



Kommunala tjänste- och arbetskolektivavtalet för teknisk personal (TS-22) 6.6.2022

Hannu Moilanen/Marja Lehtonen

Avtalsperiod TS-22

- Det här tjänste- och arbetskollektivavtalet gäller **1.5.2022 - 30.4.2025**. Efter 30.5.2025 fortsätter kollektivavtalet att gälla ett år i sänder om det inte skriftligen sägs upp minst sex veckor innan avtalsperioden löper ut.
- Även om avtalet sägs upp är dess bestämmelser i kraft tills parterna gemensamt konstaterar att förhandlingarna om ett nytt avtalet har slutförts eller tills någon av avtalsparterna skriftligt uppger sig anse att förhandlingarna är slutförda.

Löneförhöjningar år 2022

Allmän höjning från och med 1.6.2022

- Höjningens storlek är 46 euro, men ändå minst 2,0 procent.
- Det individuella tillägget enligt 12 § och det särskilda tillägget enligt 14 § i TS-22 höjs med 2,0 procent.

Central justeringspott 1.10.2022

- Justeringspottens storlek är 0,53 procent. Av justeringspotten används 0,03 procentenheter till kostnaderna för familjeledighetsreformen.
- Förhandlingarna om justeringspottens centrala fördelning ska vara slutförda senast den 30.9.2022. Om ingen uppgörelse om fördelningen nås höjs tjänsteinnehavarens/arbetstagarens uppgiftsrelaterade lön eller därmed jämförbara månadslön med en allmän höjning fr.o.m. 1.10.2022. Förhöjningens storlek är 0,5 procent
- Det individuella tillägget enligt 12 § och det särskilda tillägget enligt 14 § i TS-22 höjs med 0,5 procent.

I deltidsarbete är den uppgiftsrelaterade lörens höjning i samma relation mindre som tjänsteinnehavarens/arbetstagarens arbetstid är mindre än den fulla arbetstiden enligt tjänste- eller kollektivavtalet.

Avtalsenliga löneförhöjningar år 2023

Allmän höjning från och med 1.6.2023

- Tjänsteinnehavarens/arbetstagarens uppgiftsrelaterade lön eller därmed jämförbara månadslön höjs med en allmän förhöjning fr.o.m. 1.6.2023.
Höjningens storlek är 1,5 procent.
- Det individuella tillägget enligt 12 § och det särskilda tillägget enligt 14 § i TS-22 höjs i enlighet med den allmänna höjningen.

I deltidarbete är den uppgiftsrelaterade lörens höjning i samma relation mindre som tjänsteinnehavarens/arbetstagarens arbetstid är mindre än den fulla arbetstiden enligt tjänste- eller kollektivavtalet.

Lokal justeringspott från och med 1.6.2023

- Den lokala justeringspotten är 0,4 procent av tjänste- och arbetskollektivavtalets lönesumma. Om man inte når enhällighet i frågan om fördelning av den lokala justeringsraten, beslutar arbetsgivaren om fördelningen av den genom höjningar av de uppgiftsrelaterade lönerna och/eller höjningar av de individuella tilläggen eller motsvarande höjningar.

Löneförhöjningar år 2023, stupstock

Stupstock gällande löneförhöjningarna 2023

- För år 2023 uppgår löneförhöjningarna i moment 1 och 2 till sammanlagt 1,9 %.
Om följande referensbranschens kostnadseffekter emellertid överskrider den ovannämnda summan läggs 70 % av skillnaden till i den allmänna höjningen i 1 mom. och 30 % fördelas som en lokal justeringspott.

Om ingen enighet nås om fördelningen av den lokala potten **fördelas hälften som en allmän höjning** och hur resten fördelas är arbetsgivarens beslut.

Löneförhöjningar år 2024

Allmän höjning från och med 1.6.2024

- Tjänsteinnehavarens/arbetstagarens uppgiftsrelaterade lön eller därmed jämförbara månadslön höjs med en allmän förhöjning fr.o.m. 1.6.2024.
Höjningens storlek är 1,5 procent.
- Det individuella tillägget enligt 12 § och det särskilda tillägget enligt 14 § i TS-22 höjs i enlighet med den allmänna höjningen.

I deltidarbete är den uppgiftsrelaterade löns höjning i samma relation mindre som tjänsteinnehavarens/arbetstagarens arbetstid är mindre än den fulla arbetstiden enligt tjänste- eller kollektivavtalet.

Lokal justeringspott från och med 1.6.2024

- Den lokala justeringspotten är 0,4 procent av tjänste- och arbetskollektivavtalets lönesumma. Om man inte når enhällighet i frågan om fördelning av den lokala justeringsraten, beslutar arbetsgivaren om fördelningen av den genom höjningar av de uppgiftsrelaterade lönerna och/eller höjningar av de individuella tilläggen eller motsvarande höjningar.

Löneförhöjningar år 2024, stupstock

Stupstock gällande löneförhöjningarna 2024

- För år 2024 uppgår löneförhöjningarna i moment 1 och 2 till sammanlagt 1,9 %.
Om följande referensbranschens kostnadseffekter emellertid överskrider den ovannämnda summan läggs 70 % av skillnaden till i den allmänna höjningen i 1 mom. och 30 % fördelas som en lokal justeringspott.

Om ingen enighet nås om fördelningen av den lokala potten **fördelas hälften som en allmän höjning** och hur resten fördelas är arbetsgivarens beslut.

Lönegrupper

Lönegrupp	Uppgiftsrelaterade minimilöner		
	Från och med 1.4.2021	Från och med 1.6.2022	Höjning
I	1 759,70 €	1805,70	46 euro
II	1 941,78 €	1987,78	46 euro
III	3 192,89 €	3256,75	63,86 euro

Minimilöner

Minimilönen enligt TS-22 10 § i lönekapitlet är fr.o.m.
1.6.2021 1699,91 euro.



Förhandlingar om den lokala justeringspotten

- Den lokala arbetsgivarens representanter och TS-avtalsorganisationernas representanter förhandlar om hur de lokala justeringspotterna ska fördelas. Avsikten med förhandlingarna är att ge personalen faktiska påverkansmöjligheter och i mån av möjlighet nå enhällighet genom att höra alla förhandlingsparter jämnt.
- Vid fördelningen av den lokala justeringspotten ska arbetsgivaren beakta att den lokala justeringspotten fördelas så jämnt som möjligt.
- De lokala justeringspotterna används för höjningar av den uppgiftsrelaterade lönen på basis av det lokala bedömningssystemet för uppgiftsrelaterad lön och för personligt tillägg på basis av det lokala bedömningssystemet för personligt tillägg.
- Man upprättar protokoll över förhandlingarna där parternas synpunkter med eventuella motiveringar framkommer.
- Ifall man inte når enhällighet i frågan, beslutar arbetsgivaren om hur den lokala justeringspotten fördelas genom höjningar av de uppgiftsrelaterade lönerna och/eller höjningar av de personliga tilläggen eller motsvarande förhöjningar.
- Utredning om fördelningen av justeringspotterna
Arbetsgivaren ska ge TS-avtalsorganisationernas representanter en skriftlig utredning om hur justeringspotterna har fördelats.

Löneprogrammet

Under avtalsperioden avtalas särskilt om lönesystemet men också om utveckling av andra avtalsbestämmelser. Man ska komma överens om förändringarna före 1.2.2024.

Utöver löneprogrammets lokala rater kan man på central nivå förhandla om en lokal pott om det finns sådana behov och om man når samförstånd om det. Raten kan vara vilken som helst av de lokala raterna.

1.6.2023

Lokal justeringspott: Bland annat för frågor som grundar sig på tillgången till arbetskraft, gäller uppgiftsrelaterade löner och personliga tillägg.

Pottens storlek: 1,2 % av lönesumman i TS.

1.2.2024

En central pott som används för kostnader på nationell nivå.

Pottens storlek: 0,4 % av lönesumman i TS.

Ifall man inte når enhällighet om centrala raten, överförs den outnyttjade delen till följande år. Meddelande om förverkligandet av raten ska ges senast 1.3.2024.

Löneprogrammet

1.6.2024

Lokal justeringspott: Bland annat för frågor som grundar sig på tillgången till arbetskraft, gäller uppgiftsrelaterade löner och personliga tillägg.

Pottens storlek: 0,6 % av lönesumman i TS.

1.6.2025

Lokal justeringspott:

Lokal justeringspott: Bland annat för frågor som grundar sig på tillgången till arbetskraft, gäller uppgiftsrelaterade löner och personliga tillägg.

Pottens storlek: 0,8 % av lönesumman i TS.

Lokala pottar för åren 2026-2027.

År 2026 är potten 0,8 %

År 2027 är potten 0,8 %

Raternas användningsändamål preciseras senare.

Löneutvecklingen i ett nötskal

2022	1.6.	yleiskorotus 2,00%, vähintään 46€			
	1.10.	keskustason järjestelyerä 0,50%			
2023	1.6.	yleiskorotus vähintään 1,50%			
	1.6.	paikallinen järjestelyerä vähintään 0,40%			
	1.6.	palkkauksen paikallinen kehittämiserä 1,2%			
2024	1.2.	palkkauksen keskitetty kehittämiserä 0,40%			
	1.6.	yleiskorotus vähintään 1,50%			
	1.6.	paikallinen järjestelyerä vähintään 0,40%			
	1.6.	palkkauksen paikallinen kehittämiserä 0,6%			
2022-2024		8,50% (korottava vaikutus 8,8%)			
Lisäksi palkkauksen kehittämishjelmaraahaa seuraaville sopimuskausille					
2025	0,8				
2026	0,8				
2027	1,2				

TS-arbetsgruppen

- Avtalsparterna för TS-avtalet tillämpar under avtalsperioden principen om fortlöpande förhandlingar i de tjänste- och arbetskollektivavtalsfrågor som parterna tar upp.
- TS-arbetsgruppen som TS-avtalsparterna grundat främjar de lokala lönesystemens funktionsduglighet.

Huvudavtalet och avtalen i anknytning till det, en arbetsgrupp som förhandlar om det tekniska området fortsättning

Huvudavtalet 7 § Fortsättningen för arbetsgruppen för det kommunala tekniska området:

- Arbetsgruppen förhandlar om en modell för sammanslagning av de tekniska avtalen eller strykande av dem.
- Slutresultatet kan innebära överföringar mellan TS, TIM-AKA och AKTA.
- Avsikten är att det ska finnas endast ett kommunalt avtal för teknisk personal.
- Arbetsgruppens mandatperiod är lika lång som avtalsperioden.
- Förhandlingsresultatet kan innehålla övergångstider.

En arbetsgrupp som kartlägger arbetstidssystemet för brand- och räddningsväsendet

- Arbetsgruppen har i uppgift att kartlägga ett arbetstidssystem som baserar sig på tjänste- och arbetskollektivavtalet och som passar för brand- och räddningsväsendet. Det ska möjliggöra också långa arbetsskift inom ramen för arbetstidslagstiftningen och betjäna brand- och räddningsväsendets olika behov beträffande arbetstidsarrangemang.
 - Utreda vilka kostnadseffekter och ersättningstyper som ingår i förslaget.
 - Arbetsgruppen granskar i sitt arbete också de försöksbestämmelser som ingår i TS-18, bilaga 8.
- Arbetsgruppens mandatperiod är 1.6.2022–28.2.2023.

Ändringar som beror på familjeledighetsreformen

- Terminologin ändras för att motsvara den nya familjeledighetslagstiftningen. Information om lagändringarna hittar du på ministeriets webbplats stm.fi/sv/.
- Avlönade föräldraledigheter från och med 1.8.2022 (innefattar en övergångsperiod)
 - *den födande föräldern:*
 - graviditetsledighet 40 dagar + föräldraledighet 32 dagar
 - *den andra föräldern:*
 - föräldraledighet 32 dagar
- **Ny rätt till ledighet för vård av anhörig**
- Arbetstagare och tjänsteinnehavare har rätt till högst fem dagar oavlönad ledighet för vård av anhörig från och med 1.8.2022.