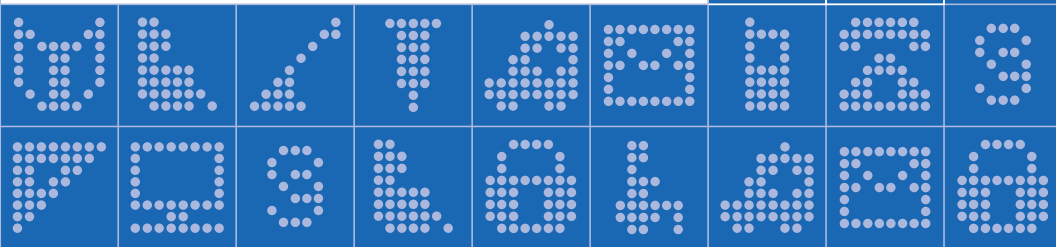
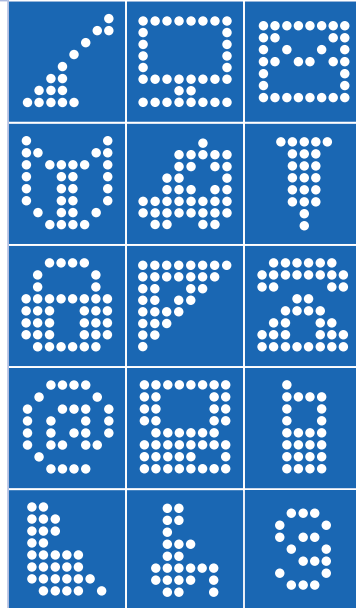


BEMANNINGSFÖRETAG

Avtal med Lärarförbundet och Lärarnas Riksförbund

2014–2017

Giltighetstid: 2014-12-01–2017-08-31



Bemanningsföretagen
• omega

Lärarförbundet

LÄRARNAS
RIKSFÖRBUND



Förhandlingsprotokoll.....	3
----------------------------	---

Bilaga 1 till förhandlingsprotokoll

Löner Bemanningsföretagen Lärarförbundet och Lärarnas Riksförbund.....	5
--	---

1. Lönebildningens betydelse.....	5
2. Grundläggande principer för lönesättningen och löneprocessen i företagen.....	5
2.1 Lönepolicy med kriterier för individuell lönesättning.....	6
2.2 Mål-, resultat-, och lönesamtal.....	6
3. Löneutveckling.....	7
4. Förhandlingsordning.....	7
Bilaga 1 Omfattning.....	8

Bilaga 2 till förhandlingsprotokoll

Allmänna villkor Bemanningsföretagen Lärarförbundet och

Lärarnas Riksförbund.....	11
---------------------------	----

§ 1 Omfattning.....	11
§ 2 Tillämpning.....	11
§ 3 Anställning i bemanningsföretag.....	11
§ 4 Lön för ambulerande medarbetare.....	11
§ 5 Introduktion och uppföljning.....	11
§ 6 Arbetstid.....	12
§ 7 Mertid/övertid.....	12
§ 8 Tjänstledighet.....	12
§ 9 Permission.....	12
§ 10 Sjuklön.....	13
§ 11 Semestertjänst och ferietjänst.....	13
§ 12 Tillämpningsproblem.....	13
§ 13 Försäkringar.....	13
§ 14 Giltighetstid.....	13

Bilaga 3 till förhandlingsprotokoll

Protokoll Inrangeringsförhandling.....	15
--	----

FÖRHANDLINGSPROTOKOLL

Datum	2013-12-17, 2014-01-17, 2014-04-15, 2014-06-05, 2014-06-18, 2014-09-11, 2014-10-15, 2014-11-24, 2014-12-12, 2014-12-19, 2014-12-22
Parter	Bemanningsföretagen Läraryrket Lärarnas Riksförbund
Närvarande	för Bemanningsföretagen Hanna Byström Sara Lidqvist för Läraryrket Ulla Persson för Lärarnas Riksförbund Elisabeth Ollesdotter
Plats	Almega, Sturegatan 11 i Stockholm
Ärende	Avtal för anställda i Bemanningsföretag om löner och allmänna villkor från och med den 1 december 2014

- § 1** Parterna tecknar avtal om löner och allmänna villkor från den 1 december 2014 till den 31 augusti 2017 enligt följande:
- Bilaga 1 Löner
Bilaga 2 Allmänna villkor
- § 2** Lönerrevision som innan inkoppling skett enligt Bemanningsföretagens kollektivavtal med Unionen och Akademikerförbunden ska avräknas från lönerrevision enligt löneavtal i Bilaga 1.
- Vid inkoppling ska konsekvenserna av eventuellt ändrat lönervisionsdatum regleras mellan parterna. Se Bilaga 3 om rekommendation från parterna till inrangeringsmall.
- Anställning sker antingen på semestertjänst som är huvudregel eller ferietjänst som är undantaget. Förändring kan ske genom omreglering av anställning. Se Bilaga 2 § 11.
- § 3** Parterna är överens om att under 2014 anpassa riktlinjer till hur den lokala löneprocessen utan centralt fastställda löneökningar ska fungera som tas fram inom ramen för Friskoleavtalet till Bemanningsavtalets förutsättningar. Arbetet innefattar ett gemensamt material som kan vara till hjälp för de lokala parterna. De centrala parterna ska årligen följa, stödja och påverka utvecklingen vad avser hur den lokala lönebildningen sker.

EO HB
UP

Lokal lönebildning innebär att löneökningarna fastställs i företagen utifrån dessas förutsättningar. Parterna utgår dock ifrån att löneutvecklingen inom avtalsområdet inte ska vara sämre än övrig svensk arbetsmarknad. Utgångspunkten är snarare att lokal lönebildning ska kunna ge en bättre löneutveckling inom avtalsområdet.

Lönestatistik inom bemanningsområdet är bristfälligt och felaktigt p g a garantikonstruktioner mm. Parterna ska gemensamt följa utvecklingen på statistikområdet.

§ 4

Denna överenskommelse gäller från den 1 december 2014 t o m den 31 augusti 2017. Därefter löper avtalet med en ömsesidig uppsägningstid om sju dagar.

Bemanningsföretagen

Håkan Byström
Sam Linn

Läraryrskommittén och Lärarnas
Riksförbunds Samverkansråd

Ulla Persson
Läraryrskommittén

Ewa-Lena Olsson
Lärarnas Riksförbund

Löner Bemanningsföretagen Lärarförbundet och Lärarnas Riksförbund

Kollektivavtal om lönebildning mellan Bemanningsföretagen, Lärarförbundet och Lärarnas Riksförbund

Detta avtal gäller för medlemmar i Lärarförbundet och Lärarnas Riksförbund som är anställda i företag anslutna till Bemanningsföretagen. De som omfattas av avtalet regleras i bilaga 1.

1. Lönebildningens betydelse

Lönebildningen är en positiv kraft i företagets verksamhet och bidrar till att skapa förutsättningar så att individer utvecklas och stimuleras till goda insatser. Härigenom bidrar lönebildningen till hög kvalitet, effektivitet och lönsamhet. Detta möjliggör en positiv löneutveckling och trygghet i anställningen.

2. Grundläggande principer för lönesättningen och löneprocessen i företagen

Lönen ska sättas utifrån varje företags särskilda förutsättningar. Mål och resultat såväl som marknadskrafterna, arbetsinnehåll och strävan efter en viss lönestruktur i företaget påverkar lönerna. Lönepåverkande faktorer är även samhällsekonomi och de resurser som kommunerna satsar på den typ av verksamhet som avtalet omfattar.

Lönen ska vara individuell och differentierad. Härvid ska beaktas en ökad lönespridnings betydelse för goda resultat. Varje medarbetare ska veta på vilken grund lönen sätts och vilka krav som gäller för att erhålla en god löneutveckling. Ökad kunskap och erfarenheter gör att medarbetaren kan utvecklas och utföra arbetsuppgifter som är mer kvalificerade och mer ansvarskrävande. Arbetsgivaren och medarbetaren har ett gemensamt ansvar för kompetensutveckling.

Det är av stor betydelse att bedömningen av det som påverkar lönen för medarbetaren sker på så tydliga grunder som möjligt. Mål- utvecklings- och resultatsamtal är medel för att erhålla en grund för bedömning av utvecklingsinsatser och lönesättning för medarbetaren.

Lönesättnings-principerna ska inte vara diskriminerade. Osakliga löneskillnader ska elimineras. Föräldralediga omfattas av den årliga lönerevisionen. Samma värdering och tillämpning beträffande lönesättning ska gälla såväl kvinnor som män.

Varje medarbetare bidrar till företagets utveckling genom sin arbetsinsats och sina uppnådda resultat i förhållande till satta mål. Detta medför att alla anställda bör få en löneutveckling.

Om en medarbetare inte skulle erhålla löneutveckling ska särskilda överväganden göras mellan berörda parter om orsakerna härtill och överenskommelse träffas om vilka åtgärder som bör vidtas i syfte att åstadkomma en förändring.

Samverkan på arbetsplatsen ska ske avseende att finna samarbets- och förhandlingsformer som stödjer ett aktivt lokalt lönearbete, där alla kan bidra med sina kunskaper från verksamheten.

2.1 Lönepolicy med kriterier för individuell lönesättning

För att nå målet med en bra lönebildning krävs att företaget har en lönepolicy som redovisar företagets värderingar samt är tydlig och väl känd.

Det är i det enskilda företaget, hos företagsledningen, medarbetare och fackliga företrädare, som kunskaper finns om företagets förutsättningar beträffande lönebildningen. Därför är det av stor vikt att företagets lönepolicy med kriterier för individuell lönesättning utarbetas i varje enskilt företag. Här ingår att varje medarbetare ges kunskap om på vilka grunder lönen sätts och hur medarbetaren kan påverka sin löneutveckling. Härigenom uppnås en lönesättning som kan accepteras av både arbets-givaren och den enskilde medarbetaren.

Vid framtagande av kriterier för lönesättningen kan nedanstående beaktas:

- arbetsuppgifternas innehåll, svårighetsgrad och ansvaret som följer därav
- medarbetarens prestation och sätt att uppfylla kraven som ställs
- medarbetarens idérikeedom 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 medarbetare.

2.2 Mål-, resultat-, och lönesamtal

För att individuell och differentierad lönesättning ska fungera förutsätts att arbetsgivaren och medarbetaren varje år genomför mål-, utvecklings/ resultat- och lönesamtal.

Mål/utvecklingssamtalet är den dialog som förs mellan arbetsgivaren och medarbetaren där det klargörs vilka mål medarbetaren ska arbeta för under kommande verksamhetsår och vilka utvecklingsinsatser som behövs för att målen ska kunna uppfyllas.

Resultatsamtalet är den dialog som förs mellan arbetsgivaren och medarbetaren där individens resultat sätts i relation till uppställda mål och en återkoppling görs till de kriterier för individuell lönesättning som återfinns i företagets lönepolicy.

Lönesamtalet är det tillfälle vid vilket arbetsgivaren meddelar och motiverar den nya lönen.

Anmärkning

Det är inte antalet samtal som är avgörande utan innehållet i dem. Parterna är medvetna om att man lokalt finner de bästa formerna för samverkan såväl som innehållet i samtalet/samtalen.

3. Löneutveckling

Det ligger i avtalets anda att överenskommelsen om löner träffas lokalt och att de lokala parterna vinnlägger sig att komma överens.

Löneutvecklingen för 2015 och 2016 fastställs genom lokal lönebildning. Revisionstidpunkt är, om inte annat överenskommes, den 1 september respektive år.

4. Förhandlingsordning

4.1 Förhandlingsordning

Lönerevision äger rum den 1 september respektive år. De lokala parterna kan inför respektive år komma överens om annat lönerevisionsdatum.

Nedanstående förhandlingsordning gäller om inte arbetsgivaren och lokal facklig organisation kommer överens om annat. Med lokal facklig organisation menas på arbetsplatsen utsedda fackliga förtroendemän med mandat att hantera lokala löneförhandlingar alternativt för Lärarförbundet: avdelning och för Lärarnas Riksförbund: kommunförening eller särskild förening.

1. En information om detta avtals innebörd lämnas till samtliga medarbetare. Arbetsgivaren anmäler inför lönerevisionen till lokal part enligt ovan vilka som är anställda och omfattas av lönerevisionen enligt denna bilaga. Medarbetaren lämnar information till arbetsgivaren om facklig tillhörighet.

Anmärkning

Parterna är överens om att tolkningen och tillämpningen av bestämmelsen om att lämna information om vilka som är anställda ska ske mot bakgrund av personuppgiftslagen (PUL).

2. Arbetsgivaren ska till respektive fackförbund lämna förslag till nya löner rörande i Lärarförbundet och Lärarnas Riksförbund organiserade anställda.
3. Önskar de lokala fackliga organisationerna påkalla lokal förhandling ska detta ske inom 14 dagar efter det att arbetsgivaren lämnade sitt förslag.
4. Om enighet inte uppnås kan endera part begära central förhandling inom 14 dagar från att den lokala förhandlingen avslutades, dock senast den 15 december respektive år.
5. Efter avslutad lokal alternativt central förhandling, alternativt om lokal förhandling inte påkallats enligt p 3, ska arbetsgivaren ha lönesamtal med medarbetaren där den nya lönen meddelas och motiveras.

Bilaga 1

- 1 Omfattning
(Lärarförbundet och Lärarnas Riksförbund)
- 1.1 Detta löneavtal omfattar medarbetare som börjat sin anställning vid företaget senast dag före lönerevision respektive år, om inte annat avtalats.
- 1.2 Undantag av vissa kategorier

Detta löneavtal omfattar inte anställd som dag före lönerevision respektive år

- inte har fyllt 18 år eller
- är anställd för vikariat eller som praktikant eller i övrigt för viss tid, viss säsong eller visst arbete och vars anställning inte har varat fortlöpande under 6 månader eller
- innehar anställning som utgör bisyssla eller
- kvarstår i tjänst vid företaget efter det att denna har uppnått pensionsåldern eller har anställts vid företaget efter det att denne har uppnått den pensionsålder som tillämpas vid detta.

Överenskommelse kan träffas om att anställd, som enligt ovan är undantagen från löneavtalet, ändå ska omfattas detsamma.

Om anställd, som dag före lönerrevision respektive år, var anställd som vikarie eller på prov och som enligt första stycket inte omfattas av löneavtalet, under avtalsperioden erhåller tillsvidareanställning vid företaget, ska bestämmelserna i detta avtal vara vägledande vid fastställande av dennes lön.

Medarbetare dag före lönerrevision respektive år är tjänstledig för minst tre månader framåt i tiden, av annat skäl än sjukdom eller föräldraledighet, är undantagen från detta löneavtal om inte överenskommelse träffas om annat. När denne återgår i tjänst ska lönen bestämmas efter samma kriterier som gäller för övriga anställda vid företaget enligt detta avtal.

1.3 Medarbetare som slutat sin anställning

Om en medarbetare har slutat sin anställning vid lönervisionsdatum respektive år eller senare och inte har fått löneutveckling enligt tillämpning av 3 (Löneutveckling) ska denne till företaget anmäla sitt krav senast inom en månad efter det att de anställda vid företaget har underrättats om att lönerrevisionen är genomförd. Om medarbetaren försummar detta, medger löneavtalet inte längre någon rätt till löneutveckling.

1.4 Avtal om undantag från nästkommande lönerrevision

Om företaget och en medarbetare den 1 januari eller senare respektive år har träffat avtal om anställning och vidare uttryckligen har kommit överens om att den avtalade lönen ska gälla oberoende av nästkommande lönerrevision, ska medarbetaren inte omfattas av detta löneavtal. Lokala parter kan överenskomma om annat datum än den 1 januari.

1.5 Redan genomförd lönerrevision

Om företaget i avvaktan på detta löneavtal redan har utgett lönehöjningar ska dessa avräknas mot vad medarbetaren erhåller vid tillämpning av punkt 3 (Löneutveckling), såvida inte lokal överenskommelse om annat har träffats.

2 Tillämpningsregler

2.1 Retroaktiv omräkning

I det fall detta löneavtal tillämpas retroaktivt gäller följande beträffande sjukavdrag, tjänstledighetsavdrag, utbetalade övertidsersättningar mm.

Individuell omräkning av sjukavdrag med mera ska ske enligt följande:

- Sjukavdrag till och med 14:e kalenderdagen ska omräknas retroaktivt
- Retroaktiv omräkning ska ej ske för sjukavdrag från och med 15:e kalenderdagen annat än i den mån löneökningen beaktats vid fastställande av sjukpenningen.

Tjänstledighetsavdrag ska omräknas retroaktivt. Omräkningen ska ske individuellt.

Övertidsersättningar ska omräknas retroaktivt. Omräkningen ska ske individuellt.

2.2 Arbetstidsförändring

Om arbetstidens längd för anställda vid företaget, eller vissa av dessa, förändras vid revisionsdatum eller senare respektive år ska lönerna för de berörda ändras i proportion till arbetstidsförändringen.

3 Vissa pensionsfrågor

3.1 Pensionsmedförande löneutvecklingar (gäller ITP)

Om löneutveckling utges till medarbetare som anges i punkt 1.3 och som är pensionsberättigad, ska höjningen inte vara pensionsmedförande. Om anställningen har upphört på grund av pensionering ska löneutvecklingen vara pensionsmedförande.

3.2 Anmälan om pensionsmedförande lön

Företagen ska anmäla löneutvecklingar till Collectum/PRI.

Bemanningsföretagen

Läraryrskommittén och Lärarnas Riksförbunds Samverkansråd

Hanna Byström

Ulla Persson
Läraryrskommittén

Sara Lidqvist

Elisabeth Ollesdotter
Lärarnas Riksförbund

Allmänna villkor Bemanningsföretagen Lärarförbundet och Lärarnas Riksförbund

Utöver bestämmelserna i Kollektivavtal – anställningsvillkor i fristående förskola, fritidsverksamhet, grundskola, uppdragsutbildning och gymnasieskola (Friskoleavtalet) mellan Almega Tjänsteföretagen, Lärarförbundet samt Lärarnas riksförbund gäller nedanstående villkor för vissa anställda i bemanningsföretag.

§ 1 Omfattning

Avtalet reglerar anställningsvillkor för medlemmar i ovanstående förbund som anställts för att arbeta med arbetsuppgifter som regleras av skollagen (SFS 2010:800). Parterna avser då förskola, grundskola, gymnasieskola, kommunal vuxenutbildning på grundskole- och gymnasienivå, särskola, särvox och fritidsverksamhet.

§ 2 Tillämpning

För att avtalet ska gälla vid ett företag krävs en skriftlig begäran från någon av parterna. Avtalet träder i kraft från och med den första dagen nästa månad, såvida inte annan överenskommelse träffas i det enskilda fallet. Avtalet gäller mellan de parter som anges i begäran.

§ 3 Anställning i bemanningsföretag

Med ambulerande medarbetare avses medarbetare som anställts för att utföra arbete i kundföretag och vars arbetsplats, arbetstid och arbetsuppgifter sålunda kan variera inom ett överenskommet tjänstgöringsområde.

Medarbetare erhåller vid sådan anställning en garanterad arbetstid motsvarande 75 % av ordinarie heltid respektive månad. Annan överenskommelse kan träffas på medarbetarens begäran. På begäran skall arbetsgivaren informera det lokala facket om sådan anställning.

Ambulerande medarbetare kan tillfälligtvis utföra arbete på entreprenaduppdrag.

§ 4 Lön för ambulerande medarbetare

Ambulerande medarbetare erhåller månadslön eller timlön.

De lokala parterna kan träffa överenskommelse om annan beräkning.

§ 5 Introduktion och uppföljning

Den anställda har vid behov rätt till skälig introduktion med lön på den arbetsplats som arbetet avser. Vid behov av uppföljning med arbetsplatssamtal eller annat samtal har arbetstägaren rätt till lön.

§ 6

Arbetstid

Ordinarie arbetstid utgörs vid heltidsanställning, om inte individuellt eller lokal överenskommelse träffas om annat, 40 timmar per helgfri vecka under en beräkningsperiod om 6 månader.

Begränsningsperioden kan med enskild överenskommelse förlängas till 12 månader. Överenskommelsen ska vara skriftlig och reglera ramar för arbetstidens fördelning, förläggning, ledigheter mm.

När anställning upphör utges intjänad lön för arbetsfri period i samband med slutlön.

För ambulerande medarbetare förläggs den ordinarie arbetstiden enligt respektive uppdrag. Besked om arbetstidens förläggning ska ske i så god tid som möjligt.

§ 7

Mertid/ övertid

För ambulerande medarbetare ska inte arbetad tid utöver den avtalade arbetstiden enligt § 3 utgöra mertid enligt reglerna i Arbetstidslagen.

Arbetad tid utöver ordinarie heltidsarbetstidsmätt skall dock utgöra övertid. Övertid utges enligt reglerna Friskoleavtalet.

Arbetsgivaren har rätt att beordra övertid.

§ 8

Tjänstledighet

Ambulerande medarbetare har rätt att avböja erbjudet uppdrag varvid tjänstledighetsavdrag görs enligt Friskoleavtalet, eller vid timlön med timlönen, om inte annat överenskommes.

Anmärkning:

Om den anställde har synnerliga skäl för att avböja erbjudet uppdrag bör arbetsgivaren inte göra ledighetsavdrag.

Med synnerliga skäl kan t ex avses situationer då den anställde har utsatts för trakasserier hos en tidigare uppdragsgivare, svåra medicinska besvär t ex allergier och extremt lång resväg, som icke är självförvållad, med bristande kommunikationer. Bedömning måste göras i varje enskilt fall. Vid denna bedömning kan arbetsgivaren kräva t ex att medicinska besvär styrks med läkarintyg.

§ 9

Permission

Utöver permissionsreglerna i Friskoleavtalet kan permission utges vid läkar- eller tandläkarbesök. Högst två besök per år och totalt högst fyra timmar per kalenderår till anställd som har minst sex månaders anställningstid. Om särskilda skäl föreligger skall på begäran läkar-/tandläkarbesöket styrkas.

§ 10

Sjuklön

Sjuklön utges enligt reglerna i Friskoleavtalet.

För ambulerande medarbetare gäller att vid sjukdom på icke utbokad tid baseras sjuklöneunderlaget på den avtalade arbetstiden enligt § 3 i detta avtal. Under utbokad tid utgör sjuklöneunderlaget den vid utbokningstillfället förlorade arbetsförtjänsten.

§ 11

Semestertjänst och ferietjänst

Semestertjänst är huvudregel. Semesterlön/semesterersättning beräknas enligt lag, dock med 13 %.

Arbetsgivare och arbetstagare kan överenskomma om ferietjänst enligt Friskoleavtalet vid längre uppdrag.

Anmärkning

Med längre uppdrag avses i första hand uppdrag som är en termin eller längre. Vid sådan överenskommelse ska konsekvenserna av arbetstidens variation på olika uppdrag beaktas. Parterna ser även utmaningar med att kombinera ferietjänst med garanti enligt § 3.

§ 12

Tillämpningsproblem

Parterna är medvetna om att det kan uppstå vissa tillämpningsproblem av detaljer i Friskoleavtalet samt denna bilaga. Dessa löses då i varje enskilt fall.

Parterna vill utvärdera användning och tillämpning av ferietjänst i branschen senast två år efter avtalets tecknande. Utvärderingen ska även omfatta frågan om hur det går att kombinera ferietjänst med garanti enligt § 3.

§ 13

Försäkringar

Arbetsgivaren tecknar och vidmakthåller:

ITP-avtalet enligt avtalet om ”särskilda bestämmelser enligt ITP-planen” för vissa kollektivavtalsområden

Avtalet om tjänstegrupplivförsäkring (TGL)

Trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA)

Trygghetsöverenskommelsen SAF-PTK (TRR)

§ 14

Giltighetstid

Detta avtal gäller från och med 2014-12-01 och tillsvidare med samma giltighetstid som Friskoleavtalet.

Uppsägning ska för att vara giltig ske skriftligen. Avtalet löper därefter med en ömsesidig uppsägningstid om sju dagar.

Bemanningsföretagen

Hanna Byström

Sara Lidqvist

**Läraryrskommittén och Lärarnas
Riksförbunds Samverkansråd**

Ulla Persson
Läraryrskommittén

Elisabeth Ollesdotter
Lärarnas Riksförbund

PROTOKOLL INRANGERINGSFÖRHANDLING

Bransch: Bemanningsföretag

Företag: *(företagets namn)*

Ärende: Inrangering från Bemanningsföretagens Avtal för tjänstemän med Unionen och Akademikerförbunden till kollektivavtal mellan Bemanningsföretagen, Lärarförbundet och Lärarnas Riksförbund

Parter: *(företagets namn och organisationsnummer)*
Lärarförbundet
Lärarnas Riksförbund

Tid: *(tid)*

Plats: *(plats)*

Närvarande för: *(företagets namn)*
NN

Lärarförbundet
NN

Lärarnas Riksförbund
NN

Justering NN

§ 1 Inkoppling till avtal för lärare har begärts av *(företaget/fackförbundet)* för *(företagets namn och organisationsnummer)*. Inkoppling kommer att ske med både Lärarförbundet och Lärarnas Riksförbund.

§ 2 Parterna är överens om att inränga verksamheten per *(datum)* till avtal enligt § 1 med beaktande av inkopplingsdatum.

Allmänna villkor i kollektivavtalet gäller från inkopplingsdatum. Vid övergång från prestationslönesystemet till garanti på 75 % ska garantinivå räknas fram genom att månadslön för 133 eller 150 timmar för en heltidsanställd först räknas upp till en månadslön för 167 timmar.

alternativa delar

Parterna är överens om att eventuella lokala kollektivavtal upphör att gälla per samma datum.

alternativt till stycket ovan

Parterna är överens om att eventuella lokala kollektivavtal fortsätter att gälla.

§ 4 Inga förändringar kommer att ske vad gäller pensioner och försäkringar.

§ 5 Löneavtalet gäller från inkopplingsdatum.

Parterna är överens om att revisionsdatum fortsatt är den 1 maj.

alternativt (välj det alternativ lokala parter är överens om, radera övriga)

Lönerevisionsdatum flyttas från den 1 maj till den 1 september. De anställda som skulle ha omfattats av lönerrevision den 1 maj kompenseras det år framflyttning sker genom att betala löneökningen retroaktivt från den 1 maj det aktuella året eller på motsvarande sätt.

alternativt (välj det alternativ lokala parter är överens om, radera övriga)

Lönerevisionsdatum flyttas från den 1 maj till den 1 september. De anställda som skulle ha omfattats av lönerrevision den 1 maj kompenseras det år framflyttning sker på följande sätt (*specificera innehållet i överenskommelsen*).

§ 6 Arbetsgivaren bekräftar skriftligen de nya anställningsvillkoren till berörda anställda.

§ 7 Förhandlingen avslutas i enighet den (*datum sista förhandlingstillfället*).

Alternativt (välj det alternativ lokala parter är överens om, radera övriga)

Förhandlingen avslutas i enighet när protokollet är underskrivet, dock senast tre veckor efter sista förhandlingstillfället.

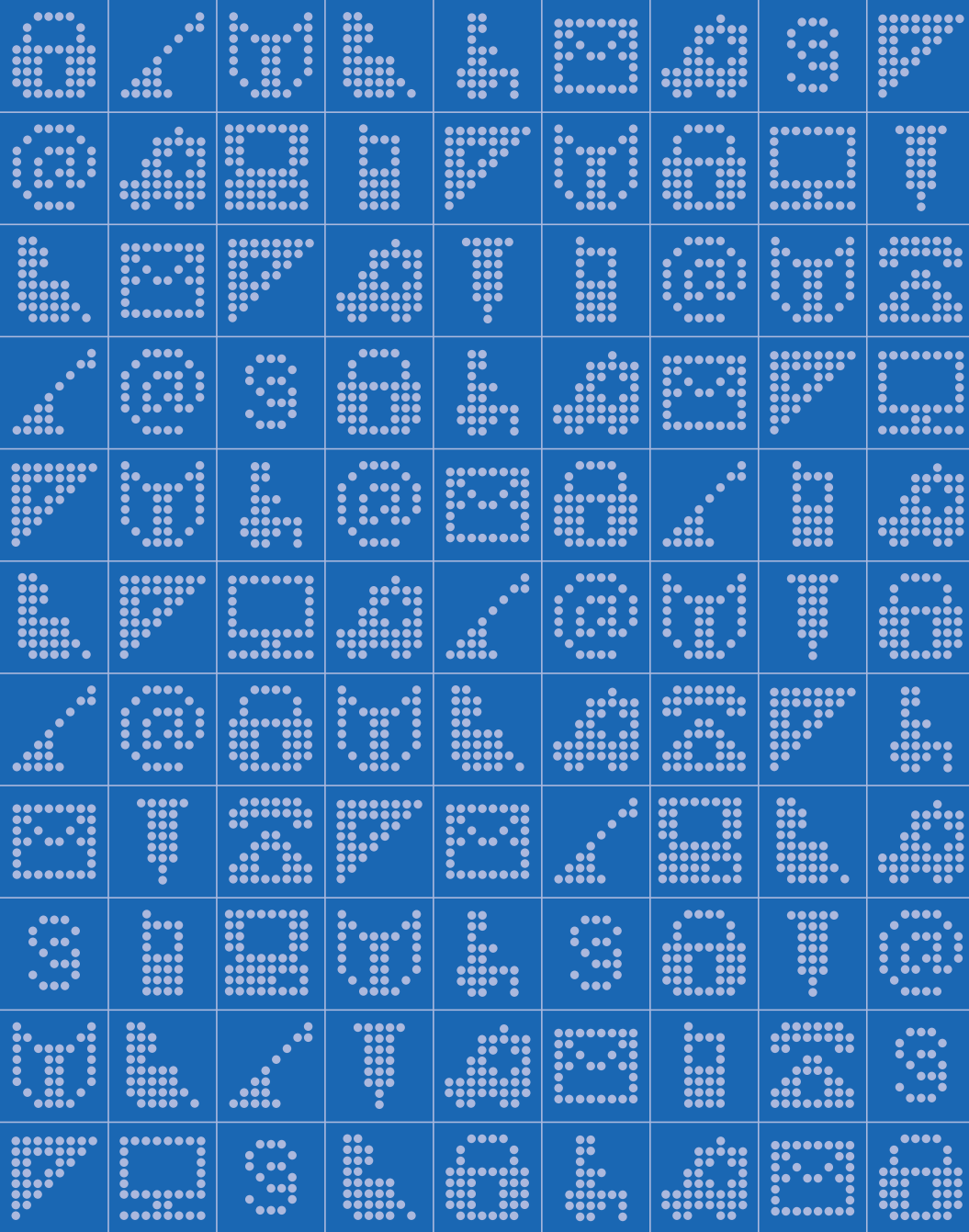
Vid protokollet

NN
(företaget)

Justerat

NN
Läraryrket

NN
Lärarnas Riksförbund



Beställning av avtal:
Best nr: 6622 1412

Almeas webbshop:
www.almega.se/webbshop

Frågor om innehåll:
www.almega.se, Tel: 08-762 69 00

