

Avtalsområde: **Vårdföretagarna – Tandvård**

Arbetsgivare med hängavtal

Avtalet gäller 2021-02-01 – 2023-06-30

Unionen har nu tecknat ett nytt avtal för er bransch som kommer att gälla fram till och med 2023-06-30.

Löneökningstrymmet för Unionens medlemmar är 4,7 procent för hela avtalsperioden och delas upp på två löneökningstillfällen.

- 2,9 procent per 2021-02-01
- 1,8 procent per 2022-07-01

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” på unionen.se 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.
- Den som är ensam medlem i Unionen på din arbetsplats 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:

- 18 758 kronor fr.o.m. 2021-02-01
- 19 096 kronor fr.o.m. 2022-07-01

Lägstalönen är ett skydd för den som är helt ny på arbetsmarknaden. Enligt lönestatistik är de vanligaste lönerna för privatanställda tandsköterskor 28600 kr-30000 kr per månad.

- En ny anmärkning införs: ”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 0,3 procent från 2021-02-01 samt 0,4 procent från 2022-07-01. Det nya sammanlagda värdet av medarbetarens kompletterande avsättningar blir därmed 0,7 procent från 2021-02-01 och 1,1 procent från 2022-07-01.

Högre ersättning på helger

Ersättning för förskjuten arbetstid har höjts. Den som är schemalagd på lördagar eller helgdagar får högre ersättning. En ny nivå som kallas storhelg, ger **108:30** kr/timme vid 11 helgdagar per år.

Ersättningen vid arbete på lördag och söndag samt övriga helgdagar har ändrats från **40:35** kr/timme till **55:30** kr/timme. Tidpunkten för när rätten till ersättning för förskjuten arbetstid infaller måndag till fredag ändras från 18:00 till 19:00.

Föräldraledighet i anslutning till semester

Ansökan om föräldraledighet som avses infalla någon gång i perioden 1 juni till 31 augusti respektive år bör inges till arbetsgivaren i samband med semesteransökan, det vill säga normalt senast den 1 mars.

Åldersgränser

Förändringar i lagen om anställningsskydd (1982:80), LAS, om åldersgränser trädde i kraft den 1 januari 2020. Lagändringarna innebär bland annat att en arbetstagare har rätt att kvarstå i anställning t.o.m. utgången av den månad då man fyller 68 år (69 år fr.o.m. den 1 januari 2023). Rätten att kvarstå i anställning är tvingande och gäller oavsett vad som står i kollektivavtalet. En ny regel finns nu i kollektivavtalet som innebär att arbetsgivaren inte behöver förhandla om en uppsägning inför pensioneringen. Anställningen kan upphöra vid utgången av den månad medarbetaren fyllt 68 år genom en skriftlig underrättelse två månader innan från arbetsgivaren eller medarbetaren. Från 1 januari 2023 tillämpas regeln från 69 år.

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 kan Unionenklubben eller Unionens regionkontor 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.