

Avtal 2017: Avtalsområde **Almega Tjänsteföretagen Revision & Konsult**

## Nya avtalet 2017-01-01 – 2020-12-31

Unionen har tecknat ett fyraårigt avtal för ditt avtalsområde. Avtalet ger förutsättningar för fortsatta reallöneökningar och utöver löneökningarna har du i tjänstesektorn nu också möjlighet att få avsättning till flexpension. Mer information hittar du i "Avtalsnytt om flexpension 2017" på ditt avtalsområdes sida på [unionen.se](http://unionen.se). Det tredje avtalsåret i avtalsperioden är uppsägningsbart.

### Din lön

#### Löneökningar

Under avtalsperioden gäller följande procentsatser för löneökningar:

- 2,0 procent per 2017-01-01
- 1,8 procent per 2018-01-01
- 2,3 procent per 2019-01-01

Avtalsperioden är på 48 månader, 2017-01-01 till 2020-12-31. Utrymmet för löneökningar den 1 januari 2020 beräknas som ett genomsnitt av det kostnadsutrymme dvs. den procent som de konkurrens-satta avtalsområdena sätter för den period som följer efter 31 mars 2020.

#### Lägsta månadslöner

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

- 17 170 kronor fr.o.m. 2017-01-01
- 17 479 kronor fr.o.m. 2018-01-01
- 17 881 kronor fr.o.m. 2019-01-01

#### Lägsta månadslöner

Efter lönerevisionen ska månadslönen för heltidsanställd tjänsteman som fyllt **24** år uppgå till lägst:

- 19 895 kronor fr.o.m. 2017-01-01
- 20 253 kronor fr.o.m. 2018-01-01
- 20 719 kronor fr.o.m. 2019-01-01

Lägstlönerna ovan för 2020 fastställs i april 2020 men med en retroaktivitet från den 1 januari 2020.

### Förstärkt löneprocess

Sedan 2014 finns en förstärkt löneprocess i avtalet. Det innebär bland annat att det finns krav på att årliga utvecklings- och lönesamtal genomförs och dokumenteras. I samtalen ska din individuella utveckling och prestation diskuteras och ligga till grund för lönesättningen.

Medarbetare som ej har uppfyllt uppsatta mål kan under enstaka år få noll eller en ringa löneökning. Om det sker har medlemmen rätt till en åtgärdsplan där kompetensutveckling och/eller andra åtgärder planeras och genomförs för att fortsättningsvis ges förutsättningar till en positiv löneutveckling. För att åtgärdsplan ska kunna upprättas två år i följd skall arbetsgivaren först begära förhandling med lokal facklig organisation

### Flexpension

Avsättningar kommer göras i enlighet med och efter de principer som fastslagits i flexpensionsöverenskommelsen, Den 22 februari 2017 samt från den 1 november 2017 avsätts 0,2 procent och sedan ytterligare 0,2 procent från och med den 1 januari 2018. År 2019 sker ingen avsättning. I enlighet med överenskommelse om

Flexpension i tjänsteföretag sker avsättning till flexpensionen om 0,3 procent den 1 januari 2020. Parterna är också överens om att nästkommande flexpensionsavsättning efter år 2020 inom detta avtalsområde blir tidigast 1 januari år 2022.

Premien till flexpension kommer att betalas in månadsvis av din arbetsgivare som en kompletterande pensionspremie till ITP-planen (ITP1 eller ITPK). Nivån kommer därefter över tid att byggas ut tills dess att målet om 2 % i extra avsättningar till din tjänstepension är uppnått. Från 1 november 2017 införs också en förstärkt möjlighet att gå ner i arbetstid i pensioneringssyfte från 62 års ålder.

## Nytt om anställningsformer

På avtalsområdet införs från den 1 november en helt ny reglering avseende anställningsformer. Tillsvidareanställning är fortsatt huvudregel och det som gäller om man inte kommit överens om annat. Utöver detta kan avtal träffas om tidsbegränsade anställningar, så som tex vikariat eller avtalad visstid. Nytt på avtalsområdet är att det införs en så kallad omvandlingsregel, en bortre gräns för för länge man kan vara anställd i avtalad visstid och/eller vikariat. Det nya regelverket innebär att anställning i vikariat och/eller avtalad visstidsanställning i mer än 36 månader under en femårsperiod, automatiskt över i en tillsvidareanställning. Alla anställningsdagar som vikarie eller i avtalad visstid räknas. Gällande avtalad visstid är huvudregeln att den ska omfatta en minsta anställningstid om sju dagar.

## Nytt om beredskap

Regleringen av beredskap innebär att det finns tre olika typer av beredskapstjänst:

**Beredskapstjänst A** som innebär att tjänstemannen via ett mobilt verktyg eller liknande ska vara anträffbar för att inställa sig i arbete. Beredskapstjänst A kräver inte att tjänstemannen behöver inställa sig på någon angiven plats.

**Beredskapstjänst B** innebär att tjänstemannen ska inställa sig på arbetsstället eller av arbetsgivaren annan angiven plats för att utföra arbete.

**Beredskapstjänst C** innebär att tjänstemannen ska inställa sig i hemmet för att utföra arbete.

Avtalet reglerar bland annat ersättningsnivåer för de olika beredskapstyperna, miniminivåer för längden på beredskapspass och riktlinjer för inställelsetider.

## Förhandlingsordning

Parterna har i samband med flexpensionsöverenskommelsen kommit överens om en ny enhetlig förhandlingsordning för samtliga avtalsområden inom Almega. Denna börjar gälla 1 november 2017.

## Arbetsgrupper

Parterna har enats om att i en arbetsgrupp diskutera förutsättningarna för det lokala fackliga arbetet, arbetsgruppens arbete ska vara klart den 31 oktober 2018 och innehålla förslag på åtgärder/aktiviteter och förslag på tidpunkt för dessa.

## 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.