

Avtalsområde **Almega Vårdföretagarna Dentallaboratorier**

År 2 i avtalsperioden 2017-07-01 – 2020-06-30

Vi är inne i en treårig avtalsperiod där de flesta villkor och regleringar gäller för hela perioden. Det som kan skilja sig från år till år är till exempel nivåer kopplat till lön och avsättning till flexpension. Nedan ser du vad som gäller för ditt avtalsområde under år 2 (2018-07-01 – 2019-06-30) i avtalsperioden 2017-07-01 – 2020-06-30.

Din lön

Löneökningar

Under avtalsperioden gäller följande procentsatser för löneökningar:

- 2,0 procent per 2017-07-01
- **1,8 procent per 2018-07-01**
- 2,3 procent per 2019-07-01

Lägsta löneökning och individgaranti

- Det finns ingen individgaranti i kronor i avtalet men varje medlem har rätt att få veta på vilka grunder lönen sätts och ha ett lönesamtal varje år. Den som inte får en lönehöjning har rätt till en åtgärdsplan.

Lägsta månadslöner

Efter lönerevisionen ska månadslönen för heltidsanställd som gått tandteknikerprogrammet uppgå till lägst:

- 19 596 kronor fr.o.m. 2017-07-01
- **19 949 kronor fr.o.m. 2018-07-01**
- 20 408 kronor fr.o.m. 2019-07-01

Lägstalönen är ett skydd för den som är helt ny på arbetsmarknaden. Enligt lönestatistik är de vanligaste lönerna för privatanställda tandtekniker 26 500 kr – 31 000 kr per månad.

Övrigt lön

Ersättning för förskjuten arbetstid höjs med samma procent som lönerna. Beredskapsersättning införs som innebär ersättning för att vara tillgänglig för arbete utanför arbetstid. När arbete utförs under beredskap ger det övertidsersättning.

Flexpension/deltidspension

Flexpension införs på avtalsområdet per den 1 november med en avsättning för 2017 på 0,2 %. Premien till flexpension kommer att betalas in månadsvis av din arbetsgivare som en kompletterande pensionspremie till ITP-planen (ITP1 eller ITPK).

Utöver det kommer ytterligare avsättningar att göras till flexpensionen med 0,2 % från **den 1 april 2018** samt 0,3 % från den 1 april 2020. Det ger högre tjänstepension med tusentals kronor varje månad.

Den förstärkta möjligheten att gå ner i arbetstid i pensioneringssyfte gäller från 62 års ålder.

Arbetstidsregler

Det skrivs in i avtalet att Arbetstidslagen gäller. Högsta möjliga ordinarie arbetstid höjs från 45 till 50 timmar per vecka.

Arbetstidsreglerna förändrades efter krav från arbetsgivarna som behöver mer flexibilitet för att klara branschens utmaningar. Veckoarbetstiden kan bli 50 timmar vid högsäsong och 30 timmar vid lågsäsong, men

ska alltid vara 40 timmar per helgfri vecka i genomsnitt. Arbetstidslagen ger rätt till 11 timmars nattvila och 36 timmars veckovila även under högsäsong. Den totala arbetstiden inklusive övertid får inte vara mer än 48 timmar per vecka i genomsnitt under fyra månader.

Arbetsgivaren har ingen rätt att schemalägga arbete på lördag eller söndag utan överenskommelse med den enskilde medarbetaren. Övertidsersättning för lördag, söndag, helgdag samt efter kl. 20.00 alla dagar är 224 procent av timlönen.

Arbetsmiljöverkets föreskrift om Organisatorisk och Social Arbetsmiljö anger att arbetsgivaren är skyldig att vidta de åtgärder som behövs för att motverka att arbetstidens förläggning leder till ohälsa hos dig som anställd. Långa arbetspass är ett av de exempel som tas upp som kan medföra risker för ohälsa hos arbetstagaren.

Vidare står i föreskriften att arbetsgivaren särskilt bör uppmärksamma möjligheterna till återhämtning och att arbetsgivaren även bör ta hänsyn till att arbetstidens förläggning påverkar risken för olyckor.

Arbetsgivaren är skyldig att ha ett systematiskt arbetsmiljöarbete enligt Arbetsmiljölagen.

Om arbetsbelastningen blir för hög ska närmaste chef tillfrågas om vilka åtgärder som arbetsgivaren ska vidta för att uppfylla 12 § i föreskriften och göra en riskbedömning. Om det inte leder till resultat kan arbetsmiljöombudet/skyddsombudet kontaktas. Finns det inget arbetsmiljöombud kan Unionens regionkontor kontaktas hjälp med att åtgärda en för hög arbetsbelastning.

Vad gäller för mig som har klubb på arbetsplatsen

För dig som har klubb, ”lokal part”, hanterar klubben alla förhandlingar och typer av inflytande frågor på arbetsplatsen. Det bästa sättet att påverka klubbens arbete är att delta på de medlemsmöten som klubben arrangerar.

Vad gäller för mig som saknar klubb på arbetsplatsen

En egen Unionenklubb är det bästa sättet att få vara med och påverka på arbetsplatsen. Ni får exempelvis möjlighet att medverka och påverka vid förhandlingar, koll på företagets framtidsplaner, och kan bidra med idéer och förslag på förändringar och

förbättringar i verksamheten. Med klubb på arbetsplatsen väljer medlemmarna vilka som ska vara deras företrädare. De som har valts kallas förtroendevalda. Om företaget har kollektivavtal gäller förtroendemannalagen som ger de fackliga företrädarna rätt att utbilda sig för uppdraget och ägna sig åt fackligt arbete på betald arbetstid.

Även medlemmar har rätt till facklig information på betald arbetstid 3 timmar per år enligt Utvecklingsavtalet.

Läs mer på unionen.se/fortroendevald/klubb om hur det går till att bilda en Unionenklubb.