

PROTOKOLL

Bransch	Lernia AB respektive Lernia Utbildning AB och Lernia Collage AB
Ärende	Löner och allmänna anställningsvillkor 1 april 2012 - 31 mars 2013
Parter	Almega Tjänsteförbunden Sveriges Ingenjörer Läraryrket
Tid	16 april, 20 april, 3 maj, 15 maj och 18 juni 2012
Plats	Företagets och Almegas lokaler, Stockholm

Närvarande för

Almega Tjänsteförbunden

Maria Eriksson
Jenny Moberg

Företaget

Stefan Ludvigsson

Sveriges Ingenjörer

Åke Arneving

Läraryrket

Annica Pettersson

Justeras

Stefan Ludvigsson
Åke Arneving
Annica Pettersson

§ 1

Parterna träffar avtal om löner och allmänna anställningsvillkor för tiden 1 april 2012 – 31 mars 2013 avseende Lernia AB, Lernia Utbildning AB och Lernia College AB.

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

§ 3 Parterna prolongerar avtalen om anställningsvillkor.

§ 4 Parterna enas om att under denna avtalsperiod i protokollet införa en ny tidsbegränsad anställningsform med följande lydelse:

anställningen avser arbetstagare som anställs för viss tid där skollagens särskilda villkor för anställning inte är uppfyllda. Sådan anställning ger inte företrädesrätt enligt 25 § LAS.

Denna anställningsform ska parterna utvärdera vid avtalsperiodens slut. I utvärderingen ska parterna också beakta övriga anställningsformer och dess relevans för verksamhetens behov.

§ 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 lokal 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 Inom ramen för det utvecklingsarbete som bedrivs angående löneprocessen och MBB – Måldialog – Bedömning – Belöning, uppmanar de centrala parterna företagen att tillsammans med de fackliga företrädarna inom den centrala samverkan att tillsammans gå igenom löneavtalen och ömsesidigt

tillse att såväl medarbetare som chefer har en god kännedom om företagets löneprocess och lönekriterier.

§ 7

I löneprocessen avseende 2012 beslutar de lokala parterna hur värdet av avlösningen av för utbildning och kompetenssparande från 2010 ska hanteras. Om de lokala parterna inte enas ökas värdet av löneutrymmet ovan med på marknaden motsvarande materiella resurser.

I och med denna överenskommelse är det i § 8 i avtalet av den 30 juni 2010 angivna utrymmet för utbildning och kompetenssparade slutgiltigt avlost.

§ 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 "arbetsgivarparten" i protokollets §7 avses i första hand de lokala parterna

§ 8 Avtalen om löner och allmänna anställningsvillkor
gäller för tiden 1 april 2012 – 31 mars 2013.

§ 9 Förhandlingarna förklaras **avslutade**.

Vid protokollet

Maria Eriksson

Justeras

Stefan Ludvigsson

Åke Arneving

Annica Pettersson