

CONFIDENTIAL

PROTOKOLL

Ärende Avtal om löner och anställningsvillkor 1 april 2017 – 31 mars 2020

Bransch Utbildningsföretag

Parter Almega Tjänsteförbunden
Sveriges Ingenjörer

Tid 15 maj 2017

Plats Almegas lokaler i Stockholm

Närvarande för **Almega Tjänsteförbunden**
Anna Romare, Almega Tjänsteförbunden
Jenny Moberg, Almega Tjänsteförbunden

Stefan Hansson, ordförande
Henrika Holgén
Börje Johansson

Sveriges Ingenjörer
Frida Elfving

Plats Almegas lokaler i Stockholm

§ 1 *Det antecknas att parterna den 22 februari 2017 träffat Överenskommelse om Flexpension i Tjänsteföretag och ändringar i allmänna villkor i Tjänstemannaavtal Utbildningsföretagen från och med den 1 april 2017.*

I enlighet med och efter de principer som fastslagits i överenskommelsen av den 22 februari 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.

§ 2 Parterna är överens om "Förutsättningar för lokalt fackligt arbete", enligt **bilaga 1**. Detta dokument har inte status av kollektivavtal och kan inte heller bli föremål för skadeståndstalan.


F.E.

- § 3 Parterna träffar avtal om löner och lönebildning för avtalsområde Utbildningsföretag enligt bilaga 2.
- § 4 Parterna är överens om att det samlande avtalsvärdet är 6,5 % för avtalsperioden 2017-04-01 – 2020-03-31.
- § 5 Parterna är överens om att löneavtalet även tillämpas för medlemmar i annat arbetstagarförbund anslutet till SACO- P- förbund. Detta gäller, utan dessa SACO- P- förbund är part i avtalet, från det datum som Almega Tjänsteförbunden Utbildningsföretagen, fått bekräftelse från Sveriges Ingenjörer om att förbundet godtagit denna reglering. Detta gäller för de förbund som undertecknat bekräftelsen.
- § 6 Kvarstår från tidigare protokoll:
Nyanställd tjänsteman har rätt att, en gång på betald tid, under en timme delta i av den lokala klubben anordnad information om den lokala fackliga verksamheten på företaget.
- § 7 Parterna prolangerar avtal om anställningsvillkor med ändring enligt nedan:

Följande två punkter utgår ur Utbildningsavtalet § 6:5

- 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 fr o m 15:e dagen om frånvaron beror på denna sjukdom.

§ 8 Parterna är överens om att under avtalsperioden inleda ett arbete med översyn av bestämmelsen om föräldralön i 7:1.

§ 9 Avtal om löner och allmänna villkor gäller för tiden 1 april 2017 – 31 mars 2020. Efter giltighetstidens utgång gäller avtalen med en veckas ömsesidig uppsägningstid.

§ 10 Avtalet kan sägas upp för det tredje avtalsåret (1 april 2019 - 31 mars 2020) under förutsättning att avtalen för tjänstemän sagts upp för märkessättande kollektivavtalsområden inom industrin. Sådan

CSA
FC

uppsägning ska ske senast den 30 september 2018.

§ 11

Förhandlingarna avslutades.

Stockholm den 15 maj 2017



För Almega Tjänsteförbunden
Utbildningsföretagen



För Sveriges Ingenjörer



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.

Om
LAR
FE

Avtal om lönebildning i företagen mellan Almega Tjänsteförbunden, Almega Utbildningsföretagen och Sveriges Ingenjörer

1 april 2017 - 31 mars 2020

Detta avtal gäller för medlemmar i Sveriges Ingenjörer som är anställda vid företag anslutna till Almega Tjänsteförbunden, Almega Utbildningsföretagen.

1 Gemensamma utgångspunkter

Det är parternas gemensamma uppfattning att ökad lönsamhet, värdeskapande utvecklingskraft i företagen samt stabila och förtroendefulla relationer mellan de lokala parterna utgör avgörande förutsättningar för ökad konkurrenskraft och tillväxt.

Sammantaget skapar detta bättre förutsättningar för medarbetarnas löneutveckling i företagen.

Värdeskapande är resultatet av en process som förutsätter tydliga mål för företagets verksamhet och för medarbetaren. Företagets chefer har ett särskilt ansvar för att mål sätts och att uppföljning av resultat sker.

Avtalets inriktning är att skapa en process där medarbetarens uppnådda resultat i form av kompetens och duglighet knyts samman med den individuella löneutvecklingen. Vid den årliga lönedialogen ges medarbetaren dessutom möjlighet att påverka den egna löneutvecklingen. Som grund för detta ligger den enskilde medarbetarens kompetensutveckling.

Motivet för varje utvecklingsinsats ska vara att skapa en högre kompetensnivå för att därigenom stärka företagets konkurrenskraft. Medarbetarnas utbildning och kompetensutveckling är av stor betydelse för företagets värdeskapande förnyelse. Genom att utveckla medarbetaren för aktuella och framtida arbetsuppgifter och insatser blir denne bättre skickad att bidra till att verksamhetens mål uppnås.

2 Företagets utveckling och medarbetarens kompetensutveckling

Förutsättningar

Teknisk utveckling och ändrade förutsättningar i det egna företaget och hos uppdragsgivarna kräver ökad kompetens. Genom kompetensutveckling för aktuella och framtida arbetsuppgifter blir tjänstemännen bättre skickade att bidra till verksamhetsmålen.

Utbildning och kompetensutveckling av medarbetarna är således av stor betydelse för företagets produktivitet och förnyelse. Motivet för varje utvecklingsinsats ska vara att skapa en högre kunskapsnivå och därigenom stärka företagets konkurrenskraft. Detta sker genom att förbättra den enskilde medarbetarens kunskaper och färdigheter i arbetsuppgifterna.

Utbildningen sker mot bakgrund av företagets behov av utbildad personal för aktuell och framtida verksamhet. Utbildningsinsatserna ska baseras på den enskilde medarbetarens intresse, förmåga och möjlighet att tillföras kunskaper och utvecklas inom ramen för nuvarande


F.E

och tillkommande arbetsuppgifter. Det årliga utvecklingssamtalet är en självklar utgångspunkt för diskussion och planering av den enskilde medarbetarens kompetensutveckling.

Behov

Alla anställda ska ges möjlighet att genom olika insatser utveckla den kompetens som behövs i nya eller förändrade arbetsuppgifter. Ett kontinuerligt förändringsarbete förutsätter att såväl företagets som de anställdas utvecklingsbehov identifieras.

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.

Samverkan

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

Formerna för dialog med de anställda, planering, genomförande och uppföljning av olika utvecklingsinsatser ska diskuteras mellan de lokala parterna.

3 Grundläggande principer för lönebildning i företagen

3:1

Lönesättning och löneutveckling för medarbetarna sker mot bakgrund av de förhållanden som skapar företagets ekonomiska förutsättningar, främst produktivitetens utvecklingen och medarbetarnas bidrag härtill.

Lönesättningen ska vara en del av en produktivets- och intäktskapande process och stimulera till ökade insatser.

3:2

Lönesättningen ska vara individuell och differentierad med hänsyn till verksamhetens krav och arbetsuppgifternas art och innehåll, individuell kompetens, duglighet och uppnådda resultat, samt insatser för utvecklingen av andras kompetens som är av vikt för verksamheten.

Utgångspunkten är härvid de arbetsuppgifter och kompetenskrav samt de mål av såväl individuell som övergripande art som satts för verksamheten. Målen kan även avse utveckling av personliga färdigheter och egenskaper, varvid exempel på betydelsefulla bedömningsgrunder är ämnes- och yrkesteknisk kompetens, lednings- och samarbetsförmåga, ekonomiskt och personellt ansvar, omdöme, målmedvetenhet, initiativförmåga, idériedom och innovationskraft samt relationer till uppdragsgivarna.

Handwritten signature

Det är viktigt att en årlig dialog förs mellan lönesättande chef och berörd medarbetare med utgångspunkt från de grundläggande principerna för lönesättningen i företaget.

Bestämmande för den individuella lönesättningen är i första hand hur satta mål uppfylls och de resultat som vederbörande uppnår.

Samma värderingar och tillämpning av ovanstående principer ska gälla för samtliga medarbetare. Framgår det att diskriminerande skillnader finns i företaget ska dessa åtgärdas. Föräldralediga ska omfattas av lönerevisionen på samma villkor som övriga medarbetare.

4 Löneprocessen och de lokala löneförhandlingarna

4:1

De gemensamma principerna för lönebildningen enligt detta avtal förutsätter att de lokala parterna gör en gemensam genomgång av avtalets intentioner och tillämpningen på företaget. Med sin kännedom om företagets förhållanden ska de lokala parterna genom ömsesidigt hänsynstagande i samband medverka i lönebildningen. Parterna upprättar en tidplan för den lokala löneprocessen och överenskommer om lönerevisionstidpunkt.

I samband med den individuella lönerevisionen görs en analys av lönestrukturen. Denna ska återspegla medarbetarens ökade kvalifikation, utbildning, kompetens samt erfarenhet, värdeskapande förmåga, samarbetsförmåga och arbetsinsats. Analysen av lönestrukturen ska ha som syfte att för Sveriges Ingenjörer gruppen uppnå önskad lönestruktur.

4:2

Arbetsgivaren överlämnar till Sveriges Ingenjörers klubb förslag till nya individuella löner för Sveriges Ingenjörers medlemmar. Om Sveriges Ingenjörers klubb så begär, förhandlar de lokala parterna och träffar överenskommelse om de individuella lönerna, varvid redovisas en analys av lönestrukturen och beaktas medarbetarnas ökade erfarenheter i sina arbetsuppgifter, höjda krav i arbetet, större befogenheter och ansvar, befördran samt bättre arbetsinsatser. Lönestrukturen ska återspegla medarbetarnas kvalifikationer i form av teknisk utbildning och kompetens.

Om begäran om förhandling inte framställs inom tre veckor efter det att arbetsgivaren lämnat sitt förslag, fastställer arbetsgivaren lönerna.

För medlem i Sveriges Ingenjörer som erhåller ringa eller ingen löneökning bör särskilda överläggningar föras mellan berörda parter om den enskildes förutsättningar för arbetsuppgifterna och rådande arbetsförutsättningar, behov av kompetenshöjande insatser eller andra ändamålsenliga åtgärder. Det är naturligt att arbetsgivaren ger medarbetaren möjlighet att påverka sin egen löneutveckling.

Saknas Sveriges Ingenjörers klubb vid företaget lämnas förslag till och sker överläggning med den enskilde medarbetaren.

Lönerevisionsdatum är den 1 april 2017, respektive den 1 april 2018 och 1 april 2019, om inte de lokala parterna enas om andra tidpunkter. Enas inte parterna om annat avsätts en pott om 1,5 %, av de fasta kontanta lönerna för Sveriges Ingenjörers grupp per den 31 mars

CA
F.E

2017, respektive 1,3 % fr.o.m. den 31 mars 2018 samt 1,8 % fr.o.m. den 31 mars 2019. Individuell fördelning sker med utgångspunkt från de grundläggande principerna för lönesättningen.

I lönerrevisionen ska inom företaget härutöver göras en löneöversyn för avtalsområdet innebärande genomgång av lönestrukturen och förhandla om löneökningar i syfte att bibehålla eller uppnå önskad struktur. Värdet av den angivna löneöversynen uppskattas till 0,5 % per revisionstidpunkt. Härvid ska beaktas de i gruppen ingående tjänstemännens ökade erfarenheter i sina befattningar, mer kvalificerade arbetsuppgifter, höjda krav i arbetet, större befogenheter och ansvar, bättre insatser samt sådan utveckling av egna och andras kompetens som är av vikt för verksamheten.

I det fall ett företag har sin verksamhet förlagd till olika orter eller om det på samma ort har flera enheter, där lönerrevisionen omfattar färre än 10 medarbetare gäller om inte lokal överenskommelse om annat träffas, att löneutrymmet ska beräknas på flera närbelägna enheter, som tillsammans har minst 10 medarbetare som omfattas av lönerrevisionen.

Förhandling ska dock genomföras på varje ort/enhet så att den enskilde medarbetarens lön blir föremål för förhandling.

5 Lokal och central förhandling

Löneprocessen och de lokala förhandlingarna genomförs varje år på ett sådant sätt att lokalt avtal träffas i så nära anslutning till lönervisionsdatumet som möjligt.

Det ligger i avtalets anda att överenskommelse om löner träffas lokalt. Enligt avtalets förhandlingsordning kan dock central förhandling påkallas av endera parten. Om enighet inte kan uppnås kan central förhandling begäras av endera parten. Central förhandling ska påkallas senast tre veckor efter den lokala förhandlingens avslutande.

5:1 Företag där lokal akademikerklubb saknas

Vid företag där det saknas fackliga förtroendemän från Sveriges Ingenjörer med fullmakt att förhandla om löner ska arbetsgivaren senast en månad före lönervisionsdatum ge medarbetaren ett förslag till ny lön baserat på de mål- och lönesamtal som förts. På begäran ska medlemmen få en skriftlig redovisning av skälen till den föreslagna löneökningen.

De centrala parterna kan lämna råd och anvisning om lönerrevisionen, konsultation. Om de centrala parterna enas om råd för hur lönerrevisionen ska genomföras på företaget ska arbetsgivaren följa dessa vid fastställande av lönen.

Om parterna inte enas och central förhandling inte begärs så fastställs ny lön enligt arbetsgivarens förslag.



Detta avtal gäller under perioden 1 april 2017 till och med den 31 mars 2020. Därefter löper avtalet med sju dagars uppsägning.

Almega Tjänsteförbunden -
Almega Utbildningsföretagen



Sveriges Ingenjörer



Bilaga 1

Arbets tid

Har kortare arbetstid överenskommit lokalt enligt de centrala avtalen 1998-2000, 2001-2003, 2004-2007 ska förkortning enligt dessa överenskommelser fortsätta tillämpas om de lokala parterna inte enats om annat.

AA
FE