

LÖNEAVTAL

Mellan Vittra AB och Lärarnas Samverkansråd (Läraryrket och Lärarnas Riksförbund)

§ 1 Avtalets omfattning

Avtalet gäller medarbetare i Vittra AB och dess dotterbolag.

§ 2 Avtalsperiodens längd

Detta avtal löper under tiden 1 mars 2008 till och med 31 mars 2010 med en ömsesidig uppsägnings-tid av tre månader. Har överenskommelsen inte sagts upp inom föreskriven tid förlängs den för en tid av ett år i sänder med en ömsesidig uppsägnings-tid av tre månader.

§ 3 Lönebildningens betydelse

Lönebildningen ska vara en positiv kraft i företagets verksamhet och underlätta för företaget att be-hålla och rekrytera medarbetare som uppfyller Vittras kompetensprofil och pedagogernas uppdrag och roller. Lönen ska skapa förutsättningar för att medarbetare utvecklas och stimuleras till goda arbetsinsatser så att verksamhetens mål uppnås. Lönebildningen ska på så vis bidra till hög kvalitet, effektivitet, lönsamhet och lärande. Detta möjliggör en fortsatt positiv löneutveckling för medar-be-tarna och bidrar till trygghet i anställningen.

§ 4 Lönepolicy – Principer för lönesättning och lönerevision

Lönerna ska vara individuella och differentierade med utgångspunkt i kompetens, erfarenhet och resultat. Marknadskrafterna, samhällsekonomi, de resurser som kommunerna satsar på skolan, samt företagets strävan efter en viss lönestruktur i företaget påverkar också lönerna. Varje medarbetare ska veta på vilka grunder lönen sätts och vilka krav som gäller för att erhålla en god löneutveckling.

Den individuella löneutvecklingen bygger på att mål kommuniceras och kontrakteras för att tydliggöra förväntat arbetsresultat. Det handlar om att kommunicera både gemensamma och individuella mål samt de förändringar och förbättringar som förväntas. Arbetsresultat som kännetecknas av personligt ansvar, tydlighet och olikhet premieras. Systemet ska premiera såväl individuella som gemensamma prestationer och säkerställa att Vittra är en högpresterande, snabbväxande och lärande organisation. Det är uppnått resultat som belönas i Vittra.

Lönepolicyn och lönesystemet ska vara väl kända av samtliga medarbetare och tydligt ange vad som krävs för att uppnå en god löneutveckling. Detta gör att medarbetare har möjlighet att påverka sin löneutveckling. För resultatbedömningen vid lönerevision i samband med utvecklings- och lönesamtalen används företagets gemensamma bedömningsunderlag. För varje medarbetare upprättas en handlingsplan som ska stödja dennes utveckling och arbetsinsatser så att verksamhetens mål nås.

Det är av stor betydelse att bedömningen av de faktorer som påverkar lönen för medarbetare sker på så tydliga grunder som möjligt. Lönesamtalet mellan chef och medarbetare är ett medel för att erhålla en grund för bedömning av kompetens och arbetsinsatser samt därmed också en grund för lönesättning för medarbetare. Lönesamtalets syfte är att skapa en process där den individuella löneutvecklingen knyts samman med resultat, kvalitet, kompetens och prestation.

§ 5 Lönesystem – löneutrymme och fördelning

Vittraföretagens lönesystem, som är kopplat till lönepolicyn enligt § 4, anger vilka styrande faktorer som ligger till grund för beräkning och fördelning av löneutrymme till respektive enhet.

§ 6 Lönerevision

Lönerevision äger rum 2008-05-01 och 2009-05-01. Det garanterad utfallet för löneöversynerna 2007, 2008, 2009 ska uppgå till lägst 10,2 %.

Vid beräkning och avräkning från det individuella utrymmet räknas deltidsanställd arbetstagare som heltidsanställd.

Löneförhöjning som utgivits under respektive avtalsår ska avräknas från det totala utrymmet på enheten.

Anställningsavtal som ingåtts senare än 6 månader före respektive lönerevision omfattas ej av löneavtalets bestämmelser för den lönerevisionen.

Förändrad anställningsform innebär ingen automatisk omprövning av lönen.

Ovan nämnda bestämmelser om utrymmets beräkning gäller inte för verksamhetschefer och skolchefer. Dessa genererar således inget utrymme.

§ 7 Förhandlingsordning

Löneutrymmet ska fördelas individuellt utan individgarantier utifrån följande handläggningsordning.

1. Inför lönerevisionen ska de centrala avtalsparterna genomföra överläggningar, där arbetsgivaren redogör för det aktuella löneutrymmet. Arbetsgivarens lönepolitik och protokoll från senast genomförda lönesamverkansforum är grunden för dessa överläggningar.
2. Resultatet av överläggningarna ska inte ha kollektivavtals status. Protokoll skall föras vid överläggningen.
3. Arbetsgivaren ska till lokalavdelningen respektive kommunföreningen överlämna namn på anställda i organisationen.
4. Arbetsplatsombuden/Lokalombuden ska före den 1 mars överlämna förteckning över till organisationen anslutna medlemmar på enheten.
5. På respektive enhet går arbetsplatsombud/lokalombud och chef igenom underlaget, förutsättningarna och kriterierna för den årliga löneöversynen. Vid ett gemensamt möte informerar chefen, tillsammans med arbetsplatsombudet/lokalombudet, enhetens medarbetare om löneöversynens förutsättningar och kriterier.
6. Löneöversyn sker genom att respektive chef, med alla av detta avtal berörda medarbetare, för lönesamtal, lämnar förslag och kommer överens om ny lön till den 1 maj. Resultatet av löneöversynen för respektive arbetstagarorganisations medlemmar överlämnas till arbetsplatsombud/lokalombud senast 1 maj.

Anmärkning; Den överenskomna lönen kan ändras med anledning av lokal förhandling enligt punkt 6.

7. Om inte lokal förhandling påkallas senast den 15 maj anses chefens förslag fastställt.

Om oenighet uppstår om tillämpningen av detta avtal kan endera parten begära central förhandling. Central förhandling ska påkallas senast den 30 maj årligen.

§ 8 Lönesamverkansforum på företagsnivå

Parterna är överens om att bilda ett gemensamt lönesamverkansforum som syftar till att stimulera goda och konstruktiva samverkansformer. Lönesamverkansforumet bygger på en dialog kring företagets principer och system för individuell lönesättning och enheternas löneutrymme.

Målet med arbetet i lönesamverkansforumet är att analysera aktuell lönestatistik, utvärdera utfall och fördelning av årets lönerevision med fokus på lönepolicy och lönesystem, samt att föreslå utvecklingsåtgärder av gällande lönesystem i syfte att uppnå vad som framgår av § 3 ovan. Deltagare i lönesamverkansforumet är representanter från företaget och fackliga företrädare.

Lönesamverkansforum kommer att arrangeras årligen under september månad med arbetsgivaren som sammankallande och avslutas i och med att protokoll justeras.