

Avtalsområde **Visita – Svensk Besöksnäring (+KFO Hotell & Restaurang)**

## Sista året i avtalsperioden 2017-06-01 – 2020-05-31

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 (**2019-06-01 – 2020-05-31**) i avtalsperioden 2017-06-01 – 2020-05-31.

### Din lön

#### Löneökningar

Under avtalsperioden gäller följande procentsatser för löneökningar:

- 2.0 procent per 2017-05-31
- 2.0 procent per 2018-05-31
- **2.1 procent per 2019-05-31**

#### Lägsta löneökning och individgaranti

Efter fördelning av utrymmet garanteras varje tjänsteman vid respektive lönerevision:

- 245 kronor från 1 juni 2017
- 250 kronor från 1 juni 2018
- **255 kronor från 1 juni 2019**

För deltidsanställd ska beloppet omräknas i proportion till vad deltiden utgör i procent av heltiden.

#### Lägsta månadslöner

Efter lönerevisionen ska månadslönen för heltidsanställd tjänsteman som fyllt 20 år uppgå till lägst:

- 19 146 kronor fr.o.m. 2017-06-01
- 19 529 kronor fr.o.m. 2018-06-01
- **19 939 kronor fr.o.m. 2019-06-01**

#### Övrigt lön

OB-ersättningarna höjs:

21:85 kr/timme fr.o.m. 2017-06-01  
22:29 kr/timme fr.o.m. 2018-06-01  
**22:75 kr/timme fr.o.m. 2019-06-01**

Natt-OB höjs:

19:25 kr/timme fr.o.m. 2017-06-01  
19:63 kr/timme fr.o.m. 2018-06-01  
**20:04 kr/timme fr.o.m. 2019-06-01**

### Flexpension/deltidspension

Parterna är överens om att till systemet för deltidspension avsätta ytterligare 0,4 procent för avtalsperioden 1 juni 2017 – 31 maj 2020, varav 0,2 procent avsätts fr.o.m. den 1 juni 2017 och **0,2 procent fr.o.m. den 1 juni 2019**. Det är möjligt att ansöka om att gå ner i tid från och med 62 års ålder.

### Övrigt

#### Ny beräkningsmodell på föräldralön

Parterna är överens om en ny modell för att beräkna föräldralönen, istället för avdragsmodell har vi funnit en modell som ger ett tillägg enligt följande:

För tjänstemän med månadslön som uppgår till högst lönegränsen utgörs föräldralönen per månad av: 11,23 % av månadslönen.

För tjänstemän med månadslön över lönegränsen utgörs föräldralönen per månad av följande belopp:

11,23 % av månadslönen upp till lönegränsen, samt 90,13 % av den delen av månadslönen som överstiger lönegränsen.

## Karensdag blir karensavdrag (gäller från 1 jan 2019)

Från och med den 1 januari 2019 ändras både Sjuklönelagen och Socialförsäkringsbalken så att den tidigare karensdagen avskaffas. I stället införs en annan karens som ska vara mer lika för alla, kallat karensavdrag. Karensavdraget är ett avdrag som ska motsvara 20 procent av den genomsnittliga veckoarbetstiden.

För dig som arbetar med jämn arbetstidsförläggning, t.ex. 8 timmar per dag under 5 dagar per vecka vid heltid, innebär det därmed ingen direkt förändring om du är frånvarande pga. sjukdom hela första dagen.

För den som har ett längre arbetspass inplanerat den första sjukdagen innebär det däremot att denna får sjuklön efter de första 8 timmarna. Å andra sidan får den som hade ett kortare arbetspass inplanerat första sjukdagen, eller om denna varit sjuk endast del av dag, fortsatt karens för fler timmar (upp till 8 timmar) senare under sjuklöneperioden. På avtalssidan för kollektivavtalsområdet på [unionen.se](http://unionen.se) finns ett cirkulär med flera räkneexempel för olika situationer som kan uppkomma.

## Höjt tak för sjukpenninggrundande inkomst (SGI)

Taket för sjukpenninggrundande inkomst enligt Socialförsäkringsbalken höjdes från 7,5 till 8 prisbasbelopp från och med den 1 juli 2018. De förmåner som omfattas av höjningen av den sjukpenninggrundande inkomsten är sjukpenning, rehabiliteringspenning, närståendepenning, smittbärrpenning och ersättning från försäkringskassan vid tvist om sjuklön. Enligt 2018 års prisbasbelopp höjs taket från 28.438 kronor till 30.333 kronor. Unionens kollektivavtal, såväl ITP-avtalet som branschavtalen, har kompletterande sjuklön m.m. som bygger på den allmänna försäkringen och kollektivavtalen har därför anpassats utifrån den ändrade lagstiftningen.

## 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 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

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.

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