

## Avtalsområde: **Sobona\*** (tidigare KFS) Flygplats

*\*I maj 2018 gick KFS samman med PACTA i en ny arbetsgivareorganisation som från och med den 8 juni 2018 har namnet Sobona. Det innebär att KFS samtliga rättigheter och skyldigheter på grund av alla gällande kollektivavtal med Unionen har övergått till Sobona. Alla mellanvarande kollektivavtal gäller fortsatt i enlighet med varje kollektivavtals innehåll och giltighetstid.*

## Sista året 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 3 (**2019-04-01 – 2020-03-31**) i avtalsperioden 2017-04-01 – 2020-03-31.

### Din lön

#### Lönepott

Vid företaget bildas det en lönepott i procent av lönesumman av tjänstemannagruppens löner. Potten ska fördelas vid en lokal lönerrevision där det centrala avtalets pott är miniminivå. Storleken på potten säger inget om hur stor just din löneökning ska vara. Fördelningen av löneutrymmet sker genom förhandlingar antingen mellan företaget och klubben eller mellan dig och den chef som sätter lönen.

#### Löneöversyn

I samband med lönerrevisionen ska företaget också göra en löneöversyn. Syftet med löneöversynen är att antingen behålla eller få till en lönestruktur som motsvarar de löneprinciper som står i avtalet. Särskild hänsyn ska tas till individer med ogynnsamt löneläge eller ogynnsam löneutveckling.

Den sammanlagda löneökningen, inklusive den avtalade potten beräknas uppgå till 6,5 procent för avtalsperioden.

#### Löneökningar

Under avtalsperioden gäller följande procentsatser för löneökningar:

- 2,1 procent per 2017-04-01
- 2,2 procent per 2018-04-01
- **2,2 procent per 2019-04-01**

#### Lägsta löneökning

Processuell individgaranti som innebär att om lönepåslaget hamnar under nedanstående krontal ska åtgärder vidtas, i form av samtal och handlingsplan som ska dokumenteras och följas upp inför nästkommande lönerrevision.

- 260 kr per 2017-04-01
- 272 kr per 2018-04-01
- **272 kr per 2019-04-01**

#### Lägsta månadslöner

Efter lönerrevisionen ska månadslönen för heltidsanställd tjänsteman som fyllt 19 år uppgå till lägst:

- 18 436 kr per 2017-04-01
- 18 842 kr per 2018-04-01

- **19 257 kr per 2019-04-01**

För tjänsteman som fyllt 19 år, i yrke där arbetsgivaren kräver och arbetstagaren har gymnasial yrkesutbildning samt ett års anställning i yrket efter genomgången utbildning, ska månadslönen för heltidstjänst uppgå till lägst:

- 18 778 kr per 2017-04-01
- 19 191 kr per 2018-04-01
- **19 613 kr per 2019-04-01**

#### Särskilda ersättningar

Särskilda ersättningar räknas upp med:

- 2,3 procent 2017-06-01
- 2,2 procent 2018-04-01
- **2,0 procent 2019-04-01**

#### Balans i arbetslivet

Arbetsgivare och arbetstagare kan för ett år i taget komma överens om att växla semestertillägget mot extra lediga dagar. För arbetstagare med semester rätt på upp till 29 dagar semester ersätts semestertillägget med 5 ytterligare lediga dagar. Vid semester rätt på 30 dagar eller mer ersätts semestertillägget med 6 ytterligare lediga dagar. De extra lediga dagarna måste tas ut under det aktuella semesteråret.

#### Höjt tak för sjukpenninggrundande inkomst (SGI)

Riksdagen beslutade den 14 december 2017 att taket för sjukpenninggrundande inkomst enligt Socialförsäkringsbalken höjs från 7,5 till 8 prisbasbelopp från och med den 1 juli 2018.

Unionens kollektivavtal, såväl ITP-avtalet som branschavtalen, har kompletterande sjuklön m.m. som bygger på den allmänna försäkringen och kollektiv- avtalen har därför anpassats utifrån den ändrade lagstiftningen.

#### Karensavdrag istället för karensdag

Den 1 januari 2019 avskaffades karensdagen och karensavdrag infördes efter ändring i sjuklönelagen och socialförsäkringsbalken.

#### Vad gäller för mig som har klubb på arbetsplatsen

För dig som har klubb, ”lokal part”, hanterar klubben alla förhandlingar och typer av inflytandefrågor 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 på arbetsplatsen

För dig som saknar klubb blir möjligheten till inflytande i anställningsvillkor och att påverka t.ex. fördelning av lön mindre.

Alla medarbetare ska dock känna till på vilka grunder lönen är satt och hur man därigenom kan påverka den egna löneutvecklingen samt vilken revisionstidpunkt som gäller vid företaget.

Läs mer på [unionen.se/fortroendevald/klubb](http://unionen.se/fortroendevald/klubb) om hur det går till att bilda en Unionenklubb.