

Avtalsextra 20 april 2017

Nytt kollektivavtal med HRF

Allmänt

Visita och HRF träffade den 18 april 2017 ett nytt kollektivavtal. Avtalets värde landade på märket d.v.s 6,5 % räknat på 36 månader. Avtalet innebär även en del **förändringar i de allmänna villkoren**, se nedan under **övriga förtydligande/ändringar** på sidan 7. Utöver detta har även redigeringar i form av textförflyttningar gjorts i reglerna om arbetstidsschema, enstaka dagar samt i Turistsupplementets allmänna villkor rörande hantering av anställningsbevis.

Företag som avser att fördela det lokala löneutrymmet (potten) individuellt ska i år begära förhandling med HRF i god tid, dock senast **den 18 maj 2017**, se nedan under **förhandlingsordning** på sidan 4.

Parallellt med avtalsförhandlingarna inom hotell- och restaurang har parterna även förhandlat och tecknat fyra andra kollektivavtal med HRF. Dessa är Casinoavtalet, Serveringslönesystemet, Ordningstvaksavtalet, Nöjesavtalet samt supplementet rörande Turistanläggningar till riksavtalet (se Turistsupplementet sidan 10-12). På samtliga dessa avtal landade avtalskostnaden för avtalsperioden om 36 månader på 6,5 %.

Mer information

Visita kommer att hålla informationsträffar i Stockholm, Göteborg och Malmö samt på webben om det nya HRF-avtalet och årets lönerrevision. Vi kommer även gå igenom den partsgemensamma arbetsmodellen "Lönepusslet". Inbjudna är representanter från våra medlemsföretag. Vi återkommer med datum för informationsträffarna.

Avtalsperiod

Det nya avtalet löper på 36 månader, dvs. 2017-04-01–2020-03-31.

Löneavtal

Total löneökning för heltidsanställda är 1650 kr fördelat på 36 månader. Lönen höjs den 1 april respektive år.

Fördelning av det totala kronpåslaget under avtalsperioden samt relationen mellan generell del och pott är följande:

	<u>Kronpåslag</u>	<u>Generell</u>	<u>Pott</u>
2017-04-01–2018-03-31	540 kr	40 %	60 %
2018-04-01–2019-03-31	550 kr	40 %	60 %
2019-04-01–2020-03-31	560 kr	40 %	60 %

Minimilönerna höjs med 80 % av angivna belopp. Lön för yrkesarbete och kvalificerat yrkesarbete med 6 års yrkesvana höjs med 100 %.

Övriga ersättningar och avdrag höjs med 6,5 %.

Lönerevision

Lönerna revideras vid tre tillfällen under avtalsperioden (den 1 april 2017, den 1 april 2018 och den 1 april 2019). Av det totala löneutrymmet kan 60 % per år användas för lokal, individuell fördelning (**Alt 1 nedan**), men arbetsgivaren kan också välja att fördela hela utrymmet generellt.

Om arbetsgivaren inte använder det lokala utrymmet (potten) till lokal individuell fördelning utan fördelar hela löneutrymmet generellt (**Alt 2 nedan**), ska lönen för varje heltidsanställd höjas med

- 540 kr/mån (alternativt 3:12 kr/tim) 2017
- 550 kr/mån (alternativt 3:18 kr/tim) 2018
- 560 kr/mån (alternativt 3:24 kr/tim) 2019

För månadsavlönad deltidsanställd reduceras beloppet med hänsyn till sysselsättningsgrad. Timavlönade erhåller timlön enligt ovan oavsett sysselsättningsgrad.

Lönerevision

Alternativ 1 (generell + pott)

Beräkning av lokalt löneutrymme för individuell fördelning (pott)

Visita och HRF ska gemensamt verka för en fungerande lokal lönebildning.

Vilka omfattas

De anställda på företaget/arbetsstället vid revisionsdatumet, exklusive personer anställda på enstaka dagar, bidrar till och kan få ta del av det lokala löneutrymmet.

Ordning vid lokal individuell fördelning

Precis som tidigare gäller att vid fördelning av lön läggs först den generella höjningen ut (garantidelen), sedan fördelas det lokala utrymmet (potten) och avslutningsvis kontrollerar arbetsgivaren att den nya lönen ligger lägst i nivå med den nya minimilönenivån. Vid fördelningen av lokalt utrymme kan detta användas för att höja lönen till den nya minimilönenivån.

Det lokala utrymmet får inte användas för uppflyttning till nivån sex års yrkesvana, mellan lönegrupperna eller i ålderssteg för ungdomar. Sådan uppflyttning till ny lönenivå ska göras vid tidpunkt för förändring, t ex intjänande av sex års yrkesvana, inträffar och kostnaden för sådan löneökning ska inte tas från ordinarie löneutrymme.

Ett lokalt löneutrymme (potten) ska beräknas på företaget/arbetsstället enligt följande två steg:

Steg 1

$\text{Sysselsättningsgrad}^1 \times 173 \times \text{örestalet lokal pott}^2 = \text{Lokalt löneutrymme per anställd}$

Exempel: $0,5$ (halvtid) $\times 173 \times 1,87$ kronor = **162 kronor**

Steg 2

Summan av de lokala löneutrymmena (Steg 1) = **Lokalt löneutrymme totalt**

Exempel: 162 (halvtid) + 324 (heltid) + 324 (heltid) = **810 kronor**

Anmärkning:

¹Sysselsättningsgrad = överenskommen genomsnittlig veckoarbetstid dividerat med 40 timmar

²Örestalet för lokal pott är 1,87 kronor/timme (2017), 1,91 (2018), 1,94 (2019)

Utöver det lokala utrymmet (potten) är anställda med timlön garanterade en ökning (generell) med 1,25 kronor/timme (2017). Anställda med månadslön är garanterade 216 kronor i månaden (2017). För deltidsanställda med månadslön reduceras beloppet med hänsyn till sysselsättningsgrad.

Använd gärna lönepusslet. Då räknar lönesnurran åt dig!

Alternativ 2 (generell)

Generell fördelning – vid företag där förhandling om lokal pott inte begärts

Utgående löner höjs med ett belopp om totalt 1650 kr (540/550/560) för heltidsanställda. Om arbetsgivaren väljer att lägga ut hela utrymmet generellt ska lönen för varje heltidsanställd höjas med

- 540 kr/månad (alternativt 3:12 kr/tim) 2017
- 550 kr/månad (alternativt 3:18 kr/tim) 2018
- 560 kr/månad (alternativt 3:24 kr/tim) 2019

För deltidsanställd reduceras beloppet med hänsyn till sysselsättningsgrad. Under avtalsperioden utges lön med lägst det belopp som framgår av minimilönerna i 5 §.

Timavlönade erhåller timlön enligt ovan oavsett sysselsättningsgrad.

Använd gärna lönepusslet. Då räknar lönesnurran åt dig!

Förhandlingsordning

Vill arbetsgivaren använda möjligheten att använda det lokala utrymmet ska, liksom tidigare, förhandling begäras med HRF. I år ska förhandling begäras så snart som möjligt, dock **senast den 18 maj 2017** för att ha möjlighet att fördela löneökning lokalt och individuellt. Förhandlingen ska vara slutförd **senast den 19 juni 2017**, om inte annat överenskommes lokalt.

Om arbetsgivaren inte begär förhandling ska lönerevision ske enligt alternativ 2 ovan (lika påslag till alla) och därmed läggas ut generellt.

Förhandlingsframställan ska ställas till facklig förtroendeman på arbetsplatsen eller den som HRF utser bland den berörda personalen. Om vare sig facklig förtroendeman eller utsedd person finns, ska arbetsgivaren skicka in förhandlingsframställan till HRFs lokalavdelning, vilken ska meddela arbetsgivaren om förhandling önskas. Om så ej sker har arbetsgivaren rätt att fördela det lokala utrymmet i enlighet med eget beslut. Detta beslut om fördelning ska insändas till HRFs lokalavdelning. Lämpligen bifogas även företagets beräkning av det lokala löneutrymmet.

Om förhandling kommer till stånd och parterna inte kommer överens om fördelningen, **kontakta då skyndsamt Visita för vidare handläggning.**

Blanketter

Förhandlingsframställan finns på Visita hemsida för nedladdning. Av denna framgår vilka uppgifter som ska bifogas till förhandlingsframställan. Använd även med fördel vår partsgemensamt framtagna ”lönesnurra” för beräkning och fördelning av lokalt löneutrymme samt kontroll så att de nya lönerna når upp till den nya miniminivån.

Minimilöner

5§ Minimilöner

1. Kvalificerat yrkesarbete

Arbete som förutsätter gymnasial yrkesutbildning eller därmed jämförbar utbildning eller långvarig praktisk erfarenhet av kvalificerat yrkesarbete inom arbetsområdet.

	2017-04-01	2018-04-01	2019-04-01
Minimilöner	2018-03-31	2019-03-31	2020-03-31
Kronor/månad	22 312	22 752	23 200
Kronor/timme	128,97	131,51	134,10
<i>Minimilön efter 6 års yrkesvana:</i>			
Kronor/månad	23 804	24 354	24 914
Kronor/timme	137,59	140,77	144,01

2. Yrkesarbete

Härmed avses arbete där förkunskaper inte är något krav och introduktion och utbildning normalt sker på arbetsplatsen.

Någon formell utbildning är i sig inte en förutsättning för att klara arbetsuppgifterna.

	2017-04-01	2018-04-01	2019-04-01
Minimilöner	2018-03-31	2019-03-31	2020-03-31
Kronor/månad	21 042	21 482	21 930
Kronor/timme	121,63	124,17	126,76
<i>Minimilön efter 6 års yrkesvana:</i>			
Kronor/månad	22 534	23 084	23 644
Kronor/timme	130,25	133,44	136,67

3. Ungdomslöner för yrkesarbete

Ungdomslön kan tillämpas under högst tre år.

Minimilön fr.o.m. månadsskiftet efter det att nedan angiven ålder uppnåtts.

Minimilöner

	2017-04-01	2018-04-01	2019-04-01
	2018-03-31	2019-03-31	2020-03-31
Fr.o.m. 19 år			
Kronor/månad	17 576	18 016	18 464
Kronor/timme	101,60	104,14	106,73
Fr.o.m. 18 år			
Kronor/månad	16 158	16 598	17 046
Kronor/timme	93,40	95,94	98,53
Fr.o.m. 17 år			
Kronor/månad	15 449	15 889	16 337
Kronor/timme	89,30	91,84	94,43
Under 17 år			
Kronor/månad	14 049	14 489	14 937
Kronor/timme	81,21	83,75	86,34

Anmärkning till 1–3 ovan:

För viss nattpersonal, se 8 § 1 p, 2 st, ska minimilön per timme multipliceras med 1,055.

Övriga förtydligande/ändringar i allmänna villkor

4 § 1.2 Anställning för enstaka dagar (arbetstid som inte går att schemalägga)

Förutsättningar för anställningsformen

Avtal om anställning för enstaka dagar får ingås

- om arbetstiden inte går att schemalägga,
- om det föranleds av arbetets oregelbundna beskaffenhet och
- när arbetsgivaren har ett tillfälligt behov av arbetskraft

Om det efter lokala parters överläggning och utredning klarläggs att det finns ett konstant arbetskraftsbehov som kan schemaläggas, ska arbetsgivaren erbjuda tillsvidareanställning.

Anställningsformen

Anställningsformen innebär att

- arbetsgivaren bara behöver erbjuda arbete när det finns behov av extra arbetskraft
- den anställde kan acceptera eller avvisa erbjudet arbete
- vid anställning ska lägsta ersättningsgrundande arbetstid bestämmas
- lägsta ersättningsgrundande arbetstid är tre timmar per dag
- *i de fall arbetsgivaren erbjuder arbetstagare att bevista ett personalmöte är lägsta ersättningsgrundande tid en och en halv timme per dag. Varje påbörjad halvtimme betalas då som full halvtimme.*

Turordning och erbjudande om anställning för enstaka dagar

När anställning för enstaka dagar omfattat i genomsnitt minst 15 timmar per vecka under minst en tvåmånadersperiod har arbetsgivaren därefter skyldighet att erbjuda anställning för enstaka dagar i mån av tillgång. Om det finns flera som har arbetat under denna anställningsform ska, om lokal facklig organisation eller anställd så begär, en turordningslista för sådan anställning upprättas.

Rätt till annan anställning

När anställning för enstaka dagar omfattat i genomsnitt minst 15 timmar per vecka under en period av tolv månader har arbetsgivaren därefter skyldighet att erbjuda annan anställning, om anställd så begär. Sysselsättningsgraden för denna anställning beräknas på genomsnittligt arbetade timmar per vecka under tolv månadersperioden. En förutsättning för arbete enligt ovan är att arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för arbetsuppgifterna. Detta stycke gäller inte arbete i festvåning.

4 § 2.1 Prövotid vid tidsbegränsad anställning

En tidsbegränsad anställning kan bringas att upphöra genom att arbetsgivaren eller arbetstagaren lämnar underrättelse därom. Anställningen upphör då 14 dagar efter det att någondera parten skriftligen underrättat motparten om sin avsikt att avbryta anställningen.

Möjligheten att genom underrättelse bringa anställningen att upphöra gäller endast under de första sex veckorna av den aktuella tidsbegränsade anställningen.

Är arbetstagaren fackligt organiserad ska arbetsgivaren samtidigt med underrättelsen meddela den lokala arbetstagarorganisation som arbetstagaren tillhör.

Ny paragraf

6 § Omställningstid vid omorganisation

1. *Denna bestämmelse reglerar omställningstid för en arbetstagare om en arbetsgivare genomför en omorganisation som innebär att en anställning ändras endast i förhållande till sysselsättningsgraden. En förutsättning är att arbetsgivaren i en sådan situation erbjudit arbetstagaren fortsatt anställning med lägre sysselsättningsgrad enligt 7 § anställningsskyddslagen och att sysselsättningsgraden som en konsekvens av detta minskas.*
2. *En arbetstagare som får minskad sysselsättningsgrad enligt punkten 1 ovan har rätt till en omställningstid. Omställningstiden är lika lång som den uppsägningstid som skulle ha tillämpats om arbetstagaren i stället skulle ha sagts upp när omställningstiden inleddes. Omställningstiden börjar att löpa från dagen då arbetstagaren accepterar erbjudandet.*
3. *Under omställningstiden utgår oförändrad lön och andra anställningsförmåner.*
4. *Omställningstiden innebär att den lägre sysselsättningsgraden träder i kraft först när omställningstiden löpt ut.*
5. *Vid erbjudande om omplacering till annan ledig tjänst eller till annan tjänst i turordning gäller reglerna enligt LAS.*
6. *Överenskommelse, lokal eller individuell, kan träffas om annan omställningstid. Lön och andra anställningsförmåner enligt p 3 följer då den enskilt överenskomna omställningstiden.*

Anmärkning

Enligt medbestämmandelagen har arbetsgivaren en skyldighet att genomföra förhandlingar med lokal facklig organisation innan beslut fattas om viktigare förändringar av organisationen.

8 § 5 p. Arbetstid per 24-timmarsperiod

Arbetstiden per 24-timmarsperiod får inte överstiga 10 timmar. 10-timmarspass får inte förekomma oftare än 3 gånger per 2-veckorsperiod i genomsnitt.

Efter överenskommelse med berörda anställda eller genom överenskommelse vid lokal förhandling med HRF, kan avsteg göras från bestämmelsen ovan.

Uppehållet mellan de schemalagda arbetspassen ska vara minst sex timmar, med undantag för reglerna om indelning i vakter, p. 6.

12 § OB-ersättning

För arbetstid förlagd till:

- Måndag–fredag från kl 20.00 till kl 06.00 påföljande dag
- Lördag, midsommar-, jul- och nyårsafton från kl 16.00 till kl 06.00 påföljande dag
- Sön- och helgdag från kl 06.00 till kl 06.00 påföljande dag utgår OB-ersättning enligt följande:

Fr.o.m. 2017-04-01	21,88 kr/timme
Fr.o.m. 2018-04-01	22,35 kr/timme
Fr.o.m. 2019-04-01	22,84 kr/timme

Varje påbörjad halvtimme betalas som full halvtimme.

2. OB-ersättning vid nattarbete

För arbetstid förlagd mellan kl 01.00 och 06.00 utgår OB-ersättning (natt-OB) utöver 1 ovan enligt följande:

Fr.o.m. 2017-04-01	19,27 kr/timme
Fr.o.m. 2018-04-01	19,69 kr/timme
Fr.o.m. 2019-04-01	20,13 kr/timme

Varje påbörjad halvtimme betalas som full halvtimme.

OB-ersättning vid nattarbete gäller ej personal som stadigvarande arbetar nattjänst i hotellreception och huvudsakligen har sin arbetstid mellan kl 00.00 och 07.00.

15§ Semester - balkongtillägg ändras enligt följande

	2018-04-01 2019-03-31	2019-04-01 2020-03-31	2020-04-01 2021-03-31
För semesteråret			
Anställd som fyllt 20 år	1 369 kr/dag	1 398 kr/dag	1 429 kr/dag
Anställd yngre än 20 år	1 042 kr/dag	1 064 kr/dag	1 088 kr/dag

16§ Kost på arbetsplatsen - pris för kost ändras enligt följande

För kost betalar den anställde per arbetsdag det pris som framgår nedan.

	2017-04-01 2018-03-31	2018-04-01 2019-03-31	2019-04-01 2020-03-31
Pris för kost på arbetstid:	45 kr/dag	46 kr/dag	47 kr/dag
Pris för kost på arbetstid och fritid:	2 379 kr/mån	2 430 kr/mån	2 484 kr/mån

Turistsupplementet

Bilaga 1

Särskilda ersättningar och tillägg respektive avdrag

12 § OB-ersättning

Tillägg för arbete med snökanoner

Fr o m 2017-04-01	13,02 kr/timme
Fr o m 2018-04-01	13,30 kr/timme
Fr o m 2019-04-01	13,60 kr/timme

16 § Pris för kost på arbetstid och fritid

Fr o m 2017-04-01	3 175 kr
Fr o m 2018-04-01	3 244 kr
Fr o m 2019-04-01	3 316 kr

Reduktion på ledighetsdag då anställd avböjt kost

Fr o m 2017-04-01	105,86 kr
Fr o m 2018-04-01	108,15 kr
Fr o m 2019-04-01	110,55 kr

Kompensation då köksavdelning är stängd

Fr o m 2017-04-01	66,26 kr
Fr o m 2018-04-01	67,70 kr
Fr o m 2019-04-01	69,20 kr

Särskilt företagstillägg

För anställd med minst tre års anställning utbetalas ett tillägg till lönen enligt nedan:

Anställningstid

Fr o m 2017-04-01

<u>Minst 3 år</u>	<u>Minst 4 år</u>	<u>Minst 6 år</u>
kr/mån	kr/mån	kr/mån
184	303	595

Fr o m 2018-04-01

<u>Minst 3 år</u>	<u>Minst 4 år</u>	<u>Minst 6 år</u>
kr/mån	kr/mån	kr/mån
188	310	608

Fr o m 2019-04-01

<u>Minst 3 år</u>	<u>Minst 4 år</u>	<u>Minst 6 år</u>
kr/mån	kr/mån	kr/mån
192	317	622

För säsonganställd gäller att säsonganställning som överstiger fyra månader får räknas som sex månaders anställning samt att säsonganställning om sju eller flera månader får räknas som ett års anställning.

Bilaga 2

5 § Minimilöner

5. Inplacering i lönegrupp (ej motsvarighet i riksavtalet)

Anställda som pistör/skidpatrullmedarbetare placeras i grupp 1. Kvalificerat yrkesarbete om de genomgått SLAOs Första hjälpen utbildning (3 dagar) samt utbildningen Skidpatrull (12 dagar).