenskommelse om löner enligt **bilaga 1.**

- § 3 Nu gällande avtal om allmänna anställningsvillkor prolongeras med i **bilaga 2** angivna ändringar och tillägg.
- § 4 Det är av betydelse för företaget att befintliga regler och riktlinjer om hur tidrapportering av faktiskt arbetad tid är tydliga så att likstämighet uppnås oavsett verksamhet och ort.
- § 5 Parterna enas om att på lokal nivå gemensamt undersöka om antalet visstidsanställningar ökat i omfattning.
- § 6 Det är av ömsesidigt intresse att det regelverk som finns kring fackligt arbete, såväl i lag som i lokala avtal, åtföljs och tillämpas likvärdigt inom företaget och baseras på ömsesidigt förtroende.
- § 7 I situationer av övertalighet och eventuella arbetsbristuppsägningar finns möjlighet för arbetsgivaren att i det enskilda fallet erbjuda olika former av omställningsutbildningar.
- § 8 I överenskommelsen 2007 överenskom parterna att tillsätta en arbetsgrupp med uppgift att modernisera och anpassa arbetstidsavtalet (bilaga 2 i Allmänna bestämmelser) till företagets förutsättningar. Av olika skäl har det arbetet inte utförts. I första hand bör arbetet utföras lokalt och primärt hantera den lokala tillämpningen av regelverket. Gruppens arbete avslutas senast till årsskiftet 2011/2012.
- § 9 I diskussionerna kring löneavtalets utformning och med anledning av ST:s yrkanden kring systemet med livsarbetstid (bilaga 3 i 2007 års överenskommelse) påpekar ST att ett flertal av deras medlemmar i praktiken inte har möjlighet att använda det flexitidsavtal som finns på företaget. Parterna är överens om att den enskilde har möjlighet att välja att en del av löneutrymmet i stället avsätts till arbetstidskonto i form av ledig tid eller pensionspremier; se Avtal om lönebildning (bilaga 1) paragraf 4:2.

§ 10

Utbildning och kompetenssparande

Det konstateras att överenskommelser om att skapa kompetenskonton har träffats på andra avtalsområden. Parterna i denna överenskommelse ska gemensamt följa utvecklingen. I den mån avtal om kompetenskonton eller annan lämplig lösning träffas på dessa andra områden förbinder sig parterna att uppta förhandlingar för att avsätta motsvarande materiella resurser och att anpassa system för företagens förutsättningar. Avsättning sker fr o m att ett sådant system sätts i tillämpning.

§ 11

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 "parterna" respektive "arbetsgivarparten" i protokollets §§ 10 respektive 11 avses i första hand de lokala parterna.

§ 12

Parterna är överens om att sker förändringar sjuklönelagens regler om sjuklöneperiodens längd under avtalsperioden, ska motsvarande relevant ändring genomföras i detta avtal.

§ 13

Avtalen om löner och allmänna anställningsvillkor gäller för tiden 1 april 2010 – 31 mars 2012.

§ 14

Förhandlingen förklarades härefter **avslutad**.

Vid protokollet:



Maria Eriksson

Justeras



Maria Olwæus



Tobias Frohm

Avtal om lönebildning i Lernia AB, Lernia Utbildning AB, Lernia College AB, Lernia Consulting AB och Lernia Tech AB

**mellan Almega Tjänsteförbunden
och ST fr o m 1 april 2010 – 31 mars 2012**

Almega Tjänsteförbunden och ST är ense om följande avtal för Lernia AB, Lernia Utbildning AB, Lernia College AB, Lernia Consulting AB och Lernia Tech AB (Lernia).

1 Lönebildningens betydelse inom Lernia

Som 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 anställda att ta initiativ och ansvar för sin kompetensutveckling.

Måldialog

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 produktivitet utveckling 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 påverkar också 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.

Respektive lokal part kan senast 1 augusti respektive år påkalla förhandling om lönerevision.

I förhandlingen görs först en gemensam genomgång av avtalets intentioner och tillämpningen inom Lernia utifrån Lernias personalpolitik samt träffas överenskommelse om lönerevisionsdatum. Därefter sker förhandling om de individuella lönerna och därigenom konstateras utfallets storlek.

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.

4:2

Om lokal överenskommelse om annat inte träffas gäller följande:

- Den 1 juni 2010 avsätts en lönepott motsvarande 0,9% av de fasta kontanta lönerna för medarbetare som är tillsvidareanställda per den 1 juni 2010. Normalt ska varje medarbetare erhålla en lönehöjning om lägst 100 kr per månad.
- Den 1 juni 2011 avsätts en lönepott motsvarande 2,6% av de fasta kontanta lönerna för medarbetare som är tillsvidareanställda per den 1 juni 2011. Normalt ska varje medarbetare erhålla en lönehöjning om lägst 290 kr per månad.

Resterande del av lönesumman respektive år fördelas individuellt.

4:2:1

”Lokal överenskommelse om annat” kan förutom annat löneredvisionsdatum och annat utrymme exempelvis även avse arbetstidsförkortning eller pensionspremie.

4:3

Det ligger i avtalets anda att överenskommelsen om löner träffas lokalt. Enligt avtalets omfattningsskrivningar kan dock central förhandling påkallas av respektive part.

Detta avtal gäller till och med den 31 mars 2012 och sedan med sju dagars
ömsesidig uppsägningstid.

Almega Tjänsteförbunden

ST



1 Omfattning

1.1 Detta lönebildningsavtal omfattar medarbetare som börjat sin anställning vid företaget senast den 1 juni 2010 respektive den 1 juni 2011.

1.2 Undantag av vissa kategorier

Detta lönebildningsavtal omfattar ej medarbetare som den 1 juni 2010 respektive den 1 juni 2011

- ej har fyllt 18 år

eller

- har träffat överenskommelse med arbetsgivaren om "frost" 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 varit 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 juni 2010 respektive den 1 juni 2011 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 juni 2010 respektive den 1 juni 2011 eller senare har träffat avtal om anställning och därvid även om viss lön och de vidare uttryckligen har överenskommit att den avtalade lönen ska gälla oberoende av påföljande års lönerrevision ska medarbetaren inte omfattas av detta lönebildningsavtal.

1.4 Redan genomförd lönerrevision

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 arbetstagarsidan ska därvid utse en opartisk ordförande.



Allmänna anställningsvillkor

1 Omfattning

Ny lydelse enligt nedan

Avtalet gäller för samtliga medarbetare i Lernia AB, Lernia Utbildning AB, Lernia College AB, Lernia Consulting AB och Lernia Tech AB anslutna till Almega Tjänsteförbunden.

4 Arbetstid

Införs ett tredje stycke (från protokollet 2007)

När nationaldagen infaller på lördag eller söndag erhåller medarbetaren ledighet med lön motsvarande det dagliga genomsnittliga heltidsarbetstidsmättet. För deltidсанställd proportioneras ledigheten i förhållande till sysselsättningsgraden. Ledigheten förläggs i samråd mellan arbetsgivaren och medarbetaren.

4:4:2 Restidsersättningens storlek

Begränsningen om att restidsersättning utges för max. 6 timmar/ kalenderdygn utgår.

7 Föräldraledighet enligt föräldraledighetslagen samt föräldraledighetstillägg

Ny lydelse enligt nedan

7:2 Föräldraledighetstillägg

Under förutsättning att medarbetaren haft en oavbruten anställning hos arbetsgivaren under minst ett år före den första dagen av föräldraledighet utges ersättning enligt följande.

Föräldraledighetstillägget beräknas enligt nedan:

- På lönedelar under 10 prisbasbelopp dras 0,9 x dagslönen per kalenderdag
- På lönedelar över 10 prisbasbelopp dras 0,1 x dagslönen per kalenderdag

Föräldraledighetstillägg utges ej för lönedelar över 15 prisbasbelopp.

Föräldraledighetstillägget utges för högst två ledighetsperioder om sammanlagt högst 150 kalenderdagar. Om tjänstledigheten skulle bli kortare än 150 kalenderdagar utges föräldraledighetstillägg inte för längre tid än ledigheten omfattar. Arbetsgivaren och medarbetaren kan överenskomma om annan förläggning av ledigheten.

Ersättning utges för ledighet som infaller inom 24 månader räknat från barnets födelse eller vid erhållande av vårdnad i samband med adoption.

Har föräldrapenning nedsatts/indragits enligt lagen om allmän försäkring ska ersättning enligt ovan reduceras i motsvarande mån.

9 Uppsägning

9:1 Uppsägningstid från medarbetaren

Uppsägningstider för tjänsteman som anställdts före 1997 05 01 utgår.

9:2 Uppsägningstid från arbetsgivaren

Uppsägningstider för tjänsteman som anställdts före 1997 05 01 utgår.

