

PROTOKOLL

Bransch	Almega Tjänsteförbunden bransch Utbildningsföretag
Ärende	Avtal om löner och allmänna anställningsvillkor för perioden 2023-04-01 – 2025-03-31
Parter	Almega Tjänsteförbunden bransch Utbildningsföretag Sveriges Ingenjörer
Tid	2023-02-14, 2023-03-03, 2023-03-09, 2023-03-17, 2023-03-20, 2023-03-24, 2023-03-29, 2023-04-05, 2023-04-11, 2023-04-17, 2023-04-20, 2023-04-24, 2023-04-25, 2023-04-27, 2023-05-03, 2023-05-04, 2023-05-05, 2023-05-10, 2023-05-11
Plats	Almeegas lokaler Stockholm och digitalt via teams
Närvarande för	Almega Tjänsteförbunden avtal bransch Utbildningsföretag AnnEva Bomberg Ann-Christin Nilsson Pia Andersson Astrakan Marie-Louise Bondesson Lernia Utbildning Henrika Holgén Academedia Börje Johansson Montico Sveriges Ingenjörer Hanneli Lindholm Jens Ranta Sveriges Lärare jämte delegation
Protokollsjusterare	AnnEva Bomberg och Hanneli Lindholm

§ 1 Avtal och avtalsperiod

Parterna träffar avtal om löner och allmänna anställningsvillkor för perioden 2023-04-01 – 2025-03-31.

§ 2 Allmänna anställningsvillkor m m

Parterna är överens om att prolongera gällande avtal om allmänna anställningsvillkor till och med den 31 mars 2025.

§ 3 Redaktionella ändringar allmänna villkor

Parterna är överens om de redaktionella ändringar som framgår av bilaga 1.

§ 4

Löneavtal

Parterna träffar avtal om löner enligt bilaga 2.

Då parterna nu träffar ett löneavtal med lokal lönebildning är parterna överens om att teckna ett avtal om partsgemensam lönestatistik. Statistikavtalet ska färdigställas senast den 31 augusti och tillämpas från och med insamlingen av lönerna september 2023.

Parterna har enats om att följa upp tillämpningen av det nya löneavtalet under februari 2024 respektive under februari 2025. Vid uppföljningen ska parterna bland annat gå igenom den partsgemensamma lönestatistiken. Parterna ska också följa upp hur löneavtalets regel om att aktualiserad stupstock endast faller ut om minst tio medlemmar på närbelägna enheter har tillämpats och fungerat.

§ 5

Partsgemensamma löneseminarier

För att stödja lokala parter i löneprocessen ska parterna bjuda in lokala parter till partsgemensamma lönekonferenser samt ta fram partsgemensamma kommentarer till det nya löneavtalet.

§ 6

Kompetensutveckling

Parterna enas om att punkt 2 "Företagets utveckling och medarbetarens kompetensutveckling" i löneavtalet som gällde 2020 – 2023 läggs som bilaga till det nya löneavtalet. Parterna är överens om att se över bilagan under avtalsperioden.

§ 7

Flexpension

Det sker ingen ytterligare avsättning till Flexpension vid lönerevisionen den 1 april 2023 utan avsättningen är kvar på 1,1 procent.

I enlighet med och efter de principer som fastslagits i överenskommelsen av den 22 februari 2017 om Flexpension i Tjänsteföretag avsätts ytterligare 0,2 procent fr o m den 1 april 2024. Avsättningen uppgår därmed sammanlagt till 1,3 procent från och med den 1 april 2024.

Parterna noterar att kollektivavtalets bilaga 2, Avtal om avsättning till Flexpension i Tjänsteföretag, redigerats enligt överenskommelsen den 20 december 2022. Parterna är överens om att tilläggsöverenskommelsen om ändring av Flexpension i Tjänsteföretag ska gälla fr o m den 1 januari 2023.

§ 8 Partsgemensamma arbetsgrupper

Parterna är överens om att under avtalsperioden genomföra studiebesök i branschen för att undersöka branschens förutsättningar och utmaningar vad gäller arbetsmiljö, kompetensförsörjning och fackligt förtroendevalda.

Under avtalsperioden ska parterna också fortsätta arbetet med den redaktionella översynen av kollektivavtalets samtliga delar samt utreda hur parterna på bästa sätt redovisar ingångna överenskommelser som inte är kollektivavtalstext.

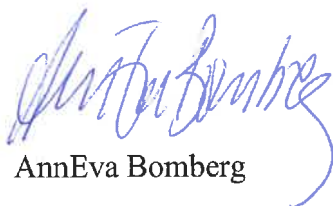
§ 9 Kvarstår från tidigare protokoll

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.

§ 10 Giltighetstid

Avtal om löner och allmänna villkor gäller för tiden 1 april 2023 – 31 mars 2025. Efter giltighetens utgång gäller avtalet med en veckas ömsesidig uppsägningstid.

Stockholm den 11 maj 2023



AnnEva Bomberg



Hanneli Lindholm

Redaktionella ändringar Avtal om allmänna anställningsvillkor

Avtal som ej medtagits i avtalstrycket

Avtalen återfinns där annat inte anges i särskilda avtalstryck.

Avtal om Industrins och handelns tilläggspension (ITP)

Trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA)

Avtal om tjänstegrupplivförsäkring (TGL)

~~Omställningsavtal~~ Huvudavtal mellan Svenskt Näringsliv och PTK

Utvecklingsavtal

Avtal om förslagsverksamhet

Avtal om rätt till arbetstagarens uppfinningar

Avtal om konkurrensklausuler

Avtal om social trygghet för tjänstemän vid utlandstjänstgöring

Skiljedomsregler för skiljenämnden i uppfinnar- och

konkurrensklausultvister

Beredskapsavtal SAF - LO/PTK

Vissa särskilda åtgärder för arbetstagare som utsattas för asbestexponering

Härutöver föreligger ytterligare ett antal överenskommelser bl a av samarbets- och rekommendationskaraktär.

2 Anställning

2.3 Omvandlingsregel för vikariat och avtalad visstid

Ett vikariat eller en avtalad visstid övergår i en tillsvidareanställning när en tjänsteman har varit anställd hos arbetsgivaren i vikariat och/eller avtalad visstid sammanlagt mer än i 36 månader under en femårsperiod.

Anmärkning 1

Tjänsteman kan efter det att tidpunkten för omvandling till tillsvidareanställning inträtt träffa skriftlig överenskommelse med arbetsgivaren om att avstå den aktualiserade omvandlingen. Sådan överenskommelse gäller i sex månader. Tjänsteman kan herefter på nytt avstå från tillsvidareanställning enligt denna regel. För den som uppnått den ordinarie pensionsåldern enligt ITP-planen (fn. 65 år) övergår inte en avtalad visstidsanställning eller ett vikariat till en tillsvidareanställning.

I huvudregel gäller, likt gällande rätt avseende allmän särskild visstidsanställning och vikariat, vid omvandling att anställningsvillkoren kvarstår oförändrade om inte arbetsgivaren och tjänstemannen kommer överens om annat. För det fall parterna inte kommit överens och sysselsättningsgraden kort före omvandlingstidpunkten i väsentlig mån avviker från en genomsnittligt beräknad sysselsättningsgrad under de senaste tolv månaderna ska denna i tillsvidareanställningen bestämmas till den genomsnittliga.

Anmärkning 2

Vid vikariat beaktas i samband med omvandling till tillsvidareanställning även anställningstid i vikariat som ingåtts enligt äldre regler såvitt avser anställningstid från och med den 1 april 2017.

10 Sjukdom**10.4.2 Sjukdom från och med den 15:e kalenderdagen**

Prisbasbelopp uppdateras enligt följande.

Prisbasbeloppet år ~~2022~~2023 48 300~~52~~ 500 kr.

Lönegränsen ~~2022~~2023 blir därför

$$\frac{10 \times 48\,300\del{52} 500}{12} = 40\,250\del{43} 750 \text{ kr}$$

13 Uppsägning**13.3 Tjänsteman som fyllt 68 år (69 år 2023)**

Oberoende av tidigare avtalad uppsägningstid gäller följande för tjänsteman som fyllt ~~68~~69 år. ~~Från 1 januari 2023 tillämpas regeln från 69 år~~

Anställningen kan bringas att upphöra vid utgången av den månad tjänstemannen fyllt ~~68~~69 år genom skriftlig underrättelse två månader innan från arbetsgivaren eller tjänstemannen. ~~Från 1 januari 2023 tillämpas regeln från 69 år.~~

Anställningar som fortsätter efter att tjänstemannen uppnått den ålder som anges i första stycket kan bringas att upphöra genom att arbetsgivaren eller tjänstemannen lämnar skriftlig underrättelse därom. Anställningen upphör då en månad efter det att någondera parten skriftligen underrättat motparten om sin avsikt att avbryta anställningen.

Varsel till facklig organisation behöver inte lämnas med anledningen av avbrytandet.

Det är möjligt att komma överens om längre avbrytandetid än en månad efter det att tjänstemannen uppnått ålder som anges i första stycket. Det ska uttryckligen framgå av överenskommelsen.

Anmärkning

32 a § lagen om anställningsskydd ger för närvarande anställda rätten att kvarstanna i tjänst till ~~68~~69 år. ~~Från 1 januari 2023 gäller rätten att kvarstanna i tjänst till 69 år.~~

13.11 Turordning vid personalinskränkning uppsägning på grund av arbetsbrist

Anmärkning 1

Parterna noterar att berörda PTK-förbund enats om att i företag befintliga tjänstemannaklubbar respektive av de anställda utsedda representanter beträffande Huvudavtalet och frågor om personalinskränkning enligt det här avtalet gentemot arbetsgivaren företräds av ett gemensamt organ, PTK-L, som är den i dessa avtal och lagen om anställningsskydd omnämnda "lokala tjänstemannaparten".

Kan tjänstemannaparten inte uppträda genom PTK-L kan arbetsgivaren träffa överenskommelse med varje organisation för sig.

Anmärkning 2

Texten i 13.11.1 och 13.11.2 härrör från Huvudavtal om trygghet, omställning och anställningsskydd. Om regleringen i Huvudavtalet ändras eller upphör att gälla för detta avtalsområde, gäller detsamma avseende likalydande regler i 13.11.1 och 13.11.2.

13.11.1

De lokala parterna ska vid aktualiserad personalinskränkning värdera arbetsgivarens krav och behov i bemanningshänseende. Om dessa behov inte kan tillgodoses med tillämpning av lag ska fastställande av turordning ske med avsteg från bestämmelserna i anställningsskyddslagen.

De lokala parterna ska därvid göra ett urval av de anställda som ska sägas upp så att arbetsgivarens behov av kompetens särskilt beaktas liksom arbetsgivarens möjligheter att bedriva konkurrenskraftig verksamhet och därvid bereda fortsatt anställning.

Det förutsätts att de lokala parterna på endera partens begäran träffar överenskommelse om fastställande av turordning vid uppsägning med tillämpning av 22 § anställningsskyddslagen och de avsteg från lagen som erfordras.

De lokala parterna kan också med avvikelse från bestämmelserna från 25 - 27 §§ anställningsskyddslagen överenskomma om turordningen vid återanställning. Därvid ska de ovan nämnda kriterierna gälla.

Det åligger de lokala parterna att på begäran föra förhandlingar som sägs i föregående stycken liksom att skriftligen bekräfta träffade överenskommelser.

Enas inte de lokala parterna, äger förbundsparterna om endera begär det, träffa överenskommelse i enlighet med ovan angivna riktlinjer.

Det förutsätts att företaget inför behandling av frågorna som berörs i denna paragraf tillhandahåller den lokala respektive förbundsavtalsparten relevant faktaunderlag.

Anmärkning

Utan lokal eller central överenskommelse enligt ovan kan uppsägning på grund av arbetsbrist respektive återanställning prövas enligt lag med iakttagande av förhandlingsordningen.

Svenskt Näringsliv och PTK noterar att samtliga berörda PTK-förbund enats om att i företag befintliga tjänstemannaklubbar respektive av tjänstemännen utsedda representanter inom PTK-området kan beträffande detta avtal och beträffande frågor om personalinskränkning enligt avtalen om allmänna anställningsvillkor gentemot arbetsgivaren företrädas av ett gemensamt organ, PTK-L. Detta organ ska anses vara "den lokala arbetstagarparten" i de nämnda avtalen. PTK-L ska även anses vara "den lokala arbetstagarorganisationen" enligt anställningsskyddslagen.

13.11.2

Om avtal om turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist inte kan träffas får arbetsgivaren vid berörd driftsenhet och avtalsområde undanta tre arbetstagare. De sålunda undantagna har företräde till fortsatt anställning.

Arbetsgivare som endast har en driftsenhet kan vid tillämpning av första stycket istället välja att undanta totalt fyra arbetstagare för samtliga avtalsområden.

Vad avser situationen att flera driftsenheter sammanlagts till en gemensam turordning genom tillämpning av 22 § tredje stycket anställningsskyddslagen, ska antal vid tillämpning av första stycket vara tre arbetstagare plus en arbetstagare per driftsenhet som omfattas av sammanläggningen utöver den första driftsenheten, per avtalsområde.

Alternativt med regleringen i första, andra och tredje stycket får en arbetsgivare vid berörd driftsenhet och avtalsområde undanta 15 procent av de anställda som slutligen får avsluta sin anställning på grund av arbetsbristen, innan lagturlistan fastställs. Undantag enligt detta stycke får högst omfatta tio procent av de anställda vid berörd driftsenhet eller driftsenheter, per avtalsområde.

En arbetsgivare som vid uppsägning på grund av arbetsbrist undantagit en eller flera arbetstagare enligt första, andra, tredje eller fjärde stycket får inte vid berörd driftsenhet och avtalsområde undanta ytterligare arbetstagare vid uppsägning som sker inom tre månader därefter.

Anmärkning

Denna bestämmelse ersätter bestämmelsen i 22 § andra stycket anställningsskyddslagen, dvs. det s.k. tvåundantaget.



Med avtalsområde avses i denna bestämmelse kategoriklyvningen mellan arbetare och tjänstemän.

Vad som utgör driftsenhet regleras inte i denna bestämmelse. Definitionen av vad som är en driftsenhet finns i 22 § tredje stycket anställningsskyddslagen, vilken bestämmelse är dispositiv.

Med begreppet anställda som slutligen får avsluta sin anställning på grund av arbetsbristen avses samtliga anställda vilkas anställning avslutas på grund av arbetsbristen. Med detta avses utöver den som sägs upp av arbetsgivaren även den arbetstagare vars anställning på annat vis upphör på grund av arbetsbristen, t.ex. där anställning avslutas genom individuell överenskommelse därom, genom tidigare pensionsavgång och dylikt.

Avseende procentregeln ska avrundning ske matematiskt.

De arbetstagare som undantas ska enligt arbetsgivaren ha särskild betydelse för den fortsatta verksamheten. Arbetsgivarens bedömning i denna fråga kan inte angripas rättsligt.

Möjligheten att undanta arbetstagare från turordningen gäller enligt paragrafens femte stycke inte i fall där arbetsgivaren tidigare inom en tremånadersperiod vid berörd driftsenhet och avtalsområde har sagt upp arbetstagare på grund av arbetsbrist och då använt sig av undantagsmöjligheten. En arbetsgivare som har sagt upp en eller flera arbetstagare på grund av arbetsbrist och då undantagit arbetstagare från turordningen får alltså först efter att tre månader har passerat, från det att den första uppsägningen verkställts, undanta arbetstagare från turordningen vid uppsägning på grund av en ”ny” arbetsbrist vid en driftsenhet och avtalsområde som varit berörd. Annars kan arbetsgivaren bli skadeståndsskyldig för brott mot turordningsreglerna. Det nu sagda gäller bara i fall där arbetsgivaren vid den tidigare arbetsbristuppsägningen faktiskt använt sig av möjligheten att undanta arbetstagare från turordningen. Med begreppet berörd driftsenhet och avtalsområde avses i denna bestämmelse driftsenhet och avtalsområde där någon arbetstagare sagts upp på grund av arbetsbrist. Vid sammanläggning innebär det att spärren i paragrafens femte stycke endast träffar driftsenheter och avtalsområden där någon arbetstagare faktiskt sagts upp på grund av arbetsbristen.

14 Giltighetstid

Detta avtal gäller under perioden den 1 april 2023 till och med den 31 mars 2025. Därefter gäller avtalet tillsvidare med sju dagars ömsesidig uppsägningstid.

Avtal om lokal lönebildning mellan Almega Tjänsteförbunden avtal Utbildningsföretag och Sveriges Ingenjörer

1. Avtalets omfattning

Avtalet gäller för medlemmar i Sveriges Ingenjörer och övriga PTK-anslutna Saco-förbund, som är anställda i företag anslutna till Almega Tjänsteförbunden bransch Utbildningsföretag.

Lokal arbetstagarpart kallas i detta avtal akademikerförening/kontaktperson. Akademikerföreningen/kontaktpersonen uppträder som en part lokalt.

2. Övergripande mål och förutsättningar för lokal lönebildning

Det är parternas gemensamma uppfattning att god lönsamhet, produktivitet och utvecklingskraft i företagen samt stabila och förtroendefulla relationer mellan företagsledning, lokala fackliga företrädare och tjänstemän utgör avgörande förutsättningar för ökad konkurrenskraft, tillväxt och löneutveckling.

Lönesättning och löneutveckling kopplas till företagets övergripande mål och sker mot bakgrund av företagets ekonomiska och marknadsmässiga förutsättningar, främst produktivitetsutvecklingen och tjänstemännens bidrag till denna. Lönesättningen ska vara en del av en produktivets- och intäktskapande process och stimulera till ökade insatser. Nivån på medlemmarnas sammantagna löneökningar kan variera från företag till företag.

Företagets resultat och utveckling är en effekt av tydliga mål för verksamheten och för tjänstemannen. Företagets chefer har därför ett särskilt ansvar för att mål sätts upp och att uppföljning av resultat sker.

Avtalets inriktning är att skapa en process där tjänstemannens uppnådda resultat, kompetens och skicklighet knyts samman med den individuella löneutvecklingen. Vid det individuella samtalet om lön ges tjänstemannen möjlighet att påverka den egna löneutvecklingen. Tjänstemännens utbildning, erfarenhet och kompetensutveckling är av stor betydelse för företagets produktivitet och förnyelse.

3. Lönesättningsprinciper

Lönesättningen ska vara individuell och differentierad. Den individuella lönen och löneutvecklingen grundas på

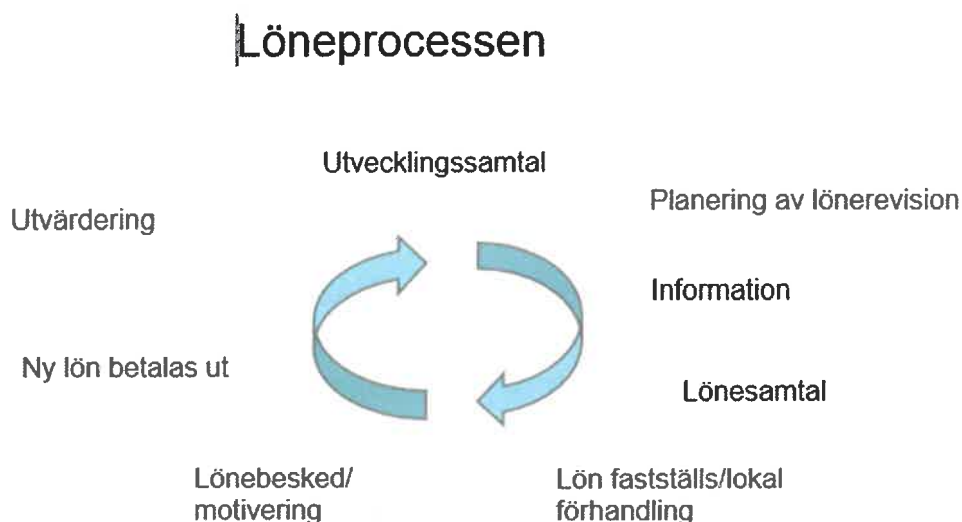
- verksamhetens krav
- arbetsuppgifternas innehåll, svårighetsgrad och ansvar
- individuell kompetens
- uppnådda resultat jämförda med uppsatta mål
- förmåga att utveckla verksamheten

Lönesättningen och lönestrukturen i företaget ska upplevas som rättvis och objektiv.

Lönesättningsprinciperna ska vara tydliga och kända och inte i något avseende diskriminerande. Osakliga löneskillnader ska elimineras.

Även föräldralediga och sjukskrivna omfattas av lönerevisionen. Tjänstemän som har varit eller är föräldralediga ska inte, på grund av föräldraledigheten, ha en ogynnsam löneutveckling i förhållande till övriga tjänstemän i företaget.

4. Den lokala lönebildningsprocessen



Lönerevisionstidpunkt är den 1 april 2023 respektive den 1 april 2024, om inte lokala parter kommer överens om annat.

I företag där det finns en akademikerförening/kontaktperson bedrivs löneprocessen enligt följande.

Steg 1 Planering av lönerevision

De lokala parterna träffas i god tid före lönerevisionstidpunkten för att samverka om löneprocessen och tillämpningen av avtalet vid företaget enligt följande:

- gemensam genomgång av avtalets innehåll och intentioner
- en bedömning av företagets övergripande ekonomiska och marknadsmässiga förutsättningar
- gemensam genomgång av befintlig och önskvärd lönestruktur och dess förändring över tid
- gemensam genomgång av företagets lönekriterier
- företaget redovisar eventuella prioriteringar
- en tidsplan upprättas för lönerevision
- diskuterar hur information om löneprocessen ska lämnas till lönesättande chefer och tjänstemän

Anmärkning

Lönestrukturen ska bland annat återspegla tjänstemännens kvalifikationer, utbildning, erfarenhet, kompetens, mer kvalificerade arbetsuppgifter och ansvar.

Lokala parter kan komma överens om annan tillämpning.

Om någon av parterna anser att den lokala processen inte fungerar tillfredsställande kan begäran om central konsultation göras hos central part i syfte att klargöra avtalets intentioner. Efter central konsultation återupptar de lokala parterna den lokala löneprocessen.

Steg 2 Information

Efter att ovanstående skett lämnar företaget information till chefer och tjänstemän om hur lönerevisionen ska gå till.

Steg 3 Lönesamtal

De individuella samtalen om lön hålls därefter enligt punkt 5 i detta avtal.

Steg 4 Förslag nya löner

Företaget lämnar förslag till akademikerföreningen/kontaktpersonen med



nya löner för medlemmarna efter att lönesamtalen genomförts. Akademikerföreningen/kontaktpersonen återkopplar att lönerna kan fastställas, eller begär lokal förhandling i enlighet med förhandlingsordningen, se punkt 8.

Steg 5 Lönebesked

Lönesättande chef meddelar och motiverar nya lönen.

Steg 6 Utvärdering

Efter genomförd lönerevision gör de lokala parterna en utvärdering i syfte att säkerställa att parterna har uppfyllt löneavtalets intentioner och för att utveckla kommande löneprocesser.

Anmärkning

Tjänsteman som är föräldraledig eller sjukskriven omfattas av företagets löneprocess och bör om möjligt hanteras skyndsamt med hänsyn till försäkringssystemet nuvarande regelverk, som innebär att Försäkringskassan inte räknar upp SGI (sjukpenninggrundande inkomst) retroaktivt.

Löneprocess om akademikerförening/kontaktperson saknas

Arbetsgivaren ska genomföra lönesamtal med tjänsteman i enlighet med vad som följer av punkt 5.

Saknas akademikerförening/kontaktperson sätts lönen i samtal mellan lönesättande chef och medlem. Lönesättande chef meddelar och motiverar nya lönen. På begäran ska medlemmen få en skriftlig redovisning.

5. Det individuella samtalet om lön

Det årliga individuella samtalet om lön är ett viktigt led i företagets lönebildningsprocess. Samtal om lön ska ske i samband med den lokala lönebildningsprocessen. Varje tjänsteman ska få en individuell återkoppling på sina prestationer.

Lönesättningsprinciperna ska vara tydliga och kända både för chef och för tjänstemannen. Inför samtalet bör tjänstemannen göra en egen bedömning av sina prestationer. Samtalet om lön, som sker direkt mellan lönesättande chef och tjänstemannen, ska vara en väl genomtänkt dialog, om arbetsresultat och föreslagen ny lön. Lönen ska grunda sig på individuella mål från utvecklingssamtalet avseende

- verksamhetens uppgift

- arbetsuppgifterna, ansvar och arbetssituationen för tjänstemannen
- samarbete
- lönen i förhållande till nuvarande arbetssituation
- andra angelägna frågor som rör arbetet
- innovationskraft och bidrag till utveckling av verksamheten
- förmåga att uppvisa kompetens och färdigheter i den aktuella befattningen och
- för befattningar där det är relevant: förmåga att bedriva god undervisning/pedagogiska färdigheter, samt ämnes- och yrkesteknisk kompetens

Samtalet om lön är både en uppföljning av det gångna året och framåtsyftande. Utifrån vad som framkommit under lönesamtalet meddelar chefen den nya lönen.

6. Åtgärdsplan

Om en tjänsteman får en märkbart låg löneökning, eller inte får någon löneökning, ska ett samtal föras om tjänstemannens förutsättningar för arbetsuppgifterna, behov av kompetenshöjande åtgärder eller andra ändamålsenliga åtgärder. Om tjänstemannen önskar kan även akademikerförening/kontaktperson delta vid samtalet. Samtalet dokumenteras skriftligt genom att en åtgärdsplan upprättas. Planen ska innehålla åtgärder som avses leda till att tjänstemannen får en mer positiv löneutveckling i framtiden samt tidsplan för utvärdering, vilken ska ske i god tid innan nästa lönerevision. Åtgärdsplanen ska följas löpande under året av chef och tjänsteman. För att åtgärdsplan ska kunna upprättas två år i följd ska arbetsgivaren först begära förhandling med akademikerförening/kontaktperson avseende åtgärdsplanens innehåll.

7. Förhandlingsordning

Det ligger i avtalets anda att de lokala parterna vinnlägger sig att komma överens.

Om enighet inte kan uppnås kan lokal förhandling begäras av endera part. Lokal förhandling ska påkallas senast tre veckor från det att företaget lämnat förslag på nya löner till akademikerföreningen/kontaktperson eller när sådan saknas senast tre veckor efter lönesamtal med medlem.

Central förhandling ska påkallas inom tre veckor från det att den lokala förhandlingen avslutades. Central förhandling kan endast påkallas när akademikerförening/kontaktperson finns.

8. Lönerrevision

Lönerrevisionen ska bedrivas skyndsamt och utbetalning av ny lön ska ske senast en månad efter den lokala revisionen genomförts.

Om parterna trots intentionerna i avtalet, inte kan enas ökas lönesumman för akademikermedlemmarna vid företaget med 4,1% den 1 april 2023 och 3,1 % den 1 april 2024.

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 tio medlemmar gäller om inte lokal överenskommelse träffas om annat, att löneökningstrymmet ska beräknas på flera närbelägna enheter, som tillsammans har minst tio medlemmar som omfattas av lönerrevisionen.

9. Avstämning

De centrala parterna ska senast den 31 oktober 2023 respektive den 31 oktober 2024 ha en avstämning av avtalets tillämpning.

10. Arbetstid

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

11. Giltighetstid

Detta avtal gäller under perioden den 1 april 2023 till och med den 31 mars 2025.

Bilaga 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 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