

AKTA 2012–2013: de viktigaste materiella ändringarna

De viktigaste materiella ändringarna i det allmänna kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalet (AKTA 2012–2013)

Lönekapitlet (kapitel II)

Innehållet i lönekapitlet har setts över i KT:s och huvudavtalsorganisationernas gemensamma arbetsgrupp. Bakgrunden till ändringarna är att det funnits ett behov av att uppdatera lönebestämmelserna i AKTA och göra dem klarare. I bestämmelserna betonas att arbetsvärdering och bedömning av arbetsprestationerna är den viktigaste utgångspunkten i bestämningen av lönen. I avtalet har införts bestämmelser om engångsbonus och rekryteringstillägg och bestämmelsen om resultatbonus har uppdaterats. Lönebestämmelserna för arbetsgivarens representant och dem som står utanför lönesättningen har gjorts tydligare.

I uppgörelsen ingår också en revidering av lönestrukturen för månadsavlönade. Den årsbundna delen av det individuella tillägget har ersatts med arbetserfarenhetstillägg, och procenttalen för tillägget har ändrats enligt följande:

- efter en anställningstid på minst 5 år är tillägget 3 % av den uppgiftsrelaterade lönen (tidigare 5 %) och
- efter en anställningstid på minst 10 år är tillägget 8 % av den uppgiftsrelaterade lönen (tidigare 10 %).

I samband med ändringen höjs grundlönerna i lönesättningen och de uppgiftsrelaterade lönerna. I praktiken höjs grundlönerna och de uppgiftsrelaterade lönerna i AKTA 1.1.2012 med 3,7 % (den allmänna förhöjningen på 1,7 % + 2 %). Vinnarna i det nya lönesystemet är särskilt de som befinner sig i början av sin arbetskarriär. Nivån på den uppgiftsrelaterade lönen stiger för alla.

Ändringarna i lönekapitlet kommer att behandlas mer ingående i ett senare cirkulär.

Semesterkapitlet (kap. IV)

I semesterkapitlet har § 5 (Semesterns längd) ändrats så att semestertablerna B i mom. 2 och 3 slopas 1.1.2012. I de övriga bestämmelser som innehållit hänvisningar till B-tabellerna har behövliga ändringar gjorts.

I det nya avtalet finns nu bara ett slags semestertabeller (§ 5 mom. 2 punkt 1–3, de tidigare A-tabellerna), och de tillämpas på samma sätt som före av-

talsändringen. Semesterns längd bestäms utgående från den anställningstid som berättigar till arbetserfarenhetstillägg, anställningens längd, antalet fulla kvalifikationsmånader och tid som likställs med arbetad tid.

Semesterns längd påverkas inte längre av om den anställde arbetar under semesterårets semesterperiod (§ 5 mom. 2 punkt 2 har slopats).

Semesterersättningen har tidigare bestämts enligt antalet semesterdagar i tabell B. Nu har § 16 i semesterkapitlet ändrats så att semesterersättningen vid anställningens upphörande betalas utgående från antalet uttagna semesterdagar enligt tabellerna i § 5 mom. 2 punkt 1–3 (de tidigare A-tabellerna).

De ändrade semesterbestämmelserna tillämpas första gången på semester som tjänats in under kvalifikationsåret 1.4.2011–31.3.2012. Eftersom ändringarna träder i kraft 1.1.2012, tillämpas de nya bestämmelserna inte på semesterersättning för en anställning som upphört senast 31.12.2011. Ersättningen betalas då enligt de gamla bestämmelserna (tabell B) också i fråga om semester som tjänats in under det kvalifikationsår som börjat 1.4.2011.

Enligt protokollsanteckningen i § 5 mom. 1 i semesterkapitlet tillämpas § 5 mom. 2 i AKTA 2010–2011, som gällde 31.12.2011, på semester som tjänats in under kvalifikationsåret 1.4.2010–31.3.2011. Om den anställde inte har arbetat under semesterperioden 2011 (den tid som förutsattes i § 5 mom. 2 i det gamla avtalet), bestäms semestern enligt tabell B, också om en del av semestern inte tagits ut när det nya avtalet träder i kraft. Om semesterdagar som tjänats in under det nämnda kvalifikationsåret ska ersättas med semesterersättning efter 1.1.2012, betalas ersättningen likaså enligt de gamla bestämmelserna (tabell B).

Exempel som belyser ändringarna i semesterkapitlet kommer att läggas ut på www.kommunarbetsgivarna.fi.

Tjänst-, arbets- och familjeledighet (kap. V)

Arbetsgivarens rätt att få dagpenning och andra ersättningar

Enligt § 5 i kapitlet om tjänst- och arbetsledighet har en kommun eller samkommun som betalat lön under sådan frånvaro som anges i avtalsbestämmelsen rätt att få motsvarande belopp av dagpenningar och andra ersättningar som den anställde är berättigad till enligt sjukförsäkringslagen. I avtalsbestämmelsen har lagts till att arbetsgivaren också har rätt till faderskapspenning som betalats under faderskapsledighet. Dessutom har arbetsgivaren fått rätt att från sjuklönen eller lönen under moderskaps- eller faderskapsledighet dra av beloppet av en förmån som den anställde är berättigad till med stöd av någon annan stats sociala trygghetssystem.

Den anställde är själv skyldig att meddela arbetsgivaren om sådana dagpenningar och andra ersättningar från ett annat land som kan jämföras med dagpenning eller moderskaps- eller faderskapspenning enligt sjukförsäkringslagen. När det är fråga om ersättningar som inte är jämförbara med ersättningar enligt sjukförsäkringslagen, t.ex. ersättningar från en privat försäkring som den anställde bekostat själv, görs inga löneavdrag.

Avlönad faderskapsledighet

Pappor har rätt till avlönad faderskapsledighet från ingången av 2012.

Lön betalas högst för de 6 första vardagarna av faderskapsledigheten under faderskapspenningsperioden (§ 9). För att avlönad faderskapsledighet ska beviljas ska anställningen hos kommunen eller samkommunen ha fortgått i minst två månader omedelbart före faderskapsledigheten. Den anställde ska ansöka om faderskapsledighet 1–2 månader innan ledigheten planerats börja och visa upp ett intyg över barnets födelse som utfärdats av en läkare eller hälsovårdare. I fråga om faderskapsledighet i samband med förlösning kan intyget över barnets födelse visas upp utan dröjsmål efter faderskapsledigheten. Den som ansöker om faderskapsledighet ska på begäran visa upp en tillförlitlig utredning om sin rätt till faderskapsledighet enligt sjukförsäkringslagen. Om arbetsgivaren har beviljat avlönad faderskapsledighet och det senare visar sig att den anställde inte har haft rätt till faderskapspenning enligt sjukförsäkringslagen, återkrävs de löneförmåner som betalats under faderskapsledigheten.

Med faderskapsledighet avses i avtalspunkten en högst 18 vardagar lång faderskapspenningsperiod enligt 9 kap. 7 § i sjukförsäkringslagen, som kan fördelas på högst fyra sammanhängande perioder. Den avlönade faderskapsledigheten ska tas ut under moderskaps- eller föräldrapenningsperioden.

Rätten till avlönad faderskapsledighet gäller endast ledigheter som börjar efter 1.1.2012. Avlönad faderskapsledighet kan sökas tidigast 1.1.2012, och

därför kan en sådan ledighet i praktiken komma i fråga tidigast 1.2.2012 om förutsättningarna enligt avtalet uppfylls i övrigt.

Exempel som gäller avlönad faderskapsledighet kommer att läggas ut på www.kommunarbetsgivarna.fi.

Förtroendemän (kap. VII)

Minimibeloppet för den uppgiftsrelaterade lönen för en förtroendeman som helt befriats från sina arbetsuppgifter (§ 9) har höjts. Den uppgiftsrelaterade lönen är från 1.1.2012 minst 1 849 euro och från 1.2.2013 minst 1 887 euro i månaden plus ett eventuellt individuellt tillägg och eventuellt årstillägg.

Förtroendemannaersättningarna har höjts (§ 10 mom. 1). Till en huvudförtroendeman (eller om ingen sådan har utsetts, till en förtroendeman i motsvarande ställning) betalas från 1.1.2012, utöver den lön som anges i § 9 eller den ersättning som anges i § 8 mom. 3 och 4, en i den ordinarie lönen ingående ersättning för förtroendemannaarbetet enligt följande:

| Antal representerade personer | Ersättning €/mån. |
|-------------------------------|-------------------|
| 5–79 | 68 |
| 80–159 | 86 |
| 160–249 | 103 |
| 250–339 | 136 |
| 340–449 | 178 |
| 450– | 209 |

Familjedagvårdare som arbetar i sitt eget hem (bilaga 12)

Ändringarna i bilagan presenteras i bilaga 6 till cirkuläret.

Avbytarservice (bilaga 7 och 13)

I bilaga 7 har kompetenskravet slopats i lönesättningspunkten 07MAA050 (Avbytarservice och ordinärt arbete inom lantbruket). I bilaga 13 har hänvisningen till avtalet om skyddskläder slopats i § 1 som gäller tillämpningsområdet och tillämpliga bestämmelser. I tillämpningsanvisningen för § 9 som gäller beredskap har meningen "Det bör finnas en specificerad och tillförlitlig utredning över orsaken till beredskapen" strukits.

Bestämmelserna om nära släktingar som avbytare slopades i bilaga 7 och 13 redan 1.8.2011. Ett brev om förändringen skickades till de lokala enheterna för avbytarverksamhet 26.5.2011.

Resekostnader (bilaga 16)

I bilaga 16 (Ersättningar för resekostnader) har § 24, som gäller inlämning av reseräkningar och betalning av ersättningar, ändrats så att det inte längre är ett krav att reseräkningen ska lämnas in inom två månader efter resans slut. Det är ändå önskvärt att reseräkningen lämnas in utan onödigt dröjsmål.