Avtal med Lärarförbundet och Lärarnas Riksförbund

2021–2023

Giltighetstid: 2021-09-01–2023-08-31

Kompetensföretagen

Lärarförbundet

LÄRARNAS RIKSFÖRBUND

Innehållsförteckning

Förhandlingsprotokoll

Löner Kompetensföretagen, 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....7
3. Löneutveckling....7
4. Central konsultation....8
5. Förhandlingsordning....8
6. Utvärdering....9
Bilaga 1....9
Allmänna villkor Kompetensföretagen Lärarförbundet och Lärarnas Riksförbund....13
§ 1 Omfattning....13
§ 2 Tillämpning....13
§ 3 Anställning i bemanningsföretag....13
§ 4 Lön för ambulerande medarbetare....14
§ 5 Introduktion och uppföljning....14
§ 6 Arbetstid....14
§ 7 Mertid/ övertid....14
§ 8 Tjänstledighet....15
§ 9 Permission....15
§ 10 Sjuklön....15
§ 11 Semestertjänst och ferietjänst....15
§ 12 Tillämpningsproblem....16
§ 13 Försäkringar....16
§ 14 Giltighetstid....16
PROTOKOLL INRANGERINGSFÖRHANDLING....17

FÖRHANDLINGSPROTOKOLL

ORIGINAL

Parter: Kompetensföretagen
Lärarförbundet
Lärarnas Riksförbund

Tid: 2021-10-18, 2021-10-26, 2021-11-02

Plats: Digitalt via teams

Närvarande för: **Kompetensföretagen**
Anna Vargö
Freja Linderstam
Axel Hammarén

Jämte delegation
Fred Hussein, Clockwork Bemanning och Rekrytering AB
Peder Hagen, Bilda Personalmäklarna i Stockholm AB
Kalle Olby, People Productions Sweden AB
Linda Pettersson, Humly Edtech AB

För Lärarförbundet
Jens Ranta

För Lärarnas Riksförbund
Jessica Olsson

Ärende: Avtal för anställda i Bemanningsföretag om löner och allmänna villkor från och med den 1 september 2021 till och med den 31 augusti 2023

---

§ 1 Parterna överenskom att kollektivavtalet och löneavtalet prolongeras från och med den 1 september 2021 till och med den 31 augusti 2023 med följande ändringar och tillägg.

§ 2 Parterna överenskom om att löneavtalet, Bilaga 1, 1.4 ska ha följande ändrade lydelse:

1.4 Avtal om undantag från nästkommande lönerevision

Om företaget och en *medarbetare sex månader före lönerevisionsdatum respektive år eller senare* har träffat avtal om anställning och vidare uttryckligen har kommit överens om att den avtalade lönen ska gälla oberoende av nästkommande lönerevision, ska medarbetaren inte omfattas av detta löneavtal. Lokala parter kan överenskomma om *annan tidsperiod än sex månader.*

§ 3 Parterna överenskom om att efter Löneavtalet, p 5 Förhandlingsordning införa följande anmärkning kopplad till Löneavtalet, p 4:

Ny anmärkning: *I de fall parterna bedömer att riksavtalsförhandlingar om nytt kollektivavtal inte kommer att hinna avslutas innan den 15 december det aktuella året ska centrala parter särskilt diskutera frågan.*

Denna anmärkning utgör inte kollektivavtalstext.

AV

§ 4 Parterna överenskom om att Löneavtalet p 5 Förhandlingsordning, 1 st ska ha följande lydelse:

Med lokal facklig organisation menas på arbetsplatsen utsedda fackliga förtroendemän med mandat att hantera lokala löneförhandlingar.

Anmärkning:

Saknas det på arbetsplatsen förtroendevalda med mandat att löneförhandla är Lärarförbundets Riksorganisation eller riksavdelning lokal part. För Lärarnas Riksförbund utgör LR-förening lokal part. LR-föreningen utser företrädare med mandat att förhandla.

§ 5 Redaktionella ändringar

Avtalet om allmänna villkor samt Löneavtalet inklusive bilagor redigeras utifrån överenskommelsen och språkligt efter avslutad förhandling.

§ 6 Kollektivavtalet är fortfarande nytt. Parterna är överens om att under avtalsperioden genomföra partsgemensamma företagsbesök i syfte att öka parternas kunskap om verksamhet inom avtalsområdet. Ökad kunskap om och förståelse för affären och branschens förutsättningar är viktig för fortsatt arbete med avtalsutveckling.

Vid företagsbesöken vill parterna lära sig mer om företagens verksamhet och förutsättningar både utifrån företagets och medarbetarnas perspektiv.

Parterna vill bl a diskutera frågan om arbetsmiljö och hur företagen samarbetar med kundföretagen utifrån det delade arbetsmiljöansvaret.

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.

Parterna konstaterar att det råder samsyn kring ett flertal frågor kring hur bemanningsbranschen kan öka läraryrkets attraktivitet. Det handlar om såväl ökad lönespridning som att utveckling och goda prestationer faktiskt ska löna sig. Branschen ger lärare möjligheten att skapa en flexibel karriär tillika ökad möjlighet till kompetensutveckling genom varierade kunduppdrag.

§ 7 Denna överenskommelse gäller från den 1 september 2021 till och med den 31 augusti 2023. Därefter löper avtalet med en ömsesidig uppsägningstid om sju dagar.

Kompetensföretagen

Lärarförbundets och Lärarnas Riksförbunds Samverkansråd

Lärarförbundet

Lärarnas Riksförbund

Löner Kompetensföretagen, 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 samhällsekonomin 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. Lönesättningsprinciperna 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. Häri 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 idérikedom, pedagogiska färdigheter och förmåga att bedriva god undervisning

- förmåga att leda, ta initiativ och samarbeta
- utbildning, kunskap och erfarenheter samt
- ekonomiskt ansvar, verksamhetsansvar och personalansvar

Bra lönekriterier ska vara tydliga, kopplade till verksamhetens behov, kända av medarbetare och chefer samt tillämpas för alla av detta avtal berörda medarbetare. Det kan även behövas personliga mål.

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. Dialog om reviderad lön är en viktig förutsättning för detta samtal. Det är viktigt att både medarbetare och chef är förberedd inför samtalet.

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 fastställs genom lokal lönebildning. Revisionstidpunkt är, om inte annat överenskommes, den 1 september respektive år.

Om de lokala parterna trots intentionerna i detta avtal inte kommer överens bör centrala parter konsulteras enligt punkt 4 i syfte att den lokala löneprocessen ska återupptas. I övrigt gäller förhandlingsordningen (se punkt 5).

4. Central konsultation

Om någondera parten anser att den lokala löneprocessen inte fungerar tillfredsställande kan begäran om central konsultation göras hos central part i syfte att klargöra avtalets innehåll samt intentioner. Efter lönekonsultationen är avsikten att lokala parter ska kunna genomföra lönerevision i enlighet med det centrala avtalets intentioner.

5. 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.

Anmärkning:

Saknas det på arbetsplatsen förtroendevalda med mandat att löneförhandla är Lärarförbundets Riksorganisation eller riksavdelning lokal part. För Lärarnas Riksförbund utgör LR-förening lokal part. LR-föreningen utser företrädare med mandat att förhandla.

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.

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.

Anmärkning*: I de fall parterna bedömer att riksavtalsförhandlingar om nytt kollektivavtal inte kommer att hinna avslutas innan den 15 december det aktuella året ska centrala parter särskilt diskutera frågan.*

Denna anmärkning utgör inte kollektivavtalstext.

6. Utvärdering

Centrala parter utvärderar årligen, eller när parterna överenskommer, löneavtalet i termer av hur löneprocesserna har fungerat och hur löneavtalet använts under året och avtalsperioden.

I syfte att utveckla och förbättra kommande löneprocess är utvärdering ett bra verktyg även för de lokala parterna. Utvärdering av innevarande års löneprocess, inklusive utfall, bör i förekommande fall ske i samband med att lönerevisionen avslutas. Utvärderingen bör dokumenteras.

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 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 lönerevision 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 lönerevision 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 lönerevisionsdatum 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 lönerevisionen är genomförd. Om medarbetaren försummar detta, medger löneavtalet inte längre någon rätt till löneutveckling.

1.4 Avtal om undantag från nästkommande lönerevision

Om företaget och en medarbetare sex månader före lönerevisionsdatum respektive år eller senare har träffat avtal om

anställning och vidare uttryckligen har kommit överens om att den avtalade lönen ska gälla oberoende av nästkommande lönerevision, ska medarbetaren inte omfattas av detta löneavtal. Lokala parter kan överenskomma om annan tidsperiod än sex månader.

1.5 Redan genomförd lönerevision

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.

Allmänna villkor Kompetensföretagen 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, särvux 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 anställde 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 arbetstagaren rätt till lön.

§ 6 Arbetstid

Ordinarie arbetstid utgör 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 heltidsarbetstidsmått 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.

§ 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

Denna överenskommelse gäller från och med den 1 september 2021 till och med den 31 augusti 2023. Därefter löper avtalet med en ömsesidig uppsägningstid om sju dagar.

Denna mall har tagits fram gemensamt av parterna i kollektivavtalen och är en rekommendation

PROTOKOLL INRANGERINGSFÖRHANDLING

Bransch:	Bemanningsföretag
Företag:	*(företagets namn)*
Ärende:	Inrangering från Kompetensföretagens Avtal för tjänstemän med Unionen och Akademikerförbunden till kollektivavtal mellan Kompetensföretagen, 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 inrangera 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 lönerevision 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 lönerevision 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 Lärarförbundet	NN Lärarnas Riksförbund

Avtalet finns för nedladdning i Arbetsgivarguiden.se

Artikelnr: 6622-2112

Frågor om innehåll:
Arbetsgivarguiden.se
Tel: 08-762 69 00