

## UNDERTECKNINGSPROTOKOLL TILL DET ALLMÄNNA KOMMUNALA TJÄNSTE- OCH ARBETSKOLLEKTIVAVTALET 2020–2021

### § 1 Avtalets giltighetstid och eventuell uppsägning av avtalet

Detta tjänste- och arbetskollektivavtal är i kraft 1.4.2020–28.2.2022. Efter 28.2.2022 fortsätter avtalet att gälla ett år i sänder om det inte skriftligt sägs upp minst sex veckor innan avtalsperioden löper ut.

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

### § 2 Allmänna förhöjningar

#### mom. 1 Allmän förhöjning 1.8.2020

Tjänsteinnehavarnas och arbetstagarnas uppgiftsrelaterade löner eller därmed jämförbara månadslöner höjs 1.8.2020 genom en allmän förhöjning. Förhöjningen är 26 euro, dock minst 1,22 procent. Det individuella tillägget enligt § 11 i lönekapitlet höjs med 1,22 procent.

Tillämpningsanvisning: I deltidsarbete är förhöjningen av den uppgiftsrelaterade lönen lägre i samma proportion som den anställdes arbetstid är kortare än den fulla ordinarie arbetstiden enligt tjänste- eller arbetskollektivavtalet.

#### mom. 2 Allmän förhöjning 1.4.2021

Tjänsteinnehavarnas och arbetstagarnas uppgiftsrelaterade löner eller därmed jämförbara månadslöner höjs 1.4.2021 genom en allmän förhöjning. Förhöjningen är 1,0 procent. Det individuella tillägget enligt § 11 i lönekapitlet höjs med 1,0 procent.

#### mom. 3 Lönesättning

De höjda grundlönerna i lönesättningen framgår av lönebilagorna 1–8 och de höjda priserna för en dagvårdsplats framgår av bilaga 12.

#### mom. 4

Minimilönen enligt § 3 i lönekapitlet är 1 637,53 euro från 1.8.2020 och 1 653,91 euro från 1.4.2021.

### § 3 Lokal justeringspott

#### mom. 1 Lokal justeringspott 1.4.2021

Den lokala justeringspotten är 0,8 procent av lönesumman inom det allmänna kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalet.

#### mom. 2 Fördelning av den lokala justeringspotten

När den lokala justeringspotten fördelas är syftet först och främst att vidareutveckla de lokala lönesystemen, rätta till lokala missförhållanden i lönerna och stödja resultatfrämjande omorganiseringar av verksamheten och uppgifterna. Samtidigt bör man se till att lönenivån för personer i lednings- och chefsställning och för andra som står utanför den uppgiftsrelaterade lönesättningen står i rätt förhållande till de underställdas löner eller till lönerna i jämförbara grupper.

Arbetsgivaren bör fästa vikt vid att den lokala justeringspotten fördelas så jämlikt som möjligt mellan de olika lönebilagorna med beaktande av bilagornas lönesummor. De som står utanför lönesättningen betraktas då som en egen grupp.

Den lokala justeringspotten används för höjning av uppgiftsrelaterade löner och/eller för betalning av individuella tillägg eller motsvarande förhöjningar.

#### mom. 3 Beräkning av den lokala justeringspotten

Den lokala justeringspotten beräknas på lönesumman under en så normal månad som möjligt för dem som omfattas av detta avtal.

#### mom. 4 Användning av och förhandlingar om den lokala justeringspotten

Den lokala arbetsgivarens och huvudavtalsorganisationernas representanter förhandlar om användningen av den lokala justeringspotten. Målet för förhandlingarna är att ge personalen faktiska påverkningssmöjligheter och att i mån av möjlighet uppnå samförstånd genom att höra förhandlingsparterna på lika villkor. Över förhandlingarna ska det upprättas ett protokoll där parternas ståndpunkter med eventuella motiveringar framgår.

Om samförstånd inte kan nås, beslutar arbetsgivaren om användningen av den lokala justeringspotten för höjning av uppgiftsrelaterade löner och/eller för individuella tillägg eller motsvarande förhöjningar.

### § 4 Arbetstidsförlängningen enligt konkurrenskraftsavtalet

#### mom. 1

De förlängningar av den ordinarie arbetstiden som avtalats med stöd av konkurrenskraftsavtalet gäller till söndag 30.8.2020.

De ordinarie arbetstiderna enligt AKTA 2020–2021, iakttas från 31.8.2020 eller från ingången av den arbetsperiod som börjar närmast detta datum.

I stället för de förlängningar av den ordinarie arbetstiden som avtalats med stöd av konkurrenskraftsavtalet och som nu slopas har parterna avtalat om vissa ändringar i bland annat arbetstidskapitlet och semesterkapitlet. Dessa ändringar träder i kraft 31.8.2020.

#### § 5 Ersättningar för resekostnader

Utöver vad som särskilt bestäms i bilaga 16 justeras ersättningarna för resekostnader under avtalsperioden i tillämpliga delar enligt Skatteförvaltningens beslut om justeringar av resekostnadsersättningar.

#### § 6 Medlemsavgifter till fackföreningar

##### Arbetstagare

Vid inkasseringen av medlemsavgifter för fackanslutna arbetstagare följs anvisningarna från 9.4.1997 (Kommunala arbetsmarknadsverkets cirkulär 11/1997).

#### § 7 Fortlöpande förhandlingar

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

#### 8 § Arbetsgrupper under avtalsperioden

Följande arbetsgrupper tillsätts:

Arbetsgrupp som utreder lönesystemet

Arbetsgruppen ska förhandla om ett alternativ till det nuvarande arbetsvärderingssystemet. Uppdraget omfattar pilottest och simulering av ett alternativt system. I arbetsgruppens uppdrag ingår även eventuella ändringar av bestämmelserna om lönesättningssystemet, arbetserfarenhetstillägget och det individuella tillägget.

I fråga om bilagorna 3 och 4, se § 2 i det till huvudavtalet bifogade tjänste- och arbetskollektivavtalet om en förlängning av det kommunala huvudavtalet och vissa andra bestämmelser.

Arbetsgrupp som utreder bestämmelserna om familjeledigheter

Arbetsgruppen har till uppdrag att utvärdera bestämmelserna om familjeledigheter i AKTA kap. V. Arbetsgruppen har också till uppdrag att följa upp vilka ändringar regeringens familjeledighetsreform föranleder i bestämmelserna för kommunsektorn.

Arbetsgrupp som utreder bundenheten i arbetet och arbetsresor

Arbetsgruppen har till uppdrag att utreda och förhandla om resor i anslutning till arbetet, nya sätt att arbeta och till exempel hur bestämmelserna behöver anpassas till att anställda har flera arbetsställen. De helheter som omfattas av förhandlingarna kan gälla såväl arbetstidskapitlet som resekostnadsersättningarna.

Fortsatt mandattid för arbetsgruppen som ska bedöma och utveckla bestämmelserna om sjukledighet samt ge sådana gemensamma anvisningar för fall av arbetsoförmåga som sporrar de anställda till att orka arbeta, gör det lättare att återgå till arbetet och främjar arbetshälsan.

## § 9 Betalning av justerade löner

De justerade lönerna, arvoden och tilläggen betalas första gången senast inom två månader och retroaktiva förhöjningar senast inom tre månader efter att justeringarna trätt i kraft. Hos stora arbetsgivare där dessa tidsfrister av uträkningstekniska skäl inte kan iakttas i fråga om arvoden och tillägg, betalas de första justerade beloppen senast inom tre månader och de retroaktiva förhöjningarna senast inom fyra månader efter ikraftträdandet.

Arbetstidsersättningarna betalas på basis av den enligt avtalsändringarna förhöjda ordinarie lönen från början av den kalendervecka som följer efter förhöjningstidpunkten. Effekten av förhöjningen betalas från början av kalenderveckan, om förhöjningstidpunkten är den första dagen i kalenderveckan.

I periodarbete betalas arbetstidsersättningarna på basis av den enligt avtalsändringarna förhöjda ordinarie lönen från början av den arbetsperiod som följer efter förhöjningstidpunkten. Effekten av förhöjningen på arbetstidsersättningarna betalas från början av arbetsperioden, om arbetsperioden innehåller fler kalenderdagar med förhöjning enligt avtalsändringarna.

Helsingfors, den 27 maj 2020

KOMMUNALA ARBETSMARKNADSVERKET

FÖRHANDLINGSORGANISATIONEN FÖR OFFENTLIGA SEKTORNS  
UTBILDADE FOSU RF

OFFENTLIGA SEKTORNS UNION RF

SOCIAL- OCH HÄLSOVÅRDENS FÖRHANDLINGSORGANISATION SOTE RF