

Avtalsområden: **Almega Samhallförbundet – Avtalet för tjänstemän i Samhalls arbetsmarknadspolitiska uppdrag** samt **Tjänstemannaavtalet för direktanställda**

År 2 i avtalsperioden 2017-04-01 – 2020-03-31

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 (2018-04-01 – 2019-03-31) i avtalsperioden 2017-04-01 – 2020-03-31..

Din lön

Löneavtal

Löneavtalen behåller sin tidigare konstruktion. För anvisade tjänstemän innebär detta att löneökningarna avsätt i en pott vid respektive revisionstillfälle. Pottens ska fördelas mellan medlemmarna enligt löneavtalets löneprinciper.

För direktanställda tjänstemän ska det lokala utrymmet för löneökningar förhandlas. I det fall lokala parter (klubb och företag) inte kommer överens finns en så kallad ”stupstock” som slår fast det löneökningstrymme som ska gälla respektive avtalsår. Det överenskomna löneutrymmet alternativt ”stupstocken” ska fördelas mellan medlemmarna enligt löneavtalets löneprinciper.

Lönerevisionsdatum

Lönen ska revideras **1 april** 2017, **2018**, 2019. I löneavtalet för direktanställda tjänstemän finns möjlighet för lokala parter (klubb och företag) att komma överens om annan revisionstidpunkt.

Löneöversyn

I samband med lönerevisionen ska lokala parter (klubb och företag) göra en löneöversyn i syfte att bibehålla eller uppnå önskad lönestruktur. Lönestrukturen ska beakta kvalifikationer, utbildning, kompetens samt erfarenhet och arbetsinsats. Värdet av löneöversynen är 0,5 procent

Löneökningar

Under avtalsperioden gäller följande procentsatser för löneökningar i pott eller stupstock:

- 2017: 1,5 procent (+0,5 procent i löneöversyn)
- **2018: 1,3 procent (+0,5 procent i löneöversyn)**
- 2019: 1,8 procent (+0,5 procent i löneöversyn)

Om ditt företag vid införandet av flexpension i tjänstesektorn utlovat kompensation till den som avstår avsättning till flexpension med motsvarande nivå som lönepåslag istället är det viktigt att säkerställa att en sådan kompensation inte finansieras av eller på annat sätt påverkar avtalat löneutrymme.

Åtgärdsgaranti

Om du blir utan löneökning eller får en löneökning som klart understiger övriga medarbetares så ska du och din chef ta fram en åtgärdsplan för att säkerställa din fortsatta löneutveckling.

Åtgärdsplanen ska innehålla tidplan och avstämningar. Planen kan innehålla delmål och löneökningar kopplade till dessa delmål

Lägsta månadslöner

Efter lönerevisionen ska månadslönen för heltidsanställd tjänsteman som fyllt 18 år uppgå till lägst:

- 17 806 kronor fr.o.m. 2017-04-01
- **18 127 kronor fr.o.m. 2018-04-01**
- 18 544 kronor fr.o.m. 2019-04-01

För tjänsteman med ett års sammanhängande anställningstid i företaget ska månadslönen uppgå till lägst:

- 18 949 kronor fr.o.m. 2017-04-01
- **19 290 kronor fr.o.m. 2018-04-01**
- 19 733 kronor fr.o.m. 2019-04-01

Flexpension

Flexpension finns på avtalsområdet från och med den 1 november 2017. Avsättningen i form av flexpensionspremie är per den 1 april 2018 0,2 % vilket innebär att den totala avsättningen uppgår till 0,4 %. Målsättningen är att bygga ut flexpensionspremie till 2 % utöver nuvarande avsättningar till din tjänstepension.

Premien till flexpension betalas in månadsvis av din arbetsgivare som en kompletterande pensionspremie till ITP-planen (ITP1 eller ITPK).

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

Visstidsanställning

I avtalet för direktanställda tjänstemän har det införts nya regler för visstidsanställning.

Precis som tidigare så är tillsvidareanställning (fast anställning) huvudregel. Tillsvidareanställning gäller om man inte uttryckligen har kommit överens om annat. De nya reglerna innebär:

- De tidigare reglerna som definierade under vilka omständigheter (arbetets särskilda beskaffenhet, tillfällig arbetstopp mm) som arbetsgivarens får visstidsanställa är borta.
- Istället har det införts en så kallad **avtalad visstidsanställning**. En avtalad visstidsanställning ska minst omfatta sju dagar
- Du kan fortfarande visstidsanställas för vikariat, arbete efter att ha du uppnått pensionsålder, säsongarbete och doktorandtjänst
- Du kan maximalt vara **avtalat visstidsanställd** och/eller vikariatsanställd i sammanlagt 36 månader under en femårsperiod.
- Om de 36 månaderna överstigs går anställningen automatiskt över i en tillsvidareanställning. Alla anställningsdagar som vikarie eller i **avtalad visstid** räknas.

Prövotid under visstidsanställning

Under de första sex månaderna som du är anställd på avtalad visstid eller vikariat så kan både du och din chef avsluta anställningen genom en skriftlig underrättelse. Anställningen upphör då en månad efter att underrättelsen överlämnats.

Två nya former av beredskap

Reglerna för de personer som går beredskap har kompletterats med ytterligare två former av beredskap. Tidigare har beredskap enbart inneburit att du

ska hålla dig tillgänglig för att vid behov inställa dig på arbetsplatsen. Men nu finns det tre varianter:

- Inställelse på arbetsstället eller av arbetsgivaren annan angiven plats för att utföra arbete.
- Inställelse i hemmet för att utföra arbete.
- Inställelse via mobilt verktyg, kräver inte att du behöver inställa dig på någon angiven plats.

De olika typerna av beredskap har olika ersättningsnivåer. All arbetad tid ersätts och man har även kommit överens om miniminivåer kopplat till de olika typerna av beredskapstjänst. Det finns även riktlinjer för inställelsetider.

Ny tidsfrist i förhållningsordningen

En ny tidsfrist vad gäller när man senast måste begära central förhandling avseende ogiltighetförklaring avsked eller uppsägning har införts i förhållningsordningen. Den tidigare tidsfristen på 2 månader ersätts från och med den 1 november med en tidsfrist på 2 veckor.

Nytt avtal för utvecklingsanställningar

Ett motsvarande avtal som finns på LO-sidan har tecknats för de tjänstemän som anvisas till utvecklingsanställning på Samhall.

Arbetsgrupper

Två arbetsgrupper arbetar under avtalsperioden.

Utvecklingsavtalet

Arbetsgruppen ska göra en översyn och eventuell omarbete Utvecklingsavtalet. Detta sker tillsammans med övriga fackliga parter på Almega Samhalls avtal.

Arbetsstid, ersättningar och "Balans i livet"

Arbetsgruppen ska se över regelringarna avseende arbetstidens förläggning och ersättningar samt även behandla tillgänglighetsfrågor och tjänstemännens behov av "Balans i livet". Utgångspunkten för arbetet ska vara de yrkanden som respektives part (Unionen, Almega Samhall) har ställt i avtalsrörelsen.

Vad gäller för mig som har klubb

För dig som har klubb, "lokal part", hanterar klubben alla förhandlingar och typer av inflytande frågor på arbetsplatsen. Det är klubben som förhandlar fram de lokala avtalen som kan utgå ifrån det centrala avtalet. Det bästa sättet att påverka klubbens arbete är att delta på de medlemsmöten som klubben arrangerar.

Vad gäller för mig som saknar klubb

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. Läs mer på unionen.se om hur ni bildar en klubb.