

## Avtalsområde KFO – Avtalet för tjänstemän i Samhalls arbetsmarknads- politiska uppdrag samt Tjänstemannaavtalet för direktanställda

### 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

##### 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 löneökningsutrymme 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.

## Karensdag blir karensavdrag (fr 2019-01-01)

Från och med den 1 januari 2019 ändrades både Sjuklönelagen och Socialförsäkringsbalken så att den tidigare karensdagen avskaffades. I stället infördes en annan karens som ska vara mer lika för alla. I samband med detta ändrades även kollektivavtalet. Numera gäller att karensavdrag vid sjukdom görs med ett avdrag som ska motsvara 20 % 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.

## Höjt tak för sjukpenninggrundande inkomst (SGI) (gäller från 2018-07-01)

Riksdagen har beslutat att taket för sjukpenninggrundande inkomst enligt Socialförsäkringsbalken höjs 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, smittbärräddning och ersättning från försäkringskassan vid tvist om sjuklön.

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

## 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, säsongsarbete 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.

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