# UNDERTECKNINGSPROTOKOLL TILL DET KOMMUNALA ARBETSKOLLEKTIVAVTALET FÖR TIMAVLÖNADE 2010–2011

§ 1 Avtalets giltighetstid

Det kommunala arbetskollektivavtalet för timavlönade (TIM-AKA) gäller 1.2.2010–31.12.2011. Efter 31.12.2011 fortsätter avtalet att gälla ett år i sänder, om inte någondera parten skriftligt säger upp det minst sex veckor innan avtalsperioden går ut.

Avtalet kan sägas upp skriftligt senast 31.1.2011 så att det upphör 28.2.2011.

Även om avtalet sägs upp är dess bestämmelser i kraft tills parterna gemensamt konstaterar att förhandlingarna om ett nytt avtal har slutförts eller tills någondera parten skriftligt uppger sig anse att förhandlingarna är slutförda.

§ 2 Löneförhöjningar år 2010

Likalönspott 1.2.2010

Lokalt har avtalats om en likalönspott på 0,4 procent av lönesumman inom avtalsområdet. Potten betalas 1.2.2010 eller från ingången av den lönebetalningsperiod som börjar närmast efter detta datum.

Syftet med likalönspotten är att främja lönernas konkurrenskraft i kvinnodominerade branscher och eliminera omotiverade löneskillnader mellan kvinnor och män genom att rikta löneförhöjningarna till utbildade kvinnodominerade grupper.

Likalönspotten fördelas genom att grundtimlönerna, de individuella tilläggen och ackordlönerna höjs med 0,4 procent.

Lokal justeringspott 1.9.2010 på basis av resultatförbättring

En lokal justeringspott på 0,7 % fördelas 1.9.2010 på basis av förbättrade resultat.

Syftet med den lokala potten är att förbättra resultaten inom serviceproduktionen i kommunen, samkommunen eller dess verksamhetsenhet. Arbetsgivaren ska ge alla anställda som omfattas av avtalet möjlighet att delta i resultatfrämjande projekt.

Som utgångspunkt för betalningen av potten fastställs på förhand sådana resultatmål för resultat- eller verksamhetsenheterna som bygger på kommunens eller samkommunens strategiska mål. Dessutom fastställs prestationsnivåerna, granskningsperioden och hur måluppfyllelsen ska mätas. Måtten kan vara nyckeltal eller beskriva resultatet av till exempel ett utvecklingsprojekt. Resultatet bedöms genom en helhetsbedömning.

Användning, beräkning och fördelning av den lokala justeringspotten

Den lokala potten beräknas på summan av medeltiminkomsterna enligt TIM-AKA § 35 för de arbetstagare som omfattas av resultatmålen. Potten används för höjning av dessa arbetstagares uppgiftsrelaterade löner eller för individuella tillägg i enlighet med måluppfyllelsen.

Om målen uppfylls endast delvis får de som omfattas av potten endast en sådan andel som motsvarar de uppfyllda målen. Resten av potten används för individuella tillägg.

Målet för den lokala potten är att förbättra resultaten och produktiviteten och att bromsa utgiftsökningen. Kostnadsbesparingar kan uppnås bland annat genom en mer ändamålsenlig personalstruktur, arbetsorganisering och arbetsledning samt genom ny teknik och samarbete med andra aktörer. Också kommun- och servicestrukturreformen syftar till effektivering av verksamheten.

Användningen av och förhandlingar om den lokala justeringspotten

Den behöriga kommunala myndigheten och representanten för huvudavtalsorganisationen förhandlar om användningen av den lokala justeringspotten. Målet för förhandlingarna är att ge personalen faktiska påverkningsmöjligheter och att i mån av möjlighet försöka uppnå enighet genom att höra förhandlingsparterna på lika villkor. Parterna förhandlar om användningen av justeringspotten för de ändamål som anges i denna paragraf och om höjningen av grundtimlöner och ackordslöner och storleken på potten för individuella tillägg. Över förhandlingarna upprättas ett protokoll av vilket parternas ståndpunkter med eventuella motiveringar ska framgå. Om enighet i ärendet inte kan nås, beslutar den behöriga myndigheten i kommunen eller samkommunen hur justeringspotten används för höjning av uppgiftsrelaterade löner och individuella tillägg eller motsvarande höjningar.

§ 3 Löneförhöjningar år 2011

Löneförhöjningar 1.5.2011 eller senare förhandlas fram senast 31.1.2011.

§ 4 Ändringar och preciseringar i avtalstexten

§ 2 Lokala avtal

Det har blivit möjligt att avvika från semesterbestämmelserna i fråga om personal som överförts från en annan arbetsgivare.

§ 61 Sjuklön

Lönebetalningen under den första sjukledighetsdagen när läkarintyg inte lämnats in i tid.

§ 65 Plötsligt insjuknat barn

Rätt till lön för förälder som inte bor i samma hushåll som barnet.

§ 71 Förtroendemän

Det individuella tillägget för huvudförtroendemän har höjts.

§ 72 Arbetarskyddsfullmäktige

Ersättningen till arbetarskyddsfullmäktige har höjts.

§ 5 Fortlöpande förhandlingar

Avtalsparterna iakttar principerna om fortlöpande förhandlingar under avtalsperioden i de kollektivavtalsfrågor som parterna tar upp.

§ 6 Bättre anställningsvillkor än i kollektivavtalet

Anställningsvillkor som 31.1.2010 var bättre än villkoren i detta kollektivavtal och den lönenivå som uppstått på basis av de tidigare bättre villkoren förblir oförändrade om inte något annat har överenskommits genom detta kollektivavtal.

Lokala system som gäller ersättning för resekostnader eller kostpenning iakttas oförändrade, om man inte lokalt kommer överens om att börja tillämpa § 39–43 i kollektivavtalet.

§ 7 Unga arbetstagare

Medan detta kollektivavtal är i kraft kan man komma överens om följande i fråga om lönen för unga arbetstagare:

För att förbättra sysselsättnings- och praktikförutsättningarna för unga under 25 år kan den högsta lönen för unga betalas för obligatorisk praktik i anknytning till examen.

För att förbättra sysselsättningsförutsättningarna för unga kan man genom lokala avtal avvika från bestämmelserna i § 31–32 i kollektivavtalet när det gäller lön för praktikantjobb, sommarjobb o.d. under semesterperioden. Denna bestämmelse gäller inte s.k. säsongarbetare.

§ 8 Medlemsavgifter till fackföreningar

Vid inkasseringen av medlemsavgifter till fackföreningar iakttas fortfarande de bestämmelser som gällde 31.1.2010.

Helsingfors den 15 februari 2010

KOMMUNALA ARBETSMARKNADSVERKET

FÖRBUNDET FÖR DEN OFFENTLIGA SEKTORN OCH
VÄLFÄRDSOMRÅDENA JHL RF