



AVTALSNYTT 2023 - Hängavtal

– en kort sammanfattning av det nya avtalet till arbetsgivare med hängavtal på avtalsområdet

Avtalsområde: **Almega Vårdföretagarna Tandvård**

Avtalet gäller 2023-07-01 – 2025-06-30

Unionen har nu tecknat ett nytt avtal för din bransch som kommer att gälla under 24 månader fram till och med 2025-06-30.

Löneökningar

Löneökningstrymmet för Unionens medlemmar är 7,2 procent för hela avtalsperioden och delas upp på två löneökningstillfällen.

- 4,1 procent per 2023-07-01
- 3,1 procent per 2024-07-01

Detta löneökningstrymme gäller för varje arbetsplats och fördelas genom individuella löneökningar.

Om det finns en Unionenklubb som förhandlar om löner för flera arbetsplatser kan löneökningstrymmet fördelas mellan arbetsplatserna.

Läs gärna mer i skriften "Ett riktigt bra lönesamtal" som riktar sig till både medarbetare och till lönesättande chef och som anger sex identifierbara faktorer som påverkar den individuella lönen och löneökningen.

- 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.
- Ensam medlem i Unionen på arbetsplatsen har rätt till hela utrymmet för lönehöjning varje år, eftersom lönerna på arbetsplatsen ska höjas med angivna procentsatser.

Lägsta månadslöner

Månadslönen för tandsköterskor ska uppgå till lägst:

- 20 446 kronor från och med 2023-07-01
- 21 080 kronor från och med 2024-07-01

Lägstalönen är ett skydd för den som är helt ny på arbetsmarknaden. Enligt lönestatistik är de vanligaste lönerna för privatanställda tandsköterskor 30 000-32 000 kr per månad.

- I löneavtalet står det: ”I det fall löneprocessen skjuts upp och ny lön utges retroaktivt bör hänsyn tas till medarbetare som är sjukskrivna eller föräldralediga i syfte att medverka till att deras SGI ändras så tidigt som möjligt.”

Flexpensionsavsättningar

Överenskommelse har träffats om att utöka avsättningarna till tjänstepensionen inom ramen för flexpension. Avsättning till flexpension höjs med 0,2 procent från 2024-07-01. Det nya sammanlagda värdet av medarbetarens kompletterande avsättningar blir därmed 1,3 procent från 2024-07-01.

Kan semestertillägget omvandlas till en extra semestervecka?

Om arbetsgivaren och medarbetarna på arbetsplatsen kommer överens om att medarbetarna istället för semestertillägget kan välja en extra semestervecka, så använder ni regeln före § 1 i kollektivavtalet:

”De lokala parterna kan komma överens om andra allmänna villkor än vad kollektivavtalet anger under förutsättning att avtalets minimistandard beaktats.”

Med stöd av denna regel finns möjlighet att Unionenklubben eller Unionens regionkontor kan skriva ett lokalt avtal om att för den som har 25 semesterdagar kan semestertillägget omvandlas till fem extra semesterdagar och för den som har 30 semesterdagar kan semestertillägget omvandlas till 6 extra semesterdagar. Det är frivilligt för arbetsgivare att skriva ett sådant lokalt avtal och det är frivilligt för medarbetare att byta semestertillägg mot semesterdagar. Om inte chefen och medarbetaren är överens betalas semestertillägget ut. Det går att spara pengarna och ansöka om tjänstledigt utan lön för att få en extra veckas ledighet, men det kräver också chefens godkännande.

För det fall en lokal klubb ska teckna avtal är det bra att ta kontakt med förbundet för stöd om vad ett sådant avtal bör innehålla, t.ex. vad som sker om växlade dagar inte tas ut under året.

AVTALSNYTT 2023 - Hängavtal

Avtalsområde: **Vårdföretagen Tandvård**

Nyheter i avtalen från 1 januari 2023

Från 1 januari 2023 gäller vissa ändringar i ITP-planen, bland annat:

ITP-planen, avdelning 1

- Gäller t.o.m. månaden före den under vilken tjänstemannen fyller 66 år (tidigare 65 år).
- Arbetsgivaren betalar månatligen en avgift till ålderspensionen t.o.m. månaden före den under vilken tjänstemannen fyller 66 år (tidigare 65 år).
- Pensionen betalas ut fr.o.m. med den månad under vilken tjänstemannen fyller 66 år (tidigare 65 år) eller annan tidpunkt som den anställde begär.
- Familjeskyddsförsäkringen upphör att gälla vid utgången av den månad före under vilken tjänstemannen fyller 66 år (tidigare 65 år).
- Enligt ITP 1 utges sjukpension t.o.m. sista dagen i sjukperioden eller t.o.m. månaden före den under vilken tjänstemannen fyller 66 år¹ (tidigare 65 år). Vid fortsatt anställning därefter föreligger rätt till sjukpension under sjukpenningtid t.o.m. 180:e sjukdagen.
- Lönedelar över 30 inkomstbasbelopp/12 viss månad är inte pensionsgrundande (2023 går gränsen vid 185 750 kr)

ITP-planen, avdelning 2

- Enligt ITP 2 utges sjukpension t.o.m. sista dagen i sjukperioden eller t.o.m. månaden före den under vilken tjänstemannen fyller 66 år¹ (tidigare 65 år).

Flexpension

Unionen och Almega har träffat avtal om att anpassa överenskommelsen om Flexpension i Tjänsteföretag till dessa förändringar. Det innebär att från och med 1 januari 2023 så betalas flexpensionspremier t.o.m. månaden före den under vilken tjänstemannen fyller 66 år, för de tjänstemän som omfattas av ITP 1. Det innebär också att sådana premier inte utbetalas för lönedelar som för viss månad överstiger 30 inkomstbasbelopp/12. Parterna har också enats om att åldern för när en tjänsteman som omfattas av ITP 1 har en förstärkt möjlighet att gå ner i arbetstid, höjs från 62 till 63 års ålder.

¹ Detta gäller sjukfall som inträffar fr.o.m. den 1 januari 2023.

I samband med förändringarna ovan har även överenskommelse träffats om att för det fall det finns tjänstemän som har en annan pensionslösning än ITP och därmed inte har något pågående intjänande till ITP 1 eller ITPK, ska arbetsgivaren träffa överenskommelse med individen eller den lokala fackliga organisationen om hur avsättning till flexpension ska hanteras.

Enheten för avtal och politik

Martin Wästfelt
Förhandlingschef

Johnny Håkansson
Teamchef