

## TILLÄMPNINGSDIREKTIV TILL DET ALLMÄNNA KOMMUNALA TJÄNSTE- OCH ARBETSKOLLEKTIVAVTALET 2003–2004

### 1 LÖNEJUSTERINGAR

Lönerna justeras på det sätt som framgår av underteckningsprotokollet (konstateras även i bilaga 1).

Sådan lön för arbetsgivarens representant som avses i § 5 i avlöningsskapitlet höjs genom de allmänna förhöjningarna, om inte något annat bestämts om justeringen av lönen.

Den allmänna förhöjningen tillämpas även på en totallön som betalas till arbetstagare enligt arbetsavtalet eller till tjänsteinnehavare enligt ett lokalt tjänstekollektivavtal, såvida inte något annat överenskommit i arbetsavtalet/det lokala tjänstekollektivavtalet.

Löneförhöjningarna 2003 genomförs 1.3.2003, om inte något annat bestäms särskilt. Undantag utgör minimisättningen för huvudförtroende- män, 48 euro/månad i enlighet med det inkomstpolitiska avtalet, fr.o.m. 1.2.2003 och den andra lokala justeringspotten 1.12.2003.

#### Särskilda tillägg

Individuella tillägg som avses i § 10 i kap. II i AKTA höjs genom den allmänna förhöjningen på 2,0 %. Av de tillägg som fastställs i euro är bl.a. årstillägg, språktillägg, fjärrortstillägg, mötesarvoden, föreläsningararvoden och teatrarnas turnéstillägg oförändrade. Årstillägg betalas enligt tidigare belopp så länge anställningen fortsätter utan avbrott hos samma arbetsgivare, såvida inte arbetstidsförändringar leder till ändringar i tilläggets storlek. Nya årstillägg beviljas inte (protokollsanteckning om årstillägg i § 8 i avlöningsskapitlet).

De procentuella tillägg som räknas på grundlönen höjs till följd av höjningen av grundlönen. Sådana tillägg är bl.a. erfarenhetstillägg och arbetstidsersättningar.

#### Justering av lönesättningen

Nästan 0,5 % av lönesumman har använts för ändringar i lönesättningarna i AKTA, vilket i stort sett motsvarar jämställdhetspotten. Strukturen har ändrats framför allt i bilagorna 4 (personal inom socialvården) och 5 (kostservicepersonal). I övrigt är det mest fråga om nivåförhöjningar för nästan alla lönesättningspunkter. De extra förhöjningarna gäller i större eller mindre grad ca 40 % av personalen inom AKTA. I lönesättningarna har de övre gränserna strukits och för varje lönegrupp har en minimigrundlön fastställts från 1.3.2003.

De utbildningskrav som lönesättningen bygger på har reviderats så att de nu motsvarar de nya utbildningsstrukturerna. Detta betyder till exempel att "examen på institutnivå" oftast har ersatts med "yrkeshögskoleexamen eller tidigare examen på institutnivå". Ändringen är av formell natur. Med

högskoleexamen avses högre eller lägre högskoleexamen eller yrkes-högskoleexamen.

I lönesättningen har lönegrupp I under kommunledning och förvaltning strukits (bl.a. förvaltningsdirektörer, stadskamrerer, bildningschefer och direktörer för social- och hälsovården), likaså ledningsuppgifter inom datatekniken, ledande skötare, ledande överskötare, ledande psykologer och ledande talterapeuter.

#### Personal inom socialvården (bilaga 4)

Bilaga 4 som gäller personal inom socialvården har omstrukturerats. Till exempel har sysselsättningsverksamheten som tidigare ingått i olika lönesättningspunkter nu samordnats inom socialvården.

Lednings- och chefsuppgifter vid enheter inom socialvården har sammanförts under en och samma lönesättningspunkt (lednings- och chefsuppgifter vid områdes- och serviceenheter). Lönesättningspunkten delas upp i två nivåer beroende på vilken utbildning som krävs av tjänsteinnehavaren eller arbetstagaren: högre högskoleexamen eller annan högskoleexamen.

Sakkunniguppgifter inom det sociala arbetet motsvarar närmast den nuvarande punkten med sakkunniguppgifter. Lönesättningspunkten delas upp i två nivåer beroende på vilken utbildning som krävs av tjänsteinnehavaren: högre eller annan högskoleexamen. Till denna lönesättningspunkt hör de som utför sedvanligt socialt arbete, som socialarbetare och barnatillsyningsmän, men också socionomer med yrkes-högskoleexamen inom området. Till denna lönesättningspunkt hör krävande socialt arbete, t.ex. tvångsvård av klienter, uppgifter inom barnskyddet, utredning av klienternas sociala problem osv.

Den nya lönesättningspunkten "Yrkesuppgifter inom socialvården" täcker olika sociala stödåtgärder, t.ex. socialt stöd, handledning, rehabilitering och vård. Till lönesättningspunkten hör, beroende på uppgifterna, t.ex. socionomer, socialhandledare, familjearbetare och närvårdare. Också denna punkt är indelad enligt två utbildningsnivåer: högskoleexamen/tidigare examen på institutnivå inom området eller yrkesinriktad grundexamen, yrkesexamen och specialyrkesexamen (t.ex. specialyrkesexamen i äldreomsorg eller yrkesexamen i arbete bland missbrukare).

Skolgångsbiträden är en grupp som ett tag har stått utanför lönesättningen, men de har nu tagits med i förteckningen över exempel på basserviceuppgifter. Om arbetsgivaren krävt lämplig yrkesinriktad grundexamen eller yrkesexamen för skolgångsbiträde, bestäms lönen enligt lönesättningspunkten för personer som har avlagt grundexamen.

## Lönesättningskoderna

Nuvarande kod		Kod fr.o.m. 1.3.2003
01ATK010	Stryks	
01HAL011	Stryks	
01HAL012	Stryks	
01KUL000	Stryks	
01VAH010	Stryks	
04PSY010	Stryks	
04PSY020	Stryks	
04PUH010	Stryks	
04SOS010	Ny struktur	04SOS020 eller 04SOS030
04SOS020	Ny struktur	04SOS020 eller 04SOS030
04SOS030	Ny struktur	04SOS020 eller 04SOS030
04SOS04B	Ny struktur	04SOS04A eller 04SOS04B
04SOS06B	Ny struktur	04SOS06A eller 04SOS050/ övergångsbestämmelse 04SOS06B
04VIR010	Ny struktur	04SOS020/övergångsbestämmelse 04VIR010 eller 04SOS050
04VIR020	Ny struktur	04SOS06A
05RUO03A	Ny struktur	05RUO02B
05RUO03B	Ny struktur	05RUO02C
06MAA061	En del blir må- nadsavlönade	06MAA050
06MAA062		

Dessutom har en dyrortsklass strukits i punkterna 04SOS030 och 04SOS050.

I den bifogade lönesättningsbilagan nämns den nuvarande lönesättningspunkten inom parentes för dem som på grund av omstruktureringen har flyttats till en ny lönesättningspunkt. Den nya lönesättningskoden är avsedd att användas fr.o.m. 1.3.2003 och därför ingår inte de gamla koderna inom parentes i den nya boken.

## Lokala justeringspottar

Från 1.3.2003 används en lokal justeringspott på 0,6 % för att rätta till lokala missförhållanden i lönerna. Förhandlingar om användningen av justeringspotten skall föras med representanter för huvudavtalsorganisationerna. Vid förhandlingarna skall man försöka uppnå enighet. Om detta inte lyckas, beslutar arbetsgivaren om användningen av justeringsmånen 1.3.2003 så att potten används för höjning av grundlönerna eller motsvarande månadslöner. Det är tänkt att de nya värderingsfaktorerna skall användas för att utreda missförhållanden i lönerna. De centralt avtalade höjningarna av minimigrundlönerna i lönesättningen kan orsaka "missförhållanden" inom lönegrupperna på lokal nivå och för att rätta till detta behövs den lokala justeringspotten.

Från 1.12.2003 finns en lokal justeringspott på 0,3 % att tillgå för att rätta till lokala missförhållanden. Vid samma tidpunkt införs dessutom en lokal justeringspott på 0,8 % som grundar sig på det avtal om utveckling av det kommunala lönesystemet under 2003–2007 som undertecknades

13.11.2002. Därmed är den lokala potten 1.12.2003 totalt 1,1 %. Också när det gäller denna justeringspott skall förhandlingar om användningen föras med representanter för huvudavtalsorganisationerna och vid förhandlingarna skall man försöka uppnå enighet. Om detta inte lyckas, beslutar arbetsgivaren om hur justeringsmånen används för höjning av grundlöner, individuella tillägg eller motsvarande höjningar. Justeringspotten kan alltså på arbetsgivarens beslut användas för individuella tillägg. Justeringspotten från 1.3.2003 kan användas för individuella tillägg bara om man kommit överens om detta med huvudavtalsorganisationen.

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 korrigerings har konstaterats vara störst med beaktande av slutsatserna från den så kallade Kunpas-utredningen.

Arbetsgivaren skall se till att arbetsgivarens representant har en lön som står i rätt förhållande till den övriga personalens löner.

Vid förhandlingar om användningen av justeringsmånen skall arbetsgivaren ge förtroendemannen de löne- och kostnadsuppgifter som behövs vid förhandlingarna. Om någon förhandlingspart kräver det, skall det över förhandlingsresultatet upprättas ett protokoll där parternas synpunkter och eventuella motiveringar framgår. Arbetsgivaren skall meddela förhandlingsparterna innehållet i beslutet om användningen av justeringsmånen.

Justeringspotten 1.3.2003 beräknas på lönesumman för kommunen/samkommunen under en månad som inte omfattar löneförhöjningarna 1.3.2003. Vid beräkningen av lönesumman används en "normal" månad utan exceptionella löneposter (t.ex. resultatavoden) eller permitteringar. Denna lönesumma kan också vara en "kalkylerad lönesumma" till vilken t.ex. lön som normalt hade tillkommit under permitteringstid har lagts till. Detsamma gäller justeringspotten 1.12.2003 förutom att löneökningarna 1.3.2003 ingår i lönesumman.

Vid beräkning av kostnadseffekten beaktas totallönerna för personal som omfattas av AKTA, inklusive de familjedagvårdare som omfattas av bilaga 13. Till personalen räknas i detta fall bl.a. vikarier (t.ex. alterneringsledighets- och extra deltidsvikarier), lantbruksavbytare och deltidsanställda, men inte personer i bisyssla, såvida man inte lokalt önskar tillämpa en avvikande etablerad praxis.

Om justeringsmånen används för höjning av grundlöner, kan postens storlek beräknas på grundlönesumman. Vid beräkningen av den slutgiltiga kostnadseffekten bör man då utöver höjningen av grundlönerna beakta bl.a. höjningen av erfarenhetstillägg och arbetstidsersättningar samt att kostnadseffekten 1.3.2003 är sammanlagt 0,6 % och 1.12.2003 sammanlagt 1,1 % av ovan nämnda totallönesumma.

## 2

## AVLÖNINGSKAPITLET

Tillämpningsdirektiven om den uppgiftsrelaterade lönen har kompletterats, framför allt för att lönesättningen har ändrats från löneskalor till minimigrundlön. Om det inte finns avgörande skillnader i uppgifternas svårighetsgrad för anställda som hör till en viss lönegrupp betyder det inte att man automatiskt använder lönegruppens minimigrundlön. Arbetsfördelningen har kanske gjorts så att de anställda inom lönegruppen har getts mera och mindre krävande uppgifter men den totala svårighetsgraden varierar endast litet. I så fall borde alla grundlöner hålla ungefär samma nivå, men denna nivå kan till och med vara rejält högre än minimigrundlönen. I ett annat fall kan det finnas mycket stora skillnader i uppgifternas svårighetsgrad inom lönegruppen och då kan också grundlönerna variera kraftigt.

Utöver arbetsvärderingen påverkas grundlönenivån bland annat av den allmänna lönenivån på orten och inom yrkesgruppen och av arbetsgivarens löneprinciper.

I tillämpningsdirektiven behandlas mera detaljerat hur krav på utbildning, extra uppgifter, ansvar och chefsställning påverkar arbetets svårighetsgrad och därmed också grundlönen.

I tillämpningsdirektiven ges också anvisningar för hur grundlönen ska bestämmas för anställda som står utanför lönesättningen. Anställda som står utanför lönesättningen kan vid behov grupperas med beaktande av resultatet från arbetsvärderingen, om det är fråga om liknande arbete, t.ex. sektorchefer och sjukhusens fysiker och kemister. Också om man inte formar sådana grupper skall arbetsgivaren se till att lönerna för den personal som står utanför lönesättningen står i rätt förhållande till grundlönerna i sådana lönegrupper som med tanke på arbetets karaktär kan fungera som jämförbara grupper.

Värderingsfaktorerna och värderingsmetoderna har förklarats i tidigare direktiv. Värderingsmetoden bestäms av arbetsgivaren.

Beloppet för språktillägg har slopats och arbetsgivaren beslutar alltså numera enligt eget övervägande om betalningen och beloppet.

## 3

## FAMILJEDAGVÅRDARE (BILAGA 13)

Den allmänna förhöjningen, jämställdhetspotten och branschpotten används på följande sätt för familjedagvårdarna:

Familjedagvårdarnas individuella grundlön 28.2.2003 höjs 1.3.2003 med i snitt 4,16–3,2 % på det sätt som närmare framgår av bilagan. Höjningen utgörs av den allmänna förhöjningen enligt det inkomstpolitiska avtalet (2,76 %) plus jämställdhetspotten och en del (0,2 %) av branschpotten. Lönesättningen fr.o.m. 1.3.2003 framgår av avtalet och höjningseffekten följer samma linje som den allmänna förhöjningen. Nästa års lönesättning ingår inte i avtalet. I lönesättningen för familjedagvårdarna anges nu bara

en minimigrundlön och de övre gränserna har alltså slopats. Den allmänna förhöjningen av de individuella grundlönerna 1.3.2004 är i snitt 2,5 %.

Av det första avtalsårets branschpott används 0,6 % som en lokal justeringspott. När de lokala justeringspotterna beräknas och betalas inkluderas familjedagvårdarna, och deras lönesumma tas i beaktande när storleken på AKTA:s lokala pott räknas ut.

Kvälls- och lördagsersättningarna har höjts i motsvarande grad som grundlönerna under båda avtalsåren. Dessutom har ersättningarna för barn i deltidsvård och ersättande barn höjts med en engångshöjning på 3,2 %.

Övertidsersättningen har höjts så att ersättningen efter de 16 första övertidstimmarna är 80 % av den oförhöjda timlönen, men högst 3,57 euro.

För årstillägget har avtalats om en övergångsbestämmelse som innebär att det årstillägg per månad som skall betalas till familjedagvårdaren 1.3.2003 bestäms enligt den genomsnittliga summan av de årstillägg som betalats 1.3.2002–28.2.2003, med undantag för semestrar och oavlönade perioder.

Strukturen har ändrats så att texten nu indelas i motsvarande kapitel som AKTA och paragrafnumreringen är separat för varje kapitel. I början av varje kapitel anges vilka kapitel och bestämmelser i AKTA som tillämpas. I tabellerna anges undantag och specialbestämmelser som gäller familjedagvårdarna. I början av varje tabell anges allmänna tillämpningsdirektiv som gäller familjedagvårdare i respektive kapitel. I texten har också gjorts stilistiska ändringar och preciseringar. Innehållet har inte ändrat.

Den arbetsgrupp som behandlar familjedagvårdarnas villkor fortsätter sitt arbete till slutet av maj nästa år och undersöker framför allt hur arbetstids- och lönebestämmelserna kunde utvecklas, revideras, förenklas och göras smidigare. Om detta arbete lyckas bra är det tänkt att nya bestämmelser tas i bruk i slutet av 2003 bland annat med hjälp av de potter som reserverats i kommunsektorns löneutvecklingsprogram.

#### 4

#### LANTBRUKSAVBYTARE (BILAGA 14)

Lönebestämmelserna för timavlönade lantbruksavbytare har strukits från bilaga 6. Därmed bestäms deras lön i fortsättningen på samma grunder som månadsavlönades lön, om det inte är fråga om en nära släkting som avbytare och lönen därför bestäms enligt bilaga 14 § 11.

Ledigheten per vecka bestäms fr.o.m. 1.2.2003 enligt arbetstidskapitlet i AKTA. Denna ändring ger arbetsgivarna något större flexibilitet.