**Materiella ändringar i det allmänna kommunala tjänste- och
arbetskollektivavtalet (AKTA) 2010–2011 samt tillämpningsanvisningar**

1

Löneförhöjningar 1.2.2010

1.1

Likalönspotten 1.2.2010

Förhöjningarna framgår också av bilaga 1 till detta cirkulär.

Enligt underteckningsprotokollet till AKTA 2010–2011 används 1.2.2010 en pott med en kostnadsnivå på 0,8 %, vars syfte är att höja lönerna för utbildade kvinnodominerade grupper, vilkas lön inte motsvarar arbetets krav. Potten har använts på central nivå på det sätt som anges nedan.

En del av potten har använts så att grundlönerna för vissa utbildade kvinnodominerade grupper i lönebilagorna i AKTA har höjts. De lönesättningspunkter som förhöjningarna gäller framgår av bilagan till underteckningsprotokollet och lönebilagorna i AKTA, där grundlönen från 1.2.2010 anges. Samtidigt har det gjorts strukturella ändringar i en del lönebilagor. Dessa ändringar beskrivs nedan.

En del av likalönspotten används till ovillkorliga förhöjningar, så att för de tjänsteinnehavare och arbetstagare

* som är anställda hos kommunen eller samkommunen 1.2.2010 och
* vars uppgiftsrelaterade lön bestäms enligt lönebilagorna 1–8,

höjs den uppgiftsrelaterade lönen med antingen 0,7 eller 1,3 procent på det sätt som framgår av bilagan till underteckningsprotokollet. I en del av lönesättningspunkterna görs inga förhöjningar, så alla får inte löneförhöjningar 1.2.2010.

Förhöjningarna genomförs så att den anställdes uppgiftsrelaterade lön per 31.1.2010 först höjs med en likalönspott som bestäms enligt lönesättningspunkten (1,3 % eller 0,7 %).

Om den uppgiftsrelaterade lönen efter denna förhöjning inte uppgår till minst grundlönen enligt den anställdes lönesättningspunkt i lönebilagan fr.o.m. 1.2.2010, höjs lönen ytterligare så att den uppgår till minst denna grundlön.

1.2
Lokal justeringspott 1.2.2010

Från 1.2.2010 finns det också tillgång till en justeringspott på 0,5 % i enlighet med underteckningsprotokollet till AKTA. Justeringspotten fördelas bland AKTA-anställda som står utanför lönesättningen. Justeringspotten beräknas på lönesumman för sådana anställda inom avtalsområdet som står utanför lönesättningen. Potten ska riktas till de utbildade kvinnodominerade grupper där lönerna inte motsvarar arbetets krav. När beslut fattas om användningen av justeringspotten ska man också beakta att lönenivån för personer i chefsställning ska stå i rätt förhållande till de underställdas löner. Potten kan användas till att justera uppgiftsrelaterade löner och betala individuella tillägg.

Vid förhandlingar om användningen av den lokala justeringspotten är målet att ge personalen faktiska påverkningsmöjligheter och att i mån av möjlighet försöka uppnå enighet genom att höra förhandlingsparterna på lika villkor. Om enighet inte kan nås vid förhandlingarna, beslutar den behöriga myndigheten i kommunen eller samkommunen om användningen av justeringspotten för höjning av uppgiftsrelaterade löner, för individuella tillägg eller motsvarande höjningar.

1.3

Uträkning av den lokala justeringspotten för anställda utanför lönesättningen

Justeringspotten för anställda utanför lönesättningen beräknas på lönesumman för januari. Till lönesumman räknas samtliga januarilöner som betalats till dem som står utanför lönesättningen (inklusive grupp 06RUO010 som står utanför lönesättningen fr.o.m. 1.2.2010), med undantag för de resultatbonus som eventuellt har betalats i januari. Om lönesumman för januari avviker från lönesumman för en vanlig månad, används vid beräkningen en s.k. normal månad utan extraordinära löneposter (t.ex. semesterpenning, resultatbonus eller engångsersättningar) eller permitteringar.

Till lönesumman för dem som står utanför lönesättningen räknas också lönerna för till exempel sådana vikarier, andra visstidsanställa och deltidsanställda som hör till dem som står utanför lönesättningen.

Vid beräkningen av lönesumman kan också tillämpas någon annan lokalt vedertagen praxis, om slutresultatet är avtalsenligt och de lokala parterna godkänner beräkningssättet.

1.4

Begränsning av utbetalningen

Likalönspotten 1.2.2010 gäller inte anställda som har fått förhöjningar på basis av § 4 i det s.k. Tehy-protokollet eller förhöjningar som motsvarar dessa.

2

Lön

2.1

Miniminlön (§ 3 mom. 1)

Minimilönen är 1 450,00 euro från 1.2.2010.

2.2

Lön för arbetsgivarens representant (§ 14)

Enligt den gamla tillämpningsanvisningen för paragrafen kunde till exempel kommundirektörens lön bestämmas som en fast månadslön utan individuellt tillägg e.d. Begreppet ”fast månadslön” har nu ersatts med ”helhetslön”. Genom ändringen förenhetligas terminologin så att ordalydelsen i § 14 och 15 motsvarar varandra. Innehållet i avtalsbestämmelsen har inte ändrats.

2.3

Projektanställda med helhetslön (§ 15)

Giltighetstiden för bestämmelsen förlängdes så att bestämmelsen kan tillämpas på arbetstagare och tjänsteinnehavare vars anställningsförhållande börjar senast 31.12.2011. Bestämmelsen är fortfarande avsedd att tillämpas främst på personer som sköter sakkunniguppgifter och motsvarande. Avtalsbestämmelsen kan också tillämpas på fastanställda som tillfälligt övergår till projektarbete.

Den anställde bör få veta hur helhetslönen bestäms.

3

Semester Semesterns längd (§ 5 mom. 2)

I semesterkapitlet har lagts till en tillämpningsanvisning enligt vilken moderskapsledighet likställs med arbetad tid vid bedömningen av om tjänsteinnehavaren eller arbetstagaren har arbetat minst 6 arbetsdagar under semesterårets semesterperiod.

Exempel: En arbetstagares moderskapsledighet slutar 15.5.2010, varefter hon har föräldraledighet och vårdledighet resten av året. Trots att arbetstagaren inte arbetar alls under semesterperioden (2.5–30.9) bestäms semestern enligt tabell A, eftersom arbetstagaren under semesterperioden har varit moderskapsledig över 5 arbetsdagar och moderskapsledighet likställs med arbetad tid.

4

Tjänst-, arbets- och familjeledighet

4.1

Rätt till sjukledighet (§ 1 mom. 3)

Enligt AKTA ska ett godtagbart läkarintyg över arbetsoförmåga visas upp för att den anställde ska få sjukledighet med löneförmåner.

Enligt den nya bestämmelsen är sjukledighetens första dag oavlönad, om arbetsgivaren inte har fått läkarintyget inom en vecka efter att det undertecknades. Syftet med den nya bestämmelsen är att få de anställda att lämna in läkarintygen snabbare. Enligt tillämpningsanvisningen går den anställde inte miste om sjuklön, om det finns en godtagbar orsak till att läkarintyget inte lämnats in i tid. En godtagbar orsak kan vara till exempel att den anställde på grund av sin sjukdom (t.ex. medvetslöshet) inte förmår lämna in läkarintyget utan dröjsmål.

I tillämpningsanvisningen om uppvisande av läkarintyg infördes också en bestämmelse enligt vilken arbetsgivaren i enlighet med 5 § i lagen om integritetsskydd i arbetslivet ska uppge namnen på de personer som på arbetsgivarens vägnar får behandla diagnoser som gäller sjukledighet. Lagen föreskriver att uppgifter om hälsotillstånd får behandlas endast av personer som utifrån uppgifterna bereder eller fattar beslut om ett arbetsavtals-/tjänsteförhållande eller verkställer dem. Arbetsgivaren ska enligt lagen uppge namnen på dessa personer eller fastställa de uppgifter som omfattar behandling av uppgifter om hälsotillstånd.

4.2

Sjuklön (§ 2 mom. 3)

Enligt avtalsbestämmelsen har de anställda rätt att under sjukledighet få sin ordinarie lön för 60 kalenderdagar. Om anställningsförhållandet har varat i mindre än 60 kalenderdagar betalas sjuklön bara för 14 kalenderdagar. Som ny tillämpningsanvisning har införts att om tjänsteinnehavaren eller arbetstagaren under samma kalenderår anställs i ett tillsvidare gällande anställningsförhållande, räknas till sjuklönen också de sjuklöner som betalats för nämnda 14 kalenderdagar.

Exempel: X är år 2010 anställd i Y kommun i två olika anställningsförhållanden som räcker sammanlagt 50 kalenderdagar. Under dessa anställningar får X sjuklön för sammanlagt 20 kalenderdagar. X anställs tillsvidare och blir sjuk efter att ha arbetat 60 kalenderdagar. I den sjuklön som betalas år 2010 beaktas att X redan fått sjuklön för 20 kalenderdagar.

4.3

Olycksfall i arbete och yrkessjukdom (§ 3 mom. 4)

Sjukledighet som beviljas på grund av olycksfall i arbete eller yrkessjukdom minskar enligt avtalsbestämmelsen inte rätten till de förmåner som avses i § 2. Tillämpningsanvisningen har fått en precisering enligt vilken sjuklön som betalats enligt denna bestämmelse (alltså vid olycksfall i arbete eller yrkessjukdom) inte räknas med när sjukdomstiden på 12 månader enligt § 2 mom. 4 räknas ut. Preciseringen ändrar inte den gällande tolkningen av avtalsbestämmelsen.

4.4

Tillfällig vårdledighet (§ 9 mom. 1 och 2)

I tillämpningsanvisningen infördes en precisering enligt vilken den maximala längden på tillfällig vårdledighet är fyra arbetsdagar, oberoende av vilkendera föräldern som använder ledigheten. Båda föräldrarna har alltså inte rätt att ta ut tillfällig vårdledighet så att ledigheten blir sammanlagt 8 (4 + 4) dagar. Preciseringen ändrar inte den gällande tolkningen av avtalsbestämmelsen.

En förutsättning för betalning av lön är att båda föräldrarna förvärvsarbetar utanför hemmet eller att den andra föräldern på grund av något faktiskt hinder inte har möjlighet att delta i vården av barnet eller att det är fråga om en ensamförsörjare. Som faktiskt hinder betraktas i det nya avtalet också frivillig militärtjänstgöring för kvinnor.

I AKTA 2007–2009 gavs också en förälder som inte bor i barnets hem rätt till tillfällig vårdledighet, men vårdledigheten för den föräldern var oavlönad. I det nya avtalet har också en förälder som inte bor i barnets hem rätt till tillfällig vårdledighet med lön, när de förutsättningar som anges i avtalsbestämmelserna uppfylls.

4.5

Innehavare av bitjänst

I kapitlet om tjänst-, arbets- och familjeledighet slopades alla bestämmelser som gäller innehavare av bitjänst. Innehavare av bitjänst har rätt till sjuklön, lön för moderskapsledighet och studieledighet på samma sätt som andra tjänsteinnehavare när förutsättningarna uppfylls i övrigt.

5

Ersättningar för kostnader och naturaprestationer

5.1

Tjänste-/arbetsdräkt och skyddskläder (§ 2)

Avtalet om skyddskläder har sagts upp, och därför har en bestämmelse om klädvård införts i AKTA.Om arbetsgivaren har förpliktat en tjänsteinnehavare eller arbetstagare att i sitt arbete använda tjänste- eller arbetsdräkt av en viss modell eller bestämda skyddskläder, ska arbetsgivaren i regel skaffa dräkten eller kläderna och sköta klädvården. Om den anställde själv sköter klädvården för de skyddskläder han eller hon fått tillgång till betalas från 1.2.2010 en ersättning på 5,00 € per månad för klädvårdskostnaderna.

6

Förtroendemän

6.1

Förtroendemännens tidsanvändning (§ 8)

En bindande minimitidsanvändning har avtalats för huvudförtroendemannen (eller om sådan saknas, den förtroendeman som har motsvarande ställning).

I § 8 har införts ett nytt mom. 7 enligt vilket arbetsbefrielsen för en huvudförtroendeman från 1.2.2010 ska vara i medeltal minst en arbetsdag i veckan per 120 anställda som förtroendemannen representerar, om inget annat avtalas lokalt.

Vid överenskommelser om förtroendemannens tidsanvändning ska alltså beaktas att den regelbundna befrielsen för huvudförtroendemannen (eller om sådan saknas, den förtroendeman som har motsvarande ställning) i genomsnitt ska vara minst en arbetsdag i veckan per 120 anställda som förtroendemannen representerar. Bestämmelsen syftar ändå inte till att ändra lokala avtal som gäller när de nya avtalsbestämmelserna träder i kraft.

Exempel: Om arbetsbefrielsen för förtroendemän har baserat sig på till exempel 90 anställda som förtroendemannen representerar, innebär den nya avtalsbestämmelsen ingen skyldighet att ändra arrangemanget. Om arbetsbefrielsen däremot har baserat sig på 135 representerade anställda, måste arrangemanget ändras i enlighet med den nya bestämmelsen.

I § 8 mom. 7 finns en rekommendation om lokala avtal om förtroendemannens tidsanvändning.

6.2

## Lönen för förtroendemän (§ 9)

Enligt § 9 mom. 1 är den uppgiftsrelaterade lönen för en förtroendeman som helt befriats från sina arbetsuppgifter minst 1 750 euro från 1.2.2010.

6.3

Förtroendemannaersättning (§ 10)

Ersättningen till huvudförtroendemän har höjts. Dessutom har en ny nivå, minst 450 representerade anställda, lagts till.

7

Lönebilagorna 1–8

I lönebilagorna 1–8 har de nedre gränserna justerats 1.2.2010. De nya nedre gränserna framgår av bilagan till underteckningsprotokollet i AKTA.

I lönebilagorna för kostservicepersonal (6) samt avbytarservice och lantbruk (7) har gjorts strukturella ändringar som gäller från 1.2.2010.

Den uppgiftsrelaterade lönen ska vara minst den minimilön som anges i den nya lönesättningspunkt som tillämpas på den anställde. I tillämpningsanvisningen i punkt 5.1 (Utbildning) i § 5 mom. 1 lönekapitlet i AKTA beskrivs hur en eventuell högre utbildningsnivå som arbetsgivaren förutsätter påverkar den uppgiftsrelaterade lönen.

Bland annat med tanke på kostnadsberäkningen är det viktigt att kommunerna börjar tillämpa de nya lönesättningspunkterna 1.2.2010.

7.1

Lönesättningen för kostservicepersonal (lönebilaga 6)

I § 13 i underteckningsprotokollet till AKTA 2007–2009 tillsattes en arbetsgrupp med uppgift att före 31.1.2010 utarbeta konsekventa och enklare lönebestämmelser i lönesättningen i bilaga 6 (kostservicepersonal). På förslag av arbetsgruppen ändrades bestämmelserna i AKTA 2010–2011, som trädde i kraft 1.2.2010.

Det nya avtalet har fem lönesättningspunkter för kostservicepersonal. Ledningsuppgifterna har ställts utanför lönesättningen och de tre lönesättningspunkterna för chefer har slagits ihop (06RUO020). Lönesättningen för arbetsledningen är oförändrad (06RUO040), likaså lönesättningen för basserviceuppgifter (06RUO060). Från yrkesuppgifterna (06RUO05B) avskiljdes krävande yrkesuppgifter (06RUO05A).

För anställda som omfattas av lönesättningen för kostservicepersonal höjs den uppgiftsrelaterade lönen 1.2.2010 med likalönspotten på 0,7 %. Vid samma tidpunkt höjs de nedre gränserna i lönesättningen.

7.1.1

Ledningen för en enhet och chefsuppgifter (06RUO020)

De tidigare tre lönegrupperna för lednings- och chefsuppgifter vid inrättningar och övriga enheter (06RUO02A, 06RUO02B och 06RUO02C) har slagits ihop till en enda lönegrupp (ledningen för en enhet eller ett ansvarsområde 06RUO020), och den lönesättning som baserade sig mängden måltider har frångåtts.

I den nya lönegruppen bestäms chefernas lön enligt uppgifternas svårighetsgrad oberoende av vid vilken enhet (t.ex. daghem, sjukhus) personen i fråga är chef. De yrkesbeteckningar som anges i lönesättningen är exempel.

Uppgifternas svårighetsgrad påverkas av bland annat mängder, specialdieter och på vilket sätt maten delas ut.

Vid bestämning av den uppgiftsrelaterade lönen kan som mer krävande uppgifter betraktas till exempel ledning av sådana enheter som är verksamma alla dagar i veckan eller arbetsuppgifter där den anställde ska behärska flera olika funktioner.

Kompetenskravet i den nya lönegruppen är högskoleexamen, dvs. yrkeshögskoleexamen eller lägre eller högre högskoleexamen. Kompetenskravet i lönesättningen är en lönegrund, inte en utbildning som arbetsgivaren förutsätter vid anställning. Om en anställd med lednings- eller chefsuppgifter inte har den kompetens som förutsätts i lönesättningen, är grundlönen högst 10 procent lägre än vad lönebestämmelsen förutsätter. Även om den anställde inte har den utbildning som förutsätts kan den uppgiftsrelaterade lönen ändå vara den samma som för en anställd som uppfyller utbildningskraven, om uppgifternas svårighetsgrad till alla delar är lika. (Se § 4 i lönekapitlet i AKTA)

Också i § 5 mom. 1 punkt 5.1 och 5.3 i lönekapitlet i AKTA har avtalats om hur chefsställning och utbildning beaktas i arbetsvärderingen.

Om en chef som anställts före avtalsändringen 1.2.2010 (en chef som hört till den tidigare lönegruppen 06RUO02B eller 06RUO02C) saknar högskoleutbildning, sänks den uppgiftsrelaterade lönen inte för att personen i fråga saknar den utbildning som anges i den nya lönesättningen. Den uppgiftsrelaterade lönen höjs med 0,7 % ur likalönspotten på samma sätt som för andra anställda som omfattas av kostservicebilagan. På grund av den bristande utbildningen kan den uppgiftsrelaterade lönen ändå vara lägre än den nya grundlönen (1 809,92 euro).

7.1.2

Krävande yrkesuppgifter (06RUO05A) och yrkesuppgifter (06RUO05B)

Anställda med yrkesuppgifter hörde tidigare till samma lönegrupp (06RUO050). I det nya avtalet har yrkesuppgifterna delats in i två grupper så att krävande yrkesuppgifter bildar en egen lönegrupp (06RUO05A). Till den nya lönegruppen (06RUO05A) hör ordinärt arbete som kräver särskilt kunnande på yrkesnivå inom kostservicen. I krävande yrkesuppgifter betonas självständigt ansvar för tillredningen av mat eller enhetens kostservice. Till gruppen krävande yrkesuppgifter kan höra till exempel matser­viceansvariga, kockar och dietkockar som har grundexamen inom cateringbranschen eller motsvarande tidigare utbildning.

Kompetenskravet i krävande yrkesuppgifter är grundexamen inom cateringbranschen eller motsvarande tidigare utbildning. Om en person som anställts före avtalsändringen 1.2.2010 (tidigare hört till lönegrupp 06RUO050) inte har sådan utbildning, sänks den uppgiftsrelaterade lönen inte för att personen i fråga saknar den utbildning som anges i den nya lönesättningen. Den uppgiftsrelaterade lönen höjs med 0,7 % ur likalönspotten på samma sätt som för andra anställda som omfattas av kostservicebilagan.

På grund av den bristande utbildningen kan den uppgiftsrelaterade lönen ändå vara lägre än den nya grundlönen (1 676,20 euro). Se anvisningen ovan för enheternas ledning och chefer.

Liksom i det tidigare avtalet innebär yrkesuppgifter (06RUO05B) tillredning av mat samt ansvar för verksamheten och ekonomin i uppvärmnings- och distributionskök enligt givna anvisningar.

Yrkesuppgifterna (06RUO05B) förutsätter i allmänhet grundexamen inom cateringbranschen, vilket är avsett att beskriva uppgiftens kravnivå. Bestämmelsen utgör inget kompetenskrav, så grundlönen kan inte sänkas på grund av bristande utbildning.

7.1.3

Personal utanför lönesättningen

Den högsta administrativa ledningen inom kostservicen (tidigare lönegrupp 06RUO010) har i det nya avtalet ställts utanför lönesättningen. De uppgiftsrelaterade lönerna för dem som står utanför lönesättningen ska stå i rätt förhållande till de uppgiftsrelaterade lönerna i de lönegrupper som kan användas som referensgrupp med tanke på arbetets karaktär.

Planerings-, utvecklings- och andra sakkunniguppgifter inom kostservicen står utanför lönesättningen. När lönen bestäms kan i allmänhet lönen för personer med lednings- och chefsuppgifter inom kostservicen (06RUO020) användas som referensgrupp.

Om en anställd med yrkes- eller basserviceuppgifter inom kostservicen också har till exempel städuppgifter, står befattningen i allmänhet utanför lönesättningen. Vid bestämning av den uppgiftsrelaterade lönen kan som referensgrupp i allmänhet användas lönen för såväl anställda med kostserviceuppgifter som anställda med städuppgifter.

I § 4 mom. 1 punkt 2 i lönekapitlet i AKTA har avtalats om bestämningen av den uppgiftsrelaterade lönen för anställda utanför lönesättningen. I § 5 mom. 1 punkt 6 i lönekapitlet i AKTA har avtalats om vad som ska beaktas i arbetsvärderingen för grupper utanför lönesättningen.

Enligt § 2 i underteckningsprotokollet till AKTA kan en lokal justeringspott på 0,5 % användas 1.2.2010 för anställda utanför lönesättningen. Potten kan användas bland annat inom kostservicen för att höja lönerna för utbildade kvinnodominerade grupper, vilkas lön inte motsvarar arbetets krav.

7.2

Lönebilagan för avbytarservice och lantbruk (7)

Lönebilagan har fått en ny lönesättningspunkt (07MAA060).
Dessutom har ett nytt kompetenskrav införts i lönesättningspunkten 07MAA050.

7.2.1

Annat avbytararbete (07MAA060)

I § 11 i bilagan för lantbruksavbytare definieras begreppet nära släkting. Enligt paragrafen kan det vara fråga om avbytarens eller avbytarens makes/makas/registrerade partners släkting i rakt upp- eller nedstigande led eller ett adoptivbarn, adoptivföräldrar eller någon av de nämnda personernas make/maka/registrerade partner. Avbytarlönen till en nära släkting bestäms från 1.2.2010 enligt den nya lönesättningspunkten ”Annat avbytararbete” Grundlönen ska vara minst den nedre gränsen i lönesättningspunkten 07MAA060, såvida det inte finns en grund för att sänka grundlönen enligt kap. II § 4, till exempel bristande erfarenhet. Lönen till en nära släkting betalas som timlön. Divisorn är 163 i enlighet med § 11 mom. 4 i bilagan för lantbruksavbytare.

7.2.2

Avbytarservice och ordinärt arbete inom lantbruket

I lönesättningspunkten Avbytarservice och ordinärt arbete inom lantbruket (07MAA050, tidigare Avbytarservice och icke specialiserat arbete inom lantbruket) har införts ett kompetenskrav. Av arbetstagaren förutsätts nu till exempel yrkesexamen inom boskapsskötsel eller motsvarande kompetens. Som exempel på anställda som hör till lönegruppen anges nu lantbruksavbytare, avbytare inom pälsnäringen, lantbruksarbetare och kreatursskötare. Det är fråga om kompetens som gäller bestämningen av den uppgiftsrelaterade lönen. Kompetenskravet som gäller lönen tillämpas inte på avbytare som anställts före 1.2.2010.

7.2.3

Anställda utanför lönesättningen

Den som ansvarar för avbytarservicen, till exempel avbytarchefen, står utanför lönesättningen. När den uppgiftsrelaterade lönen bestäms ska AKTA kap. II § 5 mom. 1 punkt 5.3 beaktas. Chefens lön ska stå i rätt förhållande till de underställdas löner. Enligt § 2 i underteckningsprotokollet till AKTA kan en lokal justeringspott på 0,5 % användas 1.2.2010 för anställda utanför lönesättningen. Potten kan användas för att höja lönerna för utbildade kvinnodominerade grupper, vilkas lön inte motsvarar arbetets krav.

8

Familjedagvårdare som arbetar i sitt eget hem (bilaga 12)

8.1

Lönehöjningar för familjedagvårdare

Justeringspotten för främjande av likalön 1.2.2010 har använts till följande förändringar från 1.2.2010:

* På minimiersättningen för en vårdplats som avses i bilaga 12 inverkar från 1.2.2010 familjedagvårdarens examen. Enligt § 4 mom. 1 punkt 1 är ersättningen för en familjedagvårdare med lämplig examen minst 371,61 euro för en vårdplats som har reserverats för i genomsnitt mer än 5 timmar per dag och minst 185,81 euro för en vårdplats som reserverats för i genomsnitt högst 5 timmar per dag. Lönesättningspunkten för dessa familjedagvårdare är 12PPH001. Ersättningen för vårdplatsen bestäms enligt denna punkt oberoende av om arbetsgivaren har förutsatt en lämplig examen som är minst yrkesexamen eller inte.

Minimiersättningen för en vårdplats som reserverats hos en familjedagvårdare som inte har en för uppgiften lämplig examen som är minst yrkesexamen bestäms enligt § 4 mom. 1 punkt 2. Lönesättningspunkten för en sådan familjedagvårdare är 12PPH002.

* Även på dem som omfattas av bilaga 12 tillämpas från 1.2.2010 den bestämmelse i protokollsanteckningen i AKTA:s lönekapitel § 6 mom. 2 som anger minimibeloppet för prövningsbaserade individuella tillägg. Om minst 30 personer omfattas av bilaga 12 ska minimibeloppet ändå vara minst 0,9 % av de sammanräknade uppgiftsrelaterade lönerna för dem som omfattas av bilagan.
* Minimigrundlönen enligt § 4 mom. 3 i bilaga 12 har höjts från 1.2.2010 så att grundlönen per månad för en familjedagvårdare med full arbetstid är minst ett belopp som motsvarar två vårdplatser på mer än 5 timmar enligt § 4 mom. 1 punkt 2 (familjedagvårdaren har inte en lämplig examen som är minst yrkesexamen).

Till övriga delar gäller lönehöjningarna enligt AKTA också familjedagvårdare som avses i bilaga 12. Dessa omfattas med andra ord av den lokala resultatfrämjande justeringspotten som avses i § 3 i underteckningsprotokollet till AKTA.

8.2

Hur en lämplig examen som är minst yrkesexamen beaktas i priset på en vårdplats

Minimiersättningen för en vårdplats påverkas från 1.2.2010 av om familjedagvårdaren har en lämplig examen som är minst yrkesexamen. Arbetsgivaren avgör hurdan examen som lämpar sig för familjedagvårdarens arbete. Exempel på lämpliga examina är yrkesexamina, grundexamina och högskoleexamina inom social- och hälsovårdsbranschen eller det humanistiska eller pedagogiska området, vilka lämpar sig för familjedagvårdarens arbete (t.ex. yrkesexamen för familjedagvårdare, barnledare, dagvårdare, barnskötare, närvårdare, yrkesexamen för skolgångsbiträde). Däremot kan t.ex. examina inom kosthålls- och ekonomibranschen i allmänhet inte anses som sådana examina som är lämpliga för uppgiften enligt § 4 mom. 1 punkt 1. Genomförd familjedagvårdarkurs ger för sin del inte examen och uppfyller därför inte villkoren för denna punkt.

Om familjedagvårdaren har en för uppgiften lämplig examen som är minst yrkesexamen och den har beaktats i arbetsvärderingen för familjedagvårdare, ska arbetsvärderingen ses över till denna del. Det är inte meningen att examen blir en faktor som automatiskt inverkar på lönen via både ersättningen per vårdplats och den arbetsvärdering som avses i § 4 mom. 2. En eventuell översyn av arbetsvärderingen för familjedagvårdarna är inte en grund för sänkning av någons uppgiftsrelaterade lön. En sänkning kräver antingen en förändring i antalet vårdplatser eller en sådan väsentlig förändring i uppgifternas svårighetsgrad som avses i § 5 mom. 2 i lönekapitlet i AKTA.

8.3.

Minimibeloppet för prövningsbaserade individuella tillägg

Om minst 30 anställda omfattas av bilaga 12 ska arbetsgivaren från 1.2.2010 använda minst 0,9 % av deras sammanräknade uppgiftsrelaterade löner för betalning av prövningsbaserade individuella tillägg till dessa anställda. Justeringen görs årligen.

Eftersom bestämmelsen träder i kraft 1.2.2010, dvs. under pågående kalenderår, räknas det minimibelopp för tilläggen som ska användas 1.2–31.12.2010 utgående från de sammanräknade uppgiftsrelaterade lönerna för dessa månader. Det enklaste sättet är ändå att som utgångspunkt ta de sammanräknade uppgiftsrelaterade lönerna för en så normal månad som möjligt och räkna ut hur mycket som utgående från detta ska betalas per månad som prövningsbaserade individuella tillägg under tiden
februari–december.

8.4

Hur arbetets svårighetsgrad inverkar på den uppgiftsrelaterade lönen

Paragraf 4 mom. 2, som gäller inverkan av arbetets svårighetsgrad på den uppgiftsrelaterade lönen, har förtydligats. Punkt 1 tillämpas när antalet reserverade vårdplatser ändras och punkt 2 när antalet vårdplatser är det samma, men uppgiftens svårighetsgrad ändras väsentligt.

I bestämmelsen har slopats uttrycket ”i tillämpliga delar”. Bestämmelsen tillämpas ändå på samma sätt som tidigare. De allmänna värderingsfaktorer som används vid bestämningen av de uppgiftsrelaterade lönerna för familjedagvårdarna framgår av tillämpningsanvisningen i § 5 mom. 1 i lönekapitlet i AKTA (kunnande, arbetets inverkan och ansvar, samarbetsförmåga och arbetsmiljö). Tillämpningsanvisningen i § 4 mom. 2 har omarbetats i detta hänseende. Där konstateras att av dessa faktorer kan till exempel det kunnande som behövs i arbetet påverkas av barnens eller barngruppernas vårdberoende. I tillämpningsanvisningen har dessutom lagts till ett omnämnande om att det kan vara ändamålsenligt att utföra arbetsvärderingen för familjedagvårdarna i samband med arbetsvärderingen för dagvårdspersonalen i lönebilaga 5.

8.5

Barn med sporadiskt vårdbehov

I tillämpningsanvisningen som gäller barn med sporadiskt vårdbehov i § 4 mom. 1 har slopats exemplen på utbetalning av separat ersättning per dag när vårdplatser har reserverats hos familjedagvårdaren och när vårdplatser inte är reserverade. Om separat ersättning per dag betalas till en familjedagvårdare hos vilken vårdplatser inte har reserverats, iakttas ändå fortsättningsvis principerna i det slopade exemplet.

8.6

Tillfällig omplacering i andra uppgifter

I tillämpningsanvisningen i § 2 som gäller tillämpliga bestämmelser i allmänna delen i AKTA har slopats exemplen som gäller parallellt (fortlöpande) arbete som familjedagvårdare och i andra uppgifter samt anvisningarna om periodvis arbete i olika uppgifter.

I samma tillämpningsanvisning har införts anvisningar om tillfällig omplacering i andra uppgifter. Arbetsgivaren kan tillfälligt omplacera en familjedagvårdare i ett arbete utanför hemmet, till exempel på ett daghem. Familjedagvårdaren följer då den nya arbetsplatsens arbetstid och arbetsskift, men vid bestämningen av den ordinarie arbetstiden och övertidsgränsen tillämpas bestämmelserna för den arbetstidsform som huvudsakligen tillämpas på familjedagvårdaren, dvs. i det arbete som familjedagvårdaren utför under mer än 50 % av arbetstiden. Det är att rekommendera att familjedagvårdaren underrättas om omplaceringen senast dagen innan. När en tillfällig omplacering övervägs ska också vårdbehovet för familjedagvårdarens egna barn beaktas. Familjedagvårdaren betalas ersättning enligt bilaga 16 i AKTA för de kostnader som omplaceringen medför.

8.7

Vårdplatsbeslut

Tillämpningsanvisningen i § 5 mom. 3 om vårdplatsens inverkan på månadslönen har utökats med ett omnämnande om att beslut om reservering, ökning och minskning av vårdplatser ska vara skriftliga. Tidigare var detta en rekommendation.

8.8

Arbetstid

I tillämpningsanvisningen i tabellen i § 7 som gäller tillämpliga bestämmelser i arbetstidskapitlet i AKTA har införts en hänvisning till kap. III § 4 mom. 2 punkt 3. Däremot har omnämnandet om kompletterande utbildning enligt 53 § i socialvårdslagen, som också gäller familjedagvårdare, slopats.

I tillämpningsanvisningen i § 8 mom. 2 som gäller den tid som räknas in i arbetstiden har införts en anvisning enligt vilken det finns skäl för arbetsgivaren att på förhand slår fast vilka arbetsuppgifter som räknas in i arbetstiden.

I § 8 (ordinarie arbetstid) har den punkt i tillämpningsanvisningen som gäller eventuellt underskott i den ordinarie arbetstiden och utfyllnad av den förkortats. Dessutom har det lagts till ett omnämnande om att när det gäller att fylla ut med arbetstidsersättning från tidigare arbetsperioder iakttas vid semester eller sjukledighet samma principer som för kommunens övriga arbetstagare (t.ex. personer med allmän arbetstid).

Till § 11 mom. 2 som gäller övertidsersättning har fogats ett exempel på att den arbetade tiden och den erhållna kompensationsledigheten inte sammanlagt får överskrida gränsen för övertid/gränsen för mertidsarbete för arbetsperioden.

8.9

Semesterlön i särskilda situationer

Tillämpningsanvisningen i § 13 som gäller semesterlön i särskilda situationer har ändrats och i den har införts en anvisning om att det finns skäl att på förhand utarbeta anvisningar om hurdana ändringar som är väsentliga.

8.10

Övrigt

I tillämpningsanvisningen i § 4 mom. 1 har ett exempel på reservering av vårdplats slopats. Samtidigt har ordalydelsen i vissa avseenden ändrats i anvisningen.

Bestämmelsen om uppföljningsgruppen i bilaga 12 har slopats och gruppen kommer inte att fortsätta sin verksamhet. Avtalsparterna iakttar under avtalsperioden principen om fortlöpande förhandlingar i de kollektivavtalsfrågor som parterna tar upp.

9

Lantbruksavbytare (bilaga 13)

9.1

Avbytarservice för pälsproducenter

Tillämpningsområdet för lantbruksavbytarbilagan utsträcktes till att gälla också sådana anställda vid lokala enheter som arbetar på pälsföretagares gårdar. Dessa avbytare har samma anställningsvillkor som övriga lantbruksavbytare. Ändringsbehovet baserade sig på lagen om avbytarservice för pälsuppfödare som trädde i kraft vid årsskiftet.

9.2

Lönebestämmelser Lönebilagan för avbytarservice och lantbruk har uppdaterats. Ovan i denna cirkulärbilaga i punkten ”Lönebilagorna 1–8”, redogörs närmare för bl.a. ändringen av hur grundlönen bestäms för nära släktingar som arbetar som avbytare.

9.3

Arbetstidsbestämmelser Gränsen för lantbruksavbytarnas tid i beredskap, fem timmar per dygn, slopades, och beredskapsersättningen minskades till 20–30 % per timme beredskap. Lantbruksavbytarnas söndagsersättning utvidgades till att i enlighet med AKTA:s allmänna arbetstidsbestämmelser gälla också för arbete som utförs redan kl. 18–24 på lördagar och dagen före vissa helgdagar.

Avbytarbilagan ändrades i fråga om nattarbete så att oavsett nattarbetsbegränsningarna i arbetstidslagen kan arbetsgivaren och arbetstagaren komma överens om nattarbete (kl. 23–6), om det ur verksamhetssynpunkt finns en grundad anledning. Nattersättningen utvidgades till gälla tiden mellan kl. 22 och 7, som i de allmänna arbetstidsbestämmelserna i AKTA.

9.4

Tillfälligt inkallande under ledig dag

I avbytarbilagan finns en ny bestämmelse som föreskriver att om en arbetstagare tillfälligt måste inkallas under en ledig dag, ska arbetsgivaren i första hand kalla in en arbetstagare som samtyckt till detta. Dessutom ska arbetsgivaren försöka alternera så att det inte alltid är samma arbetstagare som inkallas. Såvida det inte är fråga om nödarbete ska arbetsgivaren försöka undvika inkallande om det medför oskäliga olägenheter för arbetstagaren.

9.5

Nya tillämpningsanvisningar

I avbytarbilagan togs det in en anmärkning bl.a. om att arbetet bör utjämnas under utjämningsperioden. Utjämningsperioder på mer än fyra veckor kräver överenskommelse med arbetstagaren i enlighet med principerna i AKTA kap. II § 3, eller om arrangemanget berör minst fem arbetstagare, med förtroendemannen eller den lokala representanten för avtalsorganisationen.

9.6

Övrigt

Under avtalsperioden 2010–2011 ska parterna utreda möjligheterna att utveckla lantbruksavbytarnas arbetstidsbestämmelser i sin helhet. I detta arbete ska parterna om möjligt beakta de resultat som den i underteckningsprotokollet tillsatta arbetsgruppen kommit till. Parterna ska också utreda om AKTA:s bilaga om ersättningar för resekostnader kan tillämpas på avbytarverksamheten.

10

Ersättningar för resekostnader(bilaga 16)

Bestämmelsen om personalbiljetter i § 2 mom. 6 i bilaga 16 har ändrats eftersom inkomstskattelagens (1535/1992) 64 §, som gäller beskattning av personalbiljetter, ändrades 1.1.2010. Förmånens skattefria del anges inte längre i procent av biljettens pris utan i euro (skattefri upp till 300 € och för den del som överskrider 600 €, upp till 3 400 €) Närmare anvisningar om beskattningen finns på Skatteförvaltningens webbplats www.skatt.fi. Anvisningar om personalbiljetter finns i Kommunala arbetsmarknadsverkets cirkulär 7/2006 och på skatteförvaltningens webbplats.

11

Arbetsgrupper

I underteckningsprotokollet tillsattes för avtalsperioden två arbetsgrupper på central nivå: en lönearbetsgrupp och en arbetstidsgrupp.

Under förhandlingarna konstaterades att grundstrukturen i AKTA:s lönesystem är bra och att det inte finns något behov av större förändringar i systemet. I lönekapitlet ansågs det ändå finnas vissa behov av förtydliganden och därför bildades en lönearbetsgrupp. Gruppens uppgift är att under avtalsperioden revidera och utveckla lönebestämmelserna och lönebilagorna och att utreda lönebestämmelserna för dem som står utanför lönesättningen. Arbetsgruppen fick också i uppgift att förtydliga och förenkla avtalsbestämmelserna och att utvärdera och utveckla avtalsbestämmelser som främjar belöningar och goda resultat.

Under förhandlingarnas gång konstaterades också ett behov att ändra arbetstidssystemen. En arbetstidsgrupp tillsattes därför med uppgiften att under avtalsperioden utvärdera och utveckla arbetstidssystemen och ändringsbehoven för en klarläggning av möjligheterna att på längre sikt övergå till ett enda allmänt arbetstidssystem eller till färre arbetstidssystem än för närvarande. Arbetsgruppen ska gå igenom olika arbetstidsformer, inklusive bilagorna, samt utvärdera och utveckla arbetstidssystem som främjar arbetshälsan och goda resultat i serviceproduktionen. I arbetsgruppens utredningsarbete utnyttjas resultaten av periodarbetsgruppens (AKTA 2007–2009) arbete.