

ANVISNINGAR FÖR TILLÄMPNINGEN AV DET ALLMÄNNA KOMMUNALA TJÄNSTE- OCH ARBETSKOLLEKTIVAVTALET (AKTA) 2005–2007

1

Lönejusteringar 2005–2007

1.1

Utgångspunkter

Det inkomstpolitiska avtalet för åren 2005–2007 undertecknades 16.12.2004. I avtalet ingår, förutom de allmänna förhöjningarna, branshpotter på 0,6 % fr.o.m. 1.3.2005 och på 0,4 % fr.o.m. 1.6.2006 samt en jämställdhetspott, som för AKTA:s del blir 0,5 %, fr.o.m. 1.6.2006.

I underteckningsprotokollet till AKTA kom parterna överens om att det inkomstpolitiska avtalet tillämpas så att branshpotterna 2005 och 2006 slås ihop med den allmänna förhöjningen. Jämställdhetspotten (0,5 %) används som en lokal justeringspott 1.9.2006 på det sätt som framgår nedan. De allmänna förhöjningarna framgår av § 3 i underteckningsprotokollet (cirkulärbilaga 2).

Dessutom tillämpar kommunerna och samkommunerna det avtal om åtgärder för utveckling av det kommunala lönesystemet under 2003–2007 som Kommunala arbetsmarknadsverket och huvudavtalsorganisationerna ingick 13.11.2002. Syftet med avtalet är att bl.a. att förbättra kommunernas och samkommunernas färdigheter att genomföra lönereformen. Därför innehåller avtalet olika lokala justeringspotter, som används till att rätta till lokala missförhållanden i lönerna och till att betala individuella tillägg. Programmet för utveckling av lönesystemet skickades för kännedom i cirkulär 1/2003.

1.2

Justering av lön för arbetsgivarrepresentant och av totallön

Lönen för en sådan arbetsgivarrepresentant som avses i § 14 i avlöningskapitlet höjs med de allmänna förhöjningarna, om inte något annat bestämts om justeringen av dennas lön. Den allmänna förhöjningen tillkommer också till den totala lön som betalas till en arbetstagare enligt arbetsavtal eller till en tjänsteinnehavare enligt ett lokalt tjänstekollektivavtal, om inget annat avtalats genom ett lokalt tjänste- och arbetskollektivavtal.

1.3

Individuella tillägg

Individuella tillägg utgör en del av systemet med motivationshöjande avlöning. Utvecklingen av lönesystemet innebär också att de individuella tilläggs andel av lönesumman ökas. Därför har man i en protokollsanteckning till § 6 i avlöningskapitlet i AKTA kommit överens om de individuella tilläggs minimiandel under 2005–2007. Denna protokollsanteckning tillämpas inte på de familjedagvårdare som avses i bilagorna 12 och 12 A.

Kommunerna och samkommunerna skall se till att varje arbetsgivare har prövningsbaserade individuella tillägg enligt följande minimibelopp: fr.o.m. 1.9.2005 minst 0,6 %

11.1.2005

fr.o.m. 1.9.2006 minst 0,8 %

fr.o.m. 1.9.2007 minst 1,1 %

beräknat på summan av de uppgiftsrelaterade lönerna för personal i kommunen/samkommunen som omfattas av AKTA. I beräkningen beaktas inte den årsbundna delen av det individuella tillägget.

Om minst 30 personer i kommunen eller samkommunen 1.9.2005 omfattas av samma lönesättningsbilaga skall arbetsgivaren använda följande andelar till prövningsbaserade individuella tillägg för dessa anställda:

fr.o.m. 1.9.2005 minst 0,6 %

fr.o.m. 1.9.2006 minst 0,8 %

fr.o.m. 1.9.2007 minst 1,1 %

av de sammanräknade uppgiftsrelaterade lönerna för prövningsbaserade tillägg för de anställda som omfattas av bilagan.

Vid beräkningen utgår man från lönesumman för maj (se punkt 1.4). De individuella prövningsbaserade tilläggen beräknas utgående från situationen 1.9 (2005/2006/2007), dvs. utgående från de tillägg som betalas i september. Det sammanlagda beloppet av dessa individuella prövningsbaserade tillägg skall utgöra minst så många procent som anges ovan av det sammanlagda beloppet av de uppgiftsrelaterade lönerna.

Tanken är att man av de lokala pottorna 1.9.2005, 1.9.2006 och 1.9.2007 till de prövningsbaserade individuella tilläggen använder minst ett belopp som gör att minimibeloppen uppfylls. Återstoden av justeringspottorna används därmed såsom anges under punkterna 1.6, 1.8 och 1.9.

De ovan nämnda minimibeloppen utgör inte rekommenderade nivåer, utan de är absoluta minimibelopp. Om de uppgiftsrelaterade lönerna följer uppgifternas svårighetsgrad kan en ökande andel av de lokala justeringspottorna användas till individuella tillägg.

1.4

Uträkning av den lokala justeringspotten

De lokala justeringspottorna beräknas på avtalsområdets lönesumma för maj. År 2005 bör lönesumman innehålla den allmänna förhöjningen 1.3.2005. År 2006 höjs lönesumman för maj genom en allmän förhöjning (1,8 %) som träder i kraft 1.6.2006. Till lönesumman räknas alla löner som omfattas av avtalet och utbetalats i maj, med undantag för familjedagvårdare i bilagorna 12 och 12 A (användningen av justeringspottorna för familjedagvårdare har avtalats i bilagor som gäller dem). Om lönesumman för maj avviker från lönesumman för en vanlig månad, används vid beräkningen en s.k. normal månad utan exceptionella löneposter (t.ex. semesterpenning och resultatbonus) eller permitteringar.

11.1.2005

Till den personal som omfattas av avtalsområdet (AKTA) räknas bl.a. lönerna för lantbruksavbrytare, vikarier och andra visstidsanställda och deltidanställda och lönerna för sådana som står utanför lönesättningen. Däremot utelämnas lönerna för ovan nämnda familjedagvårdare från beräkningsgrunden. Lönerna för tillfälligt sysselsätta och innehavare av bitjänster kan också utelämnas. Vid beräkningen av kostnaderna skall hela kostnadseffekten inklusive återverkningarna t.ex. på arbetstidsersättningar beaktas.

Vid beräkningen kan också avvikande etablerad praxis tillämpas, om resultatet är avtalsenligt och de lokala parterna godkänner detta beräkningssätt.

1.5

Användning av den lokala justeringspotten

Den behöriga kommunala myndigheten och representanter för huvudavtalsorganisationerna förhandlar om användningen av den lokala justeringspotten och eftersträvar enighet i mån av möjlighet. Parterna förhandlar om justeringen av de uppgiftsrelaterade lönerna som grundar sig på bedömning av arbetets svårighetsgrad, grunderna och principerna för individuellt tillägg och storleken på den pott som används för de individuella tilläggen. Över förhandlingarna bör upprättas ett protokoll av vilket parternas ståndpunkter jämte motiveringar skall framgå.

Om kommunen/samkommunen har ett system för arbetsvärdering, kan förhandlingar föras t.ex. om hur resultaten av arbetsvärderingen skall tillämpas och enligt vilken tidtabell. Förhandlingar kan också föras t.ex. om nivåförhöjningar för vissa lönegrupper. Vid förhandlingarna behandlas inte fördelningen av de individuella tilläggen mellan namngivna personer.

Om enighet inte kan nås vid förhandlingarna, beslutar den behöriga myndigheten i kommunen eller samkommunen hur justeringspotten används för höjning av uppgiftsrelaterade löner, för individuella tillägg eller för motsvarande höjningar.

1.6

Justeringspotten 1.9.2005

Inom det allmänna kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalet fördelas enligt löneutvecklingsprogrammet en lokal justeringspott om 0,8 % 1.9.2005. Justeringspotten används för att rätta till lokala missförhållanden i lönerna och för att betala individuella tillägg. När de uppgiftsrelaterade lönerna höjs skall man i första hand rätta till sådana missförhållanden inom en lönegrupp som framgått vid arbetsvärderingen och till exempel korrigera lönerna för personer i ledande ställning där behovet av korrigerande har konstaterats vara störst med beaktande av den jämförande statistiska utredningen av lönenivån inom kommunsektorn (den s.k. Kunpasutredningen).

11.1.2005

1.7

Engångsersättningen i augusti 2006

I samband med löneutbetalningen i augusti 2006 betalas en engångsersättning till personer som utan avbrott varit anställda hos kommunen eller samkommunen 1.6.2006–15.8.2006. Ersättningen utgör 1,5 % av den ordinarie lönen i juli 2006. Det handlar om jämställdhetspotten, som träder i kraft 1.3.2006 och betalas 1.9.2006 retroaktivt för 3 månader (3 x 0,5 %).

Engångsersättningen betalas till arbetstagare och tjänsteinnehavare som är i arbete eller i tjänst eller har tjänst- eller arbetsledighet med lön 15.8.2006. Ersättningen betalas inte till dem som har tjänst-/arbetsledighet utan lön. Om en tjänsteinnehavare/arbetstagare under tiden 1.6.2006–15.8.2006 varit dels i arbete/tjänst, dels haft tjänst-/arbetsledighet utan lön, betalas engångsersättningen i proportion till tiden i arbete. Detsamma gäller dem vars anställning börjat efter 1.6.2006 och fortsätter t.o.m. 15.8.2006. Om en oavlönad eller en partiellt avlönad sjukledighet uppkommer i juli, räknas engångsersättningen på den ordinarie månadslön som tjänsteinnehavaren eller arbetstagaren skulle ha tjänat om han hade varit i arbete eller tjänst hela juli.

1.8

Justeringspotten 1.9.2006

Inom det allmänna kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalet fördelas en lokal justeringspott om 0,9 % 1.9.2005. Justeringspotten består dels av en justeringspott på 0,4 % som hör till det kommunala löneutvecklingsprogrammet, dels av en jämställdhetspott enligt det inkomstpolitiska avtalet som för avtalsområdet är 0,5 %. Justeringspotten används för att rätta till lokala missförhållanden i lönerna och för att betala individuella tillägg. Vid fördelningen av potten bör man framför allt sträva efter att förbättra lönesituationen för kvinnor som har en lön som inte stämmer överens med arbets svårighetsgrad och den utbildning som uppgiften kräver. Dessutom beaktas de grunder som anges under punkt 1.6.

1.9

Justeringspotten 1.9.2007 Den lokala justeringspott på 0,5 % fr.o.m. 1.9.2007 som ingår i det kommunala löneprogrammet används för att rätta till lokala missförhållanden i lönerna och för att betala individuella tillägg. Fördelningen av justeringspotten beskrivs närmare under punkt 1.6.

2

Allmän del

Bestämmelserna om särskilda arrangemang för enskilda kommuner/samkommuner har slopats i avtalet, men gällande arrangemang har hållits i kraft genom separat tjänstekollektivavtal.

Bestämmelsen om att anställningsförhållandet fortgår utan avbrott har överförts till § 8 från tillämpningsdirektivet till § 1 mom. 1 i avlöningskapitlet.

11.1.2005

3 Avlöning

I avlöningsskapitlet finns en ny lönesystemsparagraf (§ 2) som definierar målen för lönesystemet och termerna för de olika lönedelarna. Den *uppgiftsrelaterade lönen* grundar sig på uppgifterna och deras svårighetsgrad (tidigare grundlön). *Individuellt tillägg* kan betalas utifrån arbetsresultat och yrkesskicklighet. I det individuella tillägget ingår också en årsbunden del, som beror på hur länge personen ifråga varit anställd. *Grundlön* är den uppgiftsrelaterade minimilön som anges i respektive lönesättningspunkt i lönesättningsbilagorna (tidigare minimigrundlön). Terminologin är densamma i alla avtalssektorer.

För att underlätta lönesättningen har till tillämpningsdirektivet till lönesättningsparagrafen (§ 4 mom. 1) fogats en ny punkt 3 om utbildningsangivelserna i lönesättningen medan punkt 1 har kompletterats. När det i lönesättningspunkten står en viss examen eller utbildning, t.ex. högskoleexamen, men den anställde saknar denna utbildning, tillämpas denna punkt i lönesättningen ifall de övriga villkoren uppfylls, men grundlönen kan sänkas på grund av avsaknad av kompetens (§ 4 mom. 4). På samma sätt har § 4 mom. 4 och dess tillämpningsdirektiv förtydligats. Oavsett avsaknad av utbildning kan den uppgiftsrelaterade lönen vara den samma som för en anställd som utför samma arbete och som uppfyller utbildningskraven, förutsatt att uppgifternas svårighetsgrad till alla delar är lika.

Bestämmelserna om individuellt tillägg avtalades i huvudsak redan under avtalsperioden inom ramen för löneutvecklingsprogrammet. Bestämmelserna har tagits in i det nya avtalet i något bearbetad form. Bilaga 8 om individuella tillägg har slopats och ersatts med ett tillämpningsdirektiv till § 6.

I en protokollsanteckning till § 6 har bestämmelser om minimiandelar för individuella tillägg åren 2005–2007 skrivits in. Frågan utreds närmare i punkt 1.3 om lönejusteringar.

Bestämmelsen om fjärrortstillägg har kompletterats för att förbättra läsbarheten. Sakinnehållet är oförändrat.

Bestämmelsen om ordinarie lön har justerats på det sätt som de nya termerna förutsätter.

4 Arbetstid

Avtalsbestämmelserna om beredskap har ändrats med beaktande av den tekniska utveckling som skett i fråga om beredskapsarrangemangen. Den som är i beredskap får i allmänhet en mobiltelefon med vilken han kan kallas till arbetet, och därför är det vanligtvis inte nödvändigt med bostadsberedskap.

Också bostadsberedskap kan fortfarande tillämpas, om det finns exceptionella behov för detta (t.ex. larmanordningar i tjänstebostaden). Ersätt-

11.1.2005

ningen bestäms då enligt 5 § 2 mom. i arbetstidslagen (50 % av den oförhöjda timlönen eller motsvarande ledighet).

5

Tjänst- och arbetsledighet

Bestämmelsen om sjukledighet i § 1 mom. 2 har ändrats så att arbetsförmåga kan påvisas på något annat tillförlitligt sätt än genom läkarintyg i fråga om arbetsförmåga som varar högst 5 dagar (tidigare 3 dagar) eller på beslut av arbetsgivaren också för en längre tid av arbetsförmåga. Ett annat tillförlitligt sätt kan till exempel vara ett intyg av en hälsovårdare eller sjukskötare. Den behöriga myndigheten kan också besluta att det vid mycket kort sjukfrånvaro (t.ex. 1–2 dagar) inte behövs något intyg, utan enbart tillstånd av chefen. Varje arbetsgivare kan ge anvisningar om beviljande av sjukledighet på det sätt som man anser vara bäst och så att alla förvaltningar följer samma tillvägagångssätt. Av särskilda skäl (t.ex. hög sjukfrånvaro eller sjukfrånvaro på tvivelaktiga grunder) kan den som beviljar sjukledighet kräva läkarintyg oavsett frånvarans längd. Syftet med att se över bestämmelserna om sjukledighet är att minska användningen av läkarintyg.

Bestämmelserna om familjeledighet har, med undantag för moderskapsledighet med lön och tillfällig vårdighet, slopats i avtalet, eftersom bestämmelser om dessa finns i lagen om arbetsavtal och lagen om kommunala tjänsteinnehavare. I avtalet finns hänvisningsbestämmelser till dessa lagar. På Kommunala arbetsmarknadsverkets webbsidor och i bilaga 5 till detta cirkulär finns anvisningar om familjeledighet och användning av familjeledighet.

6

Förtroendemän

Bestämmelsen om permitteringsskydd för förtroendemän (§ 7 mom. 3) har ändrats från inkluderingsbestämmelse till hänvisningsbestämmelse. Detta innebär att tvister inte längre behandlas vid lokala och centrala förhandlingar eller vid arbetsdomstolen, utan vid förvaltningsdomstolar eller allmänna underätter.

I kapitlet om förtroendemän har man tagit in de avtalsändringar som gjorts under avtalsperioden och ändringarna i rekommendationen om tidsanvändning. Enligt rekommendationen är befrielsen från arbetsuppgifterna i snitt en arbetsdag i veckan per 130–145 (tidigare 160) anställda som förtroendemannen representerar, om inte de lokala omständigheterna ger anledning till någon annan gemensam bedömning.

Bestämmelsen om ersättning för tidsanvändning för husläkare som är förtroendemän har flyttats från läkaravtalet till kapitlet om förtroendemän.

11.1.2005

7

Anställningens upphörande

Bestämmelserna om pensionering har uppdaterats genom att § 6 mom. 2 om arbetstagarens avgångsålder har slopats. Bestämmelser om avgångsålder finns i lagen om arbetsavtal och i lagen om kommunala tjänsteinnehavare.

Fr.o.m. 1.1.2005 är avgångsåldern 68 år. Om en tjänsteinnehavare/arbetstagare vill gå i pension tidigare måste han säga upp sig med iakttagande av uppsägningstid.

8

Lönesättningsbilagorna 1–8

Grundlönerna enligt lönesättningsbilagorna till AKTA justeras fr.o.m. 1.3.2005 genom en allmän förhöjning. Den allmänna förhöjningen ingår i lönesättningsbeloppen. Grundlönerna i lönesättningen höjs nästa gång genom en allmän förhöjning 1.6.2006. Dessa ändringar i lönesättningen tillkännages senare per brev.

Till bilaga 2 har fogats en ny lönesättningspunkt: basserviceuppgifter inom bildningen (02PER10), vilka tidigare funnits i bilaga 7.

Bilagorna 4 och 5

Från lönesättningen i bilaga 4, som närmast gäller personalen inom socialvården, har dagvården placerats i en egen bilaga, bilaga 5. I den nya bilagan har också specialbestämmelserna om daghemsföreståndare och barnträdgårdslärare i bilaga 12 tagits in utan ändringar. Den reviderade lönesättningspunkten för skolgångsbiträden har också flyttats till bilaga 5.

Vardera bilagan har fått en likadan lönegruppsindelning, som följer personalstrukturen i regeringspropositionen (RP 226/2004) om behörighetsvillkoren för yrkesutbildad personal inom socialvården.

- Lednings- och chefsuppgifter
- I bilaga 4 sakkunniguppgifter inom socialvården som förutsätter högre högskoleexamen, i praktiken alltså socialarbetare.
- Krävande yrkesuppgifter som förutsätter yrkeshögskoleexamen etc., t.ex. socionomer och socialhandledare eller barnträdgårdslärare som undervisar och fostrar småbarn.
- Yrkesuppgifter inom socialvården som förutsätter grundexamen etc., t.ex. närvårdare eller barnskötare med vård- och omsorgsuppgifter inom tidig fostran.
- Basserviceuppgifter som hemhjälpare och daghemsbiträden.

Lönegrupperna i bilagorna 4 och 5, som närmast gäller ”yrkesuppgifter” har gjorts klarare på så sätt att nya fristående yrkesexamina och specialyrkesexamina inte längre jämförs med grundexamina eller tidigare utbildning på skolnivå. Samtidigt har en ny lönesättningspunkt för skolgångsbiträden och ledare för morgon- och eftermiddagsverksamhet fogats till bi-

11.1.2005

laga 5: lönegrunden för denna lönesättningskod är grundexamen, tidigare examen på skolnivå, yrkesexamen eller specialyrkesexamen. Denna punkt i lönesättningen tillämpas oavsett om arbetsgivaren förutsatt ovan nämnd utbildning eller inte. Om en tjänsteinnehavare/arbetstagare saknar den utbildning som i lönesättningen utgör grunden för avlöningen, tillämpas lönesättningen genom att lönen sänks på det sätt som anges i § 4 mom. 4 i kapitlet om avlöning.

Alla socialarbetare har placerats i samma lönesättningspunkt "Sakkunniguppgifter inom socialvården" (som tidigare var indelad i punkt a och b beroende på vilken utbildning som förutsätts). Trots att högre högskoleexamen är den enda lönegrunden, tillämpas punkten också t.ex. på fast anställda socialarbetare med annan examen, men som är behöriga för tjänsten enligt övergångsbestämmelserna i lagen och på icke behöriga vikarier. Om en tjänsteinnehavare saknar den högre högskoleutbildning som anges i punkten om lönesättning, tillämpas lönesättningen genom att lönen sänks på det sätt som anges i § 4 mom. 4 i kapitlet om avlöning. Utgångspunkten för bestämning av en tjänsteinnehavares uppgiftsrelaterade är uppgifternas verkliga svårighetsgrad, inte personens formella kompetens.

I lönesättningspunkten "Krävande yrkesuppgifter inom socialvården" placeras uppgifter som inte förutsätter behörighet som socialarbetare eller uppgifter som förutsätter annan högskoleexamen än högre högskoleexamen, t.ex. socionomer. Den nya arbetsfördelningen mellan socialarbetare och socionomer eller annan personal beaktas vid bestämning av en tjänsteinnehavares/arbetstagares lön på det sätt som anges i § 5.

Till lönesättningspunkten om lednings- och chefsuppgifter inom dagvården (05PKO014) har överförts beteckningar från andra punkter. Lönesättningspunkten innehåller emellertid en övergångsbestämmelse enligt vilken den uppgiftsrelaterade lönen för tjänsteinnehavare/arbetstagare som tidigare varit placerade i punkterna 04S0S020 eller 04PKO012 höjs 1.3.2005 med 100 euro utöver den allmänna förhöjningen. Denna förhöjning genomförs för att de skall få den grundlön som fastställs i lönesättningspunkten i fråga.

Om tjänsteinnehavarens/arbetstagarens uppgiftsrelaterade lön efter den allmänna förhöjningen fortfarande ligger under grundlönen enligt den nya lönesättningspunkten, höjs den uppgiftsrelaterade lönen så att den motsvarar grundlönen enligt den nya lönesättningspunkten. Förhöjningen 1.3.2005 behöver dock inte vara högre än 100 euro, trots att den uppgiftsrelaterade lönen efter den allmänna förhöjningen och ovan nämnda förhöjning på 100 euro fortfarande ligger under vad som anges i den nya lönesättningspunkten.

Lönesättningspunkten för föreståndare för små daghem (färre än 60 platser) har skilts åt från punkten om lednings- och chefsuppgifter inom dagvården till en egen punkt: "ansvariga tjänsteinnehavare/arbetstagare inom dagvården/dess delområde". Huvuduppgiften för dem som hör till denna

11.1.2005

nya lönegrupp är således inte att leda eller vara chef. Också andra ansvariga tjänsteinnehavare/arbetstagare inom dagvården som motsvarar uppgiftsbeskrivningen i lönesättningspunkten har överförts till denna lönesättningspunkt, t.ex. en del av de ansvariga barnträdgårdslärarna.

Lönesättningskoder

Nuvarande lönesättningskod	Ändring	Lönesättningskod fr.o.m. 1.3.2005
	Ny lönesättningskod	02PER010
04SOS020	Strukturen har ändrats	04SOS020 eller 05PKO014, övergångs-bestämmelse
04VIR010	Stryks ur lönesättningen	
04SOS04B	Strukturen har ändrats	04SOS04A tai 04SOS050
04SOS06A	"	04SOS06A, 05PKO030 tai 05KOU010
04SOS06B	Stryks ur lönesättningen	
04PER010	Strukturen har ändrats	04PER010, 05PER010 eller 05KOU010
04PKO011	Numret på bilagan har ändrats, likaså strukturen	05PKO011
04PKO012	Numret på bilagan har ändrats, likaså strukturen	05PKO014, övergångs-bestämmelse
04PKO02A	Numret på bilagan har ändrats och den inbördes ordningen mellan 02A och 02B har ändrats, koderna har ej ändrats.	05PKO02A
04PKO02B	"	05PKO02B
05RUO010	Numret på bilagan har ändrats	06RUO010
05RUO02A	"	06RUO02A
05RUO02B	"	06RUO02B
05RUO02C	"	06RUO02C
05RUO040	"	06RUO040
05RUO050	"	06RUO050
05RUO060	"	06RUO060
06MAA010	"	07MAA010
06MAA020	"	07MAA020
06MAA030	Stryks ur lönesättningen	
06MAA040	Numret på bilagan har ändrats	07MAA040
06MAA050	"	07MAA050
07PES000	"	08PES000
07SII011	"	08SII011
07SII012	"	08SII012
07LII010	"	08LII010
07LII020	"	08LII020

11.1.2005

Nuvarande lönesättningskod	Ändring	Lönesättningskod fr.o.m. 1.3.2005
07PER010	“	08PER010 eller 02PER010

Bilaga 7

På grund av ovan nämnda nya bilaga, bilaga 5, har numreringen av de följande bilagorna ändrats. Ur bilaga 7, lönesättningen för anställda inom lantbruket, har strukits punkt 06MAA030 (sekreterare för semesternämnden), eftersom den inte motsvarar de nuvarande organisationerna och uppgifterna. De nuvarande lednings- och chefsuppgifterna inom lantbruksavbrytarverksamheten skiljer sig åt med avseende på kraven och de har inte tagits med i lönesättningen. Således bestämmer arbetsgivaren lönen och iakttar därvid tillämpningsdirektiven för dem som står utanför lönesättningen.

Ändringarna i lönesättningskoderna bör även göras i datasystemen för personaladministration och löneadministration.

9

Familjedagvårdare
(bilagorna 12, 12 A, 13)

Lönejusteringarna (punkt 1) gäller inte familjedagvårdare, vilket också konstaterats i bilaga 1 till cirkuläret.

Bilaga 12

Familjedagvårdarnas individuella grundlön 28.2.2005 höjs 1.3.2005 med 2,61–1,9 % på det sätt som närmare framgår av avtalsbestämmelserna i bilagan. Höjningen följer den allmänna förhöjningen enligt det inkomstpolitiska avtalet. Lönesättningen fr.o.m. 1.3.2005 framgår av avtalet och kostnadseffekten motsvarar den allmänna förhöjningen. Den nya lönesättningen införs när det sker en förändring i barngruppen, oberoende av om antalet barn ändras eller ej.

Kvälls- och lördagsersättningarna höjs 1.3.2005 i motsvarande mån som grundlöner under det första avtalsåret. Dessutom höjs ersättningarna för barn i deltidsvård och ersättande barn med 2,61 %.

Inga andra förhöjningar görs i familjedagvårdarnas löner. Familjedagvårdarna ingår därmed inte i beräkningen och fördelningen av de lokala justeringspotterna för AKTA, och deras lönesumma räknas inte med i lönesumman på basis av vilken den lokala potten inom AKTA räknas ut. På familjedagvårdarna tillämpas inte heller kommunsektorns löneutvecklingsprogram och de pottor som reserverats för programmet och inte heller bestämmelsen om genomsnittligt minimibelopp för individuella tillägg. Anvisningar om övriga förhöjningar under avtalsperioden (bl.a. allmän förhöjning 1.6.2006) ges senare.

Tillämpningsdirektivet till § 15 mom. 3 i arbetstidskapitlet i AKTA, som gäller flyttning av planerad övertidsledighet vid sjukdomsfall, gäller nu också familjedagvårdare.

11.1.2005

Kommunerna kan tillämpa bilaga 12 till 31.7.2005. Om kommunen efter denna tidpunkt vill fortsätta att tillämpa bilaga 12 eller lokala arbetskollektivavtal som bygger på den måste ett nytt lokalt arbetskollektivavtal enligt § 13 i det kommunala huvudavtalet ingås.

Bilaga 12 A

Bilaga 12 A kan införas tidigast 1.3.2005. Bilagan ska dock införas senast 1.8.2005 (med undantag för ett lokalt arbetskollektivavtal om att fortsätta att tillämpa bilaga 12). Bilaga 12 A ska iakttas som sådan och det går inte att genom lokala kollektivavtal komma överens om avvikande arrangemang utan tillstånd av uppföljningsgruppen som tillsatts på central nivå. Eventuella tolkningsproblem och meningsskiljaktigheter på lokal nivå ska avgöras av uppföljningsgruppen.

I de nya bestämmelserna beaktas den allmänna förhöjningen 1.3.2005 och alla bransch- och jämställdhetspotter under avtalsperioden samt pottorna inom kommunsektorns löneutvecklingsprogram. Familjedagvårdarna ingår därmed inte i beräkningen och fördelningen av de lokala justeringspottorna för AKTA, och deras lönesumma räknas inte med i lönesumman på basis av vilken den lokala potten inom AKTA räknas ut. Inte heller bestämmelsen om genomsnittligt minimibelopp för individuella tillägg tillämpas på familjedagvårdarna. Anvisningar om den allmänna förhöjningen 1.6.2006 ges senare.

Grundlönen bestäms enligt det antal vårdplatser som kommunen reserverat hos familjedagvårdaren. De ersättningar som baserar sig på vårdförhållandet betalas från och med den dag vårdplatsen reserverats och vården i praktiken inletts. Ersättningen för en vårdplats är minst 315 euro per månad om vårdplatsen reserveras för i snitt över 5 timmar per dag och minst 157,50 euro per månad om vårdplatsen reserveras för i snitt högst 5 timmar per dag.

Med vårdplats avses en vårduppgift som upptas av ett barn åt gången. Målet är att en reserverad vårdplats alltid är i full användning. En vårdplats kan under en dag eller en vecka upptas av olika barn, vilket alltså betyder att fler än ett barn kan utnyttja samma vårdplats. Ett barn som tillfälligt behöver vård kan alltid placeras på en vårdplats som temporärt är ledig eller en plats som inte är fullt belagd, utan att detta orsakar några ändringar i dagvårdarens lön. Det är också möjligt att reservera en gemensam vårdplats för flera barn som sporadiskt behöver vård. Denna vårdplats kan också reserveras för en viss tid. När det gäller barn som sporadiskt behöver vård och som endast har ett litet vårdbehov, vilket innebär att en vårdplats inte reserveras, betalas en separat ersättning per dag.

Grundlön som baserar sig på antalet vårdplatser är oförändrad tills kommunen ändrar antalet vårdplatsreserveringar. När vårdplatserna minskar får familjedagvårdaren sin gamla lön under månaden då beslutet fattas och följande kalendermånad. Om antalet vårdplatser utökas höjs grundlönen från den dag då vårdplatsen reserverats och vården inletts.

11.1.2005

Minimigrundlönen för en familjedagvårdare med full arbetstid är minst 517,79 euro per månad om kommunen har reserverat minst en vårdplats som i praktiken har börjat användas. Om dagvårdarens ordinarie arbetstid är kortare än full arbetstid är lönen lägre i samma proportion som arbetstiden understiger full arbetstid. Bestämmelsen om minimigrundlön tillämpas dock inte i de fall då man på grund av dagvårdslagen eller faktorer som beror på dagvårdaren själv inte kan reservera minst en vårdplats på över 5 timmar och en vårdplats på högst 5 timmar hos familjedagvårdaren. Lönen bestäms enligt de vårdplatser som reserverats och enligt arbetstiden. I denna punkt ingår en särskild övergångsbestämmelse.

En familjedagvårdares ordinarie arbetstid är 43,25 timmar per vecka eller i genomsnitt detta antal timmar under en arbetsperiod på högst fyra veckor. En arbetsperiod som överstiger en vecka används när detta behövs med tanke på barnens vårdbehov. Bestämmelserna om avbrutna perioder har slopats helt. Frånvaro från arbetet sänker inte den ordinarie arbetstiden under perioden och inte heller gränsen för övertid.

Eventuell uppkommen övertid kan klarläggas först när hela perioden tagit slut. Om den ordinarie arbetstiden under perioden blir ofullständig, kan den fyllas ut med eventuella arbetstidsersättningar från tidigare perioder för att uppnå full ordinarie arbetstid. Som övertidsersättning betalas en oförhöjd timlön eller ges motsvarande ledighet. Nattarbete räknas i sin helhet som arbetstid och ersättningen för nattarbete är 15 % av den oförhöjda timlönen.

Övriga anställningsvillkor bestäms enligt AKTA, med några undantag. I fråga om lön under semester, sjukledighet och moderskapsledighet finns en särskild bestämmelse i bilagan. Till exempel beräknas semesterlönen för semestertid enligt den särskilda bestämmelsen i vissa situationer på lönen för maj månad i den aktuella semesterperioden.

Bilaga 13

Avtalsbestämmelsen om familjedagvårdare som arbetar i ett barns hem har flyttats till en egen bilaga 13. Lönen och löneförhöjningarna bestäms enligt lönebestämmelserna i AKTA. De bestämmelser som ska tillämpas i fråga om arbetstid och arbetstidsersättningar finns i bilagorna 12 och 12 A.