



Allmänt kommunalt tjänste- och arbetskollektivavtal

Seminarium för föreningsledningen i huvudstadsregionen och Södra Finland
Hyvinge 3.-4.3.2018
Mari Keturi

Avtalsperiod

- Det allmänna kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalet gäller 1.2.2018 – 31.3.2020
 - 2 år, 2 månader
- Efter 31.3.2020 förlängs avtalets giltighetstid med ett år i taget om avtalet inte blir skriftligt uppsagt sex veckor före avtalsperiodens utgång.

Allmänna förhöjningar

- Fr.o.m. 1.5.2018 26 euro, dock minst 1,25 %
 - Tjänsteinnehavarens/arbetstagarens uppgiftsrelaterade lön eller därmed jämförbar månadslön höjs fr.o.m. 1.5.2018 genom en allmän förhöjning.
 - Det personliga tillägget enligt 11 § avlöningsskapitlet höjs med 1,25 procent
- 1,0 % fr.o.m. 1.4.2019
 - Tjänsteinnehavarens/arbetstagarens uppgiftsrelaterade lön eller därmed jämförbar månadslön höjs fr.o.m. 1.4.2019 genom en allmän förhöjning.
 - Det personliga tillägget enligt 11 § avlöningsskapitlet höjs med 1,0 procent

Lokala justeringspotter

- 1,2 % fr.o.m. 1.1.2019
- Den lokala justeringspotten är 1,2 % av lönesumman i det allmänna kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalet
- Primära riktningsmål
 - Vidareutveckling av lokala lönesystem
 - Rätta till lokala lönemissförhållanden
 - Stöd till resultatfrämjande funktioner och omorganisering av uppgifter

Om riktning av den lokala justeringspotten

- Arbetsgivaren ska sörja för att användningen av den lokala justeringspotten fördelas så jämnt som möjligt mellan olika lönesättningsbilagor under beaktande av lönesummorna i bilagorna.
- I detta sammanhang bildar de som står utanför lönesättningen sin egen grupp.
- Den lokala justeringspotten används för att höja uppgiftsrelaterade löner och/eller personliga tillägg eller motsvarande förhöjningar.

Verkställande av lokala justeringspotter och förhandlingsförfarande

- Företrädare för den lokala arbetsgivaren och huvudavtalsorganisationen förhandlar om användningen av lokala justeringspotter
- Syftet är att personalen ska ha faktisk möjlighet att påverka förhandlingarna och att man i mån av möjlighet uppnår enighet genom att båda avtalsparterna får komma till tals i likvärdig omfattning.
- Det upprättas ett förhandlingsprotokoll där parternas synpunkter med eventuella motiveringar framgår.
- Uppnås inte enighet beslutar arbetsgivaren om hur den lokala justeringspotten ska användas för förhöjning av uppgiftsrelaterade löner och/eller personliga tillägg eller motsvarande förhöjningar.

Resultatbonusen är 9,2 % av ordinarie lön

- Utbetalning av bonusen grundar sig på resultat- och produktivetsmål i enlighet med kommunens eller samkommunens strategi samt verkställandet av dessa
- De åtgärder som är en förutsättning för utbetalning av bonusen vidtas åren 2018-2019
- Kommunens/samkommunens hela personal omfattas av produktivetsmålen och bonusen.

-
- Engångsbeloppet betalas ut till all personal i januari 2019
 - Arbetstagare/tjänsteinnehavare vars anställningsförhållande inleddes senast måndagen 3.9.2018 och vars anställningsförhållande har fortlöpt oavbrutet minst till och med söndagen 18.11.2018 får i samband med löneutbetalningen i januari 2019 ett separat engångsbelopp
 - Ett sammanhängande uppehåll mellan anställningsförhållanden om högst 7 kalenderdagar tillåts under tidsperioden i fråga.
 - Antalet uppehåll är irrelevant så länge deras sammanlagda längd inte överstiger 7 kalenderdagar
 - Engångsbeloppet betalas inte ut om arbetstagaren/tjänsteinnehavaren inte haft en enda avlönad dag under tidsperioden ovan
 - Exempel på avlönade dagar: avlönad tjänstledighet, utjämningsledighet eller jourledighet
 - I fråga om deltidanställda/deltidstjänstemän tillämpas den deltidsprocent som gäller 18.11.2018
 - Arbetstagarens/tjänsteinnehavarens ordinarie lön fastställs enligt det avtalsområde som denne omfattas av 31.12.2018
 - Anställningsförhållandet behöver inte längre vara giltigt i januari 2019

Ikraftträdande av vissa bestämmelser

- Arbetstidskapitlet i AKTA 2018-2019 träder i kraft 1.5.2018
- Lönebilagan till AKTA 2018-2019 träder i kraft 1.5.2018

Arbetsgrupper under avtalsperioden

- Mandatperioden för samtliga arbetsgrupper är lika med avtalsperioden
- Arbetsgrupp som utvärderar avlöningssystemet
 - Reviderar och utvecklar ett system för att utvärdera kravnivån för uppgifter
 - Kartlägger olika modeller för uppgiftsrelaterad lön när arbetstagaren byter arbetsgivare
- Arbetsgrupp som hanterar avtalsbestämmelser om sjukfrånvaro
 - Utvärderar och utvecklar bestämmelser kring sjukfrånvaro för att bidra till en bättre psykosocial arbetsmiljö och för att stödja återgång i arbete och arbetshälsa
 - Tydliggör och förenklar avtalsbestämmelserna

Arbetsgrupper under avtalsperioden

- Arbetsgrupp som behandlar lärande och handledning i arbetet
 - Utreder nuläget för lärande och handledning i arbetet
 - Lyfter fram former av god praxis för att främja lärande och handledning i arbetet
- Arbetsgrupp som behandlar distansarbete
 - Samlar och beskriver god praxis för distansarbete inom kommunala sektorn
 - Utvärderar möjligheterna att främja distansarbete och nya arbetsformer genom forskning och erfarenhet från olika branscher
 - Presenterar slutsatser om vilka åtgärder som krävs för tydligare spelregler kring nyttjandet av distansarbete

Förhandlingsgrupp för hälso- och socialomsorgspersonal

- SOTE-förhandlingsgruppen kommer under 2018-2019 att bl.a. förhandla om frågor som faller under bilagorna 3 och 4 till AKTA d.v.s. avlöning och arbetstider för personalen inom hälsovårds- och socialomsorgssektorerna
- Gruppernas sammansättning:
 - SOTE-förhandlingsgruppen KA (4), KOHO (4), JAU (2) och JUKO (2)
 - TEHO-gruppen (specialfrågor som berör hälsovården, Lonka-avtalet) KT (4), KOHO (4), JAU (1) och JUKO (1)
 - SOS-gruppen KA (4), KOHO (2), JAU (2) och JUKO (2)
- Processen hänför sig till den planerade social- och hälsovårds- och landskapsreformen. Utvecklingsarbetet fortsätter i grupper även om den nuvarande tidsplanen inte håller (1.1.2020)
- AKTA tillämpas på hälso- och socialvårdspersonal tills arbets- och tjänstekollektivavtalen för landskaps- och företagssektorerna träder i kraft.

Utredning av löner och arbetskraftskostnader

- Avtalsparterna inleder under avtalsperioden en statistisk utredning av löne- och arbetskraftskostnadernas nivå i den kommunala sektorn samt nivån av övriga villkor för tjänsteförhållanden och förändringen av dessa jämfört med den allmänna arbetsmarknaden
- Uppföljningsgruppen består av den statistisk arbetsgrupp från den kommunala sektorn som ansvarar för att upprätta en projektplan och att sammanställa en slutrapport
- Målet är att utredningen ska vara klar senast 31.8.2019

Förtroendemän AKTA kapitel VII

- Textrevisioner i AKTAS kapitel VII
- Om inte annat avtalas lokalt uppgår den regelbundna befrielsen till minst en arbetsdag per vecka i genomsnitt per 105 representerade tjänsteinnehavare/arbetstagare (tidsbegränsad fram till social- och hälsovårds- samt landskapsreformen)
- Lön för helt befriande förtroendemän kapitel VII 9 §
 - Uppgiftsrelaterad lön fr.o.m. 1.5.2018 minst 2 000,00 euro

Förtroendemannens ersättning

Antal representerade	Ersättning €/månad fr.o.m. 1.5.2018
5-79	75
80-159	94
160-249	112
250-339	148
340-449	194
450-699	227
700-	260

Arbetarskyddsfullmäktig

- Arbetarskyddsfullmäktiges ersättning uppgår fr.o.m. 1.5.2018 till 94 euro per månad
- Arbetarskyddsfullmäktiges ersättning på stora arbetsplatser (700-representerade) uppgår till 260 euro per månad (tidsbegränsad fram till social- och hälsovårds- samt landskapsreformen)
- Den uppgiftsrelaterade lönen för fullt befriande arbetarskyddsfullmäktige är minst 2 000,00 euro per månad fr.o.m. 1.5.2018

Textrevisioner

- Många textrevisioner i arbetstidskapitlet (en separat presentation)
 - Frånvarobestämmelserna om allmän arbetstid och byråarbetstid
 - 37,5 arbetstidsform tas bort
 - Bestämmelserna om flexibel arbetstid flyttas till arbetstidskapitlet och bestämmelserna revideras
- Fullständig revision av lönebilaga 5 (separat presentation)
- AKTA kapitel V 4§ flyttas till 2 § Sjukdom som leder till pensionsfall eller rehabiliteringsstöd
 - Återkrav upphör d.v.s. gränsen på avlönad sjukledighet om 180 kalenderdagar
- AKTA kapitel V 9§ Lön under faderskapsledighet
 - Tjänsteinnehavaren/arbetstagaren har rätt till sin ordinarie lön under faderskapsledighetens **12** första vardagar -----
- AKTA kapitel V 10 § Tillfällig vårdledighet
 - Rätt till tillfällig vårdledighet vid plötslig sjukdom hos ett barn som inte har fyllt **12** år

Omvandling av semesterpenning till semesterpenningledighet

BILAGA 15

- Tidsbegränsad avtalsbestämmelse
 - Avtalet kan omfatta semesterpenning för kvalifikationsåren 2017-2018 och 2018-2019
- Ett lokalt avtal enligt huvudavtalet krävs för att bestämmelserna ska tas i bruk
 - Avtal bakom två ”lås” d.v.s. först ett lokalt avtal och sedan avtalar arbetsgivaren och arbetstagaren/tjänsteinnehavaren om byte av semesterpenning mot ledighet
- Antalet dagar med semesterpenningledighet är 35 % av intjänade semesterdagar enligt 5 § 2 mom. i semesterkapitlet i AKTA.

-
- Semesterpenningledighet är tid som likställs med arbete enligt 4 § semesterkapitlet
 - Semesterpenningen gäller för den tidpunkt som arbetsgivaren och tjänsteinnehavaren/arbetstagaren kommer överens om. Semesterpenningledighet beviljas senast i början av nästföljande semesterperiod efter kvalifikationsåret
 - Semesterpenningledigheten fungerar på samma sätt som vanlig semester
 - Uttag och rätt till uppskjutning p.g.a. arbetsoförmåga
 - Rätt till ersättning för ej uttagna dagar med semesterpenningledighet
 - Tjänsteförhållandets upphörande
 - Semesterpenningledighet har inte beviljats inom utsatt tid