

Avtal 2017: Avtalsområde **SLA Hushållningssällskap och Husdjursföreningar**

Nya avtalet 2017-06-01 – 2020-03-31

Unionen har tecknat ett treårigt avtal för ditt avtalsområde. Avtalet ger förutsättningar för fortsatta reallöneökningar och utöver löneökningarna sker nya avsättningar för att öka medlemmarnas flexpension.

Lön

Löneökningar

Om de lokala parterna inte kommer överens om andra tidpunkter gäller följande datum för genomförandet av lönerrevisionerna samt de procentsatser som står till förfogande för löneökningar:

- 1,5 procent per den 2017-06-01
- 1,5 procent per den 2018-06-01
- 1,5 procent per den 2019-06-01

Vid lönerrevisionstillfället gäller även löneöversyn om 0,5 procent.

Om det inte finns någon klubb eller arbetsplatsombud med förhandlingsmandat på arbetsplatsen finns ett särskilt löneavtalet. Då finns det ingen löneöversyn och lönepotten är:

- 2,0 procent per den 2017-06-01
- 2,0 procent per den 2018-06-01
- 2,0 procent per den 2019-06-01

Lägsta löneökning och individgaranti

Om de lokala parterna inte kommer överens om annat, ska lägsta löneökning vara:

- 290 kronor per den 2017-06-01
- 290 kronor per den 2018-06-01
- 290 kronor per den 2019-06-01

	Generellt	Anställd sammanhängande >1 år
• 2017-06-01	17.846	18.769
• 2018-06-01	18.203	19.144
• 2019-06-01	18.567	19.527

Flexpension/deltidspension

Överenskommelse har träffats om att utöka avsättningarna till tjänstepensionen inom ramen för flexpension (deltidspension). Under avtalsperioden gör arbetsgivaren en kompletterande avsättning till individens tjänstepension, ITP. Avsättningen är sedan tidigare 0,7 procent och tillförs ytterligare avsättningar enligt nedan;

- 0,2 procent per den 2017-06-01
- 0,3 procent per den 2019-06-01

Från och med 2019-06-01 uppgår den sammanlagda kompletterande avsättningen till 1,2 procent. Den förstärkta möjligheten att gå ner i arbetstid i pensioneringssyfte gäller från 62 års ålder. Målsättningen är att fortsätta att utöka avsättningar i kommande avtalsrörelser.

Förändringar i Allmänna Villkorsavtalet

De särregleringar som tidigare har funnits i avtalet för husdjurstekniker har setts över. En hel del av dessa har tagits bort, de som kvarstår är:

- Utöver vad som anges ovan beträffande visstidsanställningar, kan arbetsgivare och husdjurstekniker överenskomma om **allmän visstidsanställning**. Om en husdjurstekniker under en femårsperiod varit anställd i sammanlagt mer än två år övergår anställningen till en tillsvidareanställning
- Semesterns förläggning bestäms genom överenskommelse mellan arbetsgivare och tjänsteman. Kan parterna inte enas, bestämmer arbetsgivaren om förläggningen. I sådant fall gäller följande: Arbetsgivaren ska planera semestern i ett sammanhang om fyra veckor förlagd till tiden maj – september. Där tjänstemannen så önskar äger denne rätt till tre veckor förlagd i ett sammanhang under perioden juni – augusti i stället. Där båda parter så vill kan en frivillig överenskommelse om annan semesterperiod slutas.
- För husdjurstekniker gäller: Upphör tjänstemannens anställning efter det att han erhållit större semesterlön än han intjänat, skall avräkning ske på tjänstemannens tillkommande slutlön med överskjutande belopp.
- Särskilda regleringar kring overtid och mertid
- Arbetstid: Den ordinarie arbetstiden får ej överstiga 40 timmar i genomsnitt per helgfri vecka under en begränsningsperiod om sex månader. För säsonganställd personal gäller en begränsningsperiod som motsvarar anställningens längd.
- Förtydligande om regler för ersättning vid arbetspassbyten: Då arbetstagare på eget initiativ byter arbetspass med varandra, utgår eventuella särskilda lönetillägg endast till den som arbetar den berörda tiden. Innan sådant byte sker måste arbetsgivaren godkänna bytet.

Då arbetstagare på eget initiativ väljer att arbeta på annan tid än den planerade, utgår inga särskilda tillägg för tid utanför den ursprungligt inplanerade tiden. Innan sådant byte sker måste arbetsgivaren godkänna bytet.

- OB-ersättningarna har samordnats mellan husdjursteknikerna och övriga tjänstemän på avtalsområdet.
- Beredskapsersättningarna som tidigare omfattade husdjurstekniker gäller nu för alla tjänstemän.

Arbetsgrupper

Vi har tidigare kommit överens om att följa arbetet i de industrigemensamma arbetsgrupperna om arbetsmiljö och systematiskt jämställdhetsarbete och detta arbete fortsätter.

Vi är även överens om att fortsätta arbetet i följande grupper som tidigare överenskommit om:

Översyn om villkoren för fackligt arbete

Arbetsgruppens arbete fortsätter under avtalsperioden med syfte att om behov finns ta fram partsgemensamma riktlinjer eller ett avtal.

Partsgemensamma kommentarer till villkorsavtalet
Kommentarerna ska uppdateras.

Likabehandling

Parterna är överens om att arbeta fram en partsgemensam skrift som ska kunna användas av företagen i sitt arbete för likabehandling av anställda. Om parterna finner det lämpligt kan även partsgemensamma informationsträffar anordnas.

Nya arbetsgrupper i årets avtalsrörelse

Arbetsmiljö

Parterna är överens om att avvakta den industrigemensamma gruppen på samma område. Vidare ska även gruppen titta på möjligheterna kring att ta fram riktlinjer för att skydda den ostörda fritiden. Riktlinjerna ska främja ett ömsesidigt ansvar i frågan.

Förhandlingsordning vid rättstvister

Parterna är överens om att tillsätta en arbetsgrupp för att se över och modernisera gällande förhandlingsordning vid rättstvister.

Jämställda löner

Parterna är överens om att modernisera och uppdatera riktlinjerna ”10 steg mot jämställda löner”. Detta är det partsgemensamma materialet för lönekartläggning som ska uppdateras efter ändringar i 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 medlemmöten 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 om hur det går till att bilda en Unionenklubb.