

## PROTOKOLL

Bransch Lernia AB respektive Lernia Utbildning AB

Ärende Löner och allmänna anställningsvillkor 1 april 2017  
– 31 mars 2020

Parter Almega Tjänsteförbunden  
Seko

Tid 5/4, 20/4, 24/4, 18/5, 30/5, 7/6 och 14 juni 2017

Plats Almegas lokaler, Stockholm

Närvarande för

**Almega Tjänsteförbunden**

Anna Romare  
Thomas Lansing

**Företaget**

Kim Friberg, HR-chef

**Seko**

Roger Pettersson

**Justeras**

Thomas Lansing  
Roger Petersson

- 
- § 1 Parterna träffar avtal om löner och allmänna anställningsvillkor för tiden 1 april 2017 – 31 mars 2020 avseende Lernia AB, Lernia Utbildning AB och Sweja Kunskapscenter AB.
- § 2 **Det antecknas att** parterna den 14 juni 2017 träffat ”Överenskommelse om Flexpension i Tjänsteföretag” och ”Överenskommelse om avtalsförändringar” från och med den 1 april 2017.

AL AB

§ 3 Parterna träffar överenskommelse om löner enligt **bilaga 1** (införs som bilaga 3 i avtalstexten).

Vid löneöversyn enligt lönebildningsavtalet ska Lernia och Lärarförbundet på företagsnivå analysera och diskutera åtgärder för att trots lärarkrisen säkra företagets möjligheter att på lång sikt behålla och rekrytera behöriga lärare. Vid lönesättning ska Lernia särskilt uppmärksamma lärare som uppfyller behörighetskrav enligt lag och/eller kundavtal.

§ 4 I enlighet med och efter de principer som fastslagits i separat överenskommelse avseende Flexpension den 14 juni 2017 avsätts 0,2 procent till Flexpension i Tjänsteföretag från och med den 1 november 2017 och ytterligare 0,2 procent från och med den 1 april 2018. 2019 sker ingen ytterligare ökad avsättning.

§ 5 Parterna träffar överenskommelse om ändringar i allmänna villkor enligt följande:

Följande två punkter utgår ur avtalet:

#### **6:5 Inskränkningar i rätten till sjuklön**

- Den som vid anställningens början fyllt 60 år kan komma överens om att rätten till sjuklön upphör efter 15:e dagen i sjuklöneperioden
- Den som vid anställningens början inte talat om att han lider av en viss sjukdom har inte rätt till sjuklön från 15:e dagen om frånvaron beror på denna sjukdom.

Övriga avtalsförändringar redovisas i separat protokoll gällande "Överenskommelse om avtalsförändringar" daterad 2017-06-07 som ingår i separat överenskommelse avseende Flexpension den 7 juni 2017. Avtalsförändringar som berörs är bl.a. avseende bestämmelser om semester, anställningsformer, beredskap och ny förhandlingsordning.

§ 6 **Arbetsgrupp**

Under hösten 2017 ska en arbetsgrupp bestående av företrädare för företaget respektive lokala förtroendevalda inleda ett arbete med en översyn av företagets arbete med arbetsmiljö. Arbetsgruppen ska kartlägga hur arbetsmiljöarbetet bedrivs samt hur Arbetsmiljöverkets föreskrifter följs. Vidare ska arbetsgruppen titta på former för samverkan i arbetsmiljöfrågor. I samband med detta ska även villkor och förutsättningar för skyddsombud gås igenom i syfte att säkerställa en ändamålsenlig skyddsorganisation.

I det inledande mötet deltar även representanter för de centrala parterna. Det första mötet ska ha ägt rum senast den

20

31 oktober 2017 och arbetet ska vara slutfört senast den 15 december 2018, varvid de centrala parterna deltar.

§ 7 Parterna är överens om "Förutsättningar för lokalt fackligt arbete", enligt **bilaga 2**. (införs som bilaga 4 i avtalstexten). Detta dokument har inte status av kollektivavtal och kan inte heller bli föremål för skadeståndstalan.

§ 8 *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.*

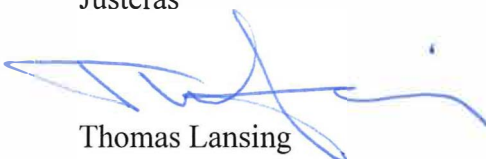
§ 9 Avtalen om löner och allmänna anställningsvillkor gäller för tiden 1 april 2017 – 31 mars 2020.

§ 10 Förhandlingarna förklaras **avslutade**.

Vid protokollet

  
Anna Romare

Justeras

  
Thomas Lansing

  
Roger Pettersson

**Avtal om lönebildning i Lernia AB, Lernia Utbildning AB och Sweja Kunskapscentrum AB mellan Almega Tjänsteförbunden och Fackförbundet ST, Lärarförbundet, Seko, Service- och Kommunikationsfacket och Sveriges Ingenjörer  
fr o m 1 april 2017 – 31 mars 2020**

Almega Tjänsteförbunden och Fackförbundet ST, Lärarförbundet, Seko, Service- och Kommunikationsfacket respektive 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 anställda 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 Lönekriterier**

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.

#### **4:2:1 Gäller för Fackförbundet ST, Lärarförbundet och Sveriges Ingenjörer**

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 relevant nivå mellan parterna.
- 3 Arbetsgivaren genomför lönesamtal med medarbetaren.
- 4 Arbetsgivaren lämnar till respektive fackförbund förslag till nya löner för medlemmar i de berörda organisationerna.
- 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 medlemmar i de berörda organisationerna ska en utvärdering av processen och löneutfallet genomföras på företagsnivå efter avslutad lönerevision respektive år.

#### **4:2:2 Gäller för Seko, Service- och Kommunikationsfacket:**

Respektive lokal part kan senast 1 september 2017, 1 augusti 2018 samt 1 augusti 2019 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.

#### **4:3 Löneutrymme**

##### **4:3:1 Gäller för Fackförbundet ST, Lärarförbundet respektive Sveriges Ingenjörer**

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

- Den 1 april 2017 avsätts 2,0 %, 1 april 2018 avsätts 1,8 % och 1 april 2019 avsätts 2,3 % av de fasta kontanta lönerna för respektive förbunds medlemmar som är tillsvidareanställda per den 31 mars 2017, den 31 mars 2018 och den 31 mars 2019.



Ökningen av lönesumman fördelas individuellt.

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.

**4:3:2 Gäller för Seko, Service- och Kommunikationsfacket**

Om lokal överenskommelse om annat inte träffas gäller följande:

- Den 1 april 2017 avsätts 2,0 %, 1 april 2018 avsätts 1,8 % och 1 april 2019 avsätts 2,3 % av de fasta kontanta lönerna för respektive förbunds medlemmar som är tillsvidareanställda per den 31 mars 2017, den 31 mars 2018 och den 31 mars 2019.

Vid fördelningen av löneutrymmet ska normalt varje medarbetare erhålla en lönehöjning om lägst 200 kr per den 1 april 2017, om lägst 190 kr per den 1 april 2018 och om lägst 200 kr per den 1 april 2019.

Resterande del av ökningen av lönesumman respektive år fördelas individuellt.

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

**4:4 Avtalsperiod**

Detta avtal gäller under perioden 1 april 2017 till och med den 31 mars 2020 och sedan med sju dagars ömsesidig uppsägningstid.

Almega Tjänsteförbunden  
Fackförbundet ST  
Seko, Service- och Kommunikationsfacket  
Sveriges Ingenjörer

## Tillämpningsanvisningar till Avtal om lönebildning

### A Omfattning

#### A.1

Detta lönebildningsavtal omfattar medarbetare som börjat sin anställning vid företaget senast den 1 april 2017, 1 april 2018 och 1 april 2019.

#### A.2 Undantag av vissa kategorier

Detta lönebildningsavtal omfattar ej medarbetare som den 1 april 2017, 1 april 2018 och 1 april 2019

- 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 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 2017, 1 april 2018 respektive 1 april 2019 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.

### **A.3 Anställningsavtal med avtalad lön för kommande år**

Om Lernia och en medarbetare den 1 april 2017, 1 april 2018 respektive 1 april 2019 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.

### **A.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.

## **B Tillämpningsregler**

### **B.1 Arbetstidsförändring**

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

## **C Vissa pensionsfrågor**

### **C.1 Anmälan om pensionsmedförande lön**

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

## **D Förhandlingsordning**

### **D.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.

### **D.2 Central förhandling**

Kan enighet om tillämpningen av lönebildningsavtalet inte nås vid lokal förhandling kan endera parten påkalla central förhandling enligt vad som anges i punkt 4:2:1 respektive 4:2:2 i lönebildningsavtalet.

PR

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.

### **D: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 A, B, C och D i denna tillämpningsanvisningar) ska nämnden fungera som skiljenämnd och avgöra tvisten. Almega Tjänsteförbunden och respektive part på arbetstagsidan ska därvid utse en opartisk ordförande.

## **Förutsättningar för lokalt fackligt arbete**

Parterna är ense om att det fackliga uppdraget är ett betydelsefullt inslag i företagets verksamhet och utveckling och att det för den förtroendevalde även kan utgöra en viktig del i den personliga utvecklingen. Därför är det viktigt att skapa goda förutsättningar för medarbetare att kunna åta sig fackliga uppdrag genom att:

- Underlätta för den fackliga organisationen att kunna utveckla och behålla förtroendevalda med erfarenhet och hög kompetens.
- Ge förtroendevald som åtar sig fackligt uppdrag lika möjligheter till utveckling som annan anställd.
- Fackligt förtroendevald ska ges möjlighet att kombinera yrkesrollen och det fackliga uppdraget.
- Tillse att löneutvecklingen för förtroendevald inte missgynnas i förhållande till likvärdiga befattningar på grund av det fackliga uppdraget.

## **Inledning av det fackliga uppdraget**

Det är den fackliga organisationens uppgift att anordna utbildning för den fackligt förtroendevalde avseende de skyldigheter och rättigheter som följer med det fackliga uppdraget. Företaget och den fackligt förtroendevalde diskuterar uppdragets omfattning och dess samspel med det ordinarie arbete.

## **Under pågående uppdrag**

Det är angeläget att företaget och facklig förtroendevald under mandatperioden genomför utvecklingsinsatser avseende den yrkesmässiga rollen och diskuterar samspelet mellan den yrkesmässiga och fackliga rollen, och vid behov även alternativa karriärvägar. Detta kan vara en del av det normala utvecklingssamtalet, men kan även diskuteras med andra företrädare i företaget än den närmaste chefen.

## **Efter avslutat fackligt uppdrag**

För att underlätta återgång efter avslutat fackligt uppdrag ser parterna det som naturligt med ett utvecklingssamtal för att diskutera återgången till tidigare yrkesroll eller alternativa karriärvägar inom företaget. Utifrån detta upprättas en handlingsplan med utvecklingsåtgärder i relation till uppdragets längd och omfattning.