

Nybondas-Kangas

19.3.2018

1/2018

Till kommunstyrelserna och samkommunerna

**Det allmänna kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalet 2018–2019**

Det allmänna kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalet är i kraft 1.2.2018–31.3.2020.

Underteckningsprotokollet finns i cirkulärbilaga 1.

De ändrade avtalsbestämmelserna finns i cirkulärbilaga 2.

I detta cirkulär redogörs för lönejusteringarna under avtalsperioden och ändringarna i avtalsbestämmelserna med undantag av arbetstidsbestämmelserna i kap. III och andra bestämmelser som är direkt kopplade till dem.

Arbetstidsbestämmelserna i kap. III och de anknyttande ändringar som avtalades i samband med avtalsuppgörelsen framgår av cirkulär 2/2018. Bestämmelserna träder i kraft 1.5.2018. Bestämmelserna om hur en frånvarodag inverkar på den ordinarie arbetstiden och övertidsgränsen i olika arbetstidsformer träder i kraft 7.5.2018. Bestämmelserna i arbetstidskapitlet och bilaga 15 (flexibel arbetstid) i AKTA 2017 tillämpas t.o.m. 30.4.2018.

Den överenskomna revideringen av lönebilaga 5 träder i kraft 1.5.2018.

Detta cirkulär har utarbetats i samråd med huvudavtalsorganisationerna och parterna har nått samförstånd om cirkulärets innehåll.

**LÖNEJUSTERINGAR 2018–2019****Allmän förhöjning 1.5.2018**

Tjänsteinnehavarnas och arbetstagarnas uppgiftsrelaterade löner eller därmed jämförbara månadslöner höjs 1.5.2018 med 1,25 procent, om den uppgiftsrelaterade lönen 30.4.2018 är minst 2 080,00 euro. Uppgiftsrelaterade löner som 30.4.2018 är mindre än 2 080 euro höjs med 26 euro i månaden.

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

Det individuella tillägget enligt § 11 i lönekapitlet i AKTA höjs med 1,25 procent.

yleiskirje1801hnr-kvtes.docx

Nybondas-Kangas

19.3.2018

1/2018

Den allmänna förhöjningen gäller också dem som står utanför lönesättningen.

### **Allmän förhöjning 1.4.2019**

Tjänsteinnehavarnas och arbetstagarnas uppgiftsrelaterade löner eller därmed jämförbara månadslöner höjs 1.4.2019 genom en allmän förhöjning. Förhöjningen är 1,0 procent.

Det individuella tillägget enligt § 11 i lönekapitlet i AKTA höjs med 1,0 procent.

Den allmänna förhöjningen gäller också dem som står utanför lönesättningen.

### **Lönesättningen och minimilönerna**

De höjda grundlönerna 1.5.2018 och 1.4.2019 enligt lönebilagorna 1–8 framgår av cirkulärbilaga 3.

Minimilönen enligt § 3 i lönekapitlet är 1 595,57 euro från 1.5.2018 och 1 611,53 euro från 1.4.2019.

### **Familjedagvårdare som arbetar i sitt eget hem (AKTA bilaga 12)**

Priserna på vårdplatser enligt AKTA bilaga 12 från 1.5.2018 och 1.4.2019 framgår av cirkulärbilaga 4.

### **Lönen för förtroendemän (AKTA kap. VII § 9 mom. 1) från 1.5.2018**

Den uppgiftsrelaterade lönen för en förtroendeman som helt befriats från sina uppgifter är från 1.5.2018 minst 2 000 euro i månaden plus ett eventuellt individuellt tillägg och eventuellt årstillägg.

### **Ersättningen till en arbetarskyddsfullmäktig (AKTA kap. II § 5 protokollsanteckningen)**

Ersättningen till en månadsavlönad ordinarie arbetarskyddsfullmäktig är 94 euro i månaden från 1.5.2018.

Om arbetarskyddsfullmäktigen representerar 700 eller fler anställda är ersättningen dock 260 euro i månaden. Denna förhöjda ersättning gäller 1.5.2018–31.3.2020.

### **Höjning av den uppgiftsrelaterade lönen på grund av ändringar i arbetstiden**

Den ordinarie arbetstiden för anställda som omfattas av AKTA 2017 kap. III § 10 förlängs 7.5.2018 i enlighet med bilaga 18. För dem vars arbetstid förlängs till 38 timmar 15 minuter höjs den uppgiftsrelaterade lönen per 30.4.2018 genom en särskild förhöjning på 2,4 procent. Förhöjningen beaktas i den uppgiftsrelaterade lönen från 1.5.2018. Läs mer om förändringen i arbetstiden i KT:s cirkulär 2/2018.

Nybondas-Kangas

19.3.2018

1/2018

### Exempel

En anställd har 30.4.2018 en uppgiftsrelaterad lön på 3 000,00 euro. Den uppgiftsrelaterade lönen höjs samtidigt genom den allmänna förhöjningen och den särskilda förhöjning som beror på förändringen i arbetstiden.

- den uppgiftsrelaterade lönen per 30.4.2018 är 3 000,00 euro
- den uppgiftsrelaterade lönen höjs med 3,65 % (innehåller den allmänna och den särskilda förhöjningen p.g.a. ändringen i arbetstiden), varvid höjningen av den uppgiftsrelaterade lönen är totalt 109,50 euro.
- den nya uppgiftsrelaterade lönen 1.5.2018 är 3 109,50 €/mån.

### Exempel

En anställd har 30.4.2018 en uppgiftsrelaterad lön på 2 000,00 euro. Den uppgiftsrelaterade lönen höjs samtidigt genom den allmänna förhöjningen och den särskilda förhöjning som beror på förändringen i arbetstiden.

- den uppgiftsrelaterade lönen per 30.4.2018 är 2 000,00 euro
- den allmänna förhöjningen är 26,00 euro.
- den särskilda förhöjningen (ändringen i arbetstiden) är 2,4 % av 2 000,00 euro, dvs. 48,00 euro
- den uppgiftsrelaterade lönen höjs med totalt 74,00 euro
- den nya uppgiftsrelaterade lönen 1.5.2018 är 2 074,00 €/mån.

## Lokal justeringspott 1.1.2019

Den lokala justeringspotten är 1,2 procent av lönesumman inom det allmänna kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalet. Den lokala justeringspotten beräknas på lönesumman under en så normal månad som möjligt för dem som omfattas av detta avtal. Anvisningar om beräkningen av den lokala justeringspotten ges senare i ett separat cirkulär.

### 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 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. De lokala justeringspotterna används för höjning av uppgiftsrelaterade löner och/eller för betalning av individuella tillägg eller motsvarande förhöjningar.

Nybondas-Kangas

19.3.2018

1/2018

## 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 påverkningsmöjligheter och att i mån av möjlighet uppnå samförstånd genom att höra förhandlingsparterna på lika villkor.

Parterna förhandlar om användningen av den lokala justeringspotten för de ändamål som anges i § 3 mom. 2 i underteckningsprotokollet till det allmänna kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalet, dvs. om justering av de uppgiftsrelaterade lönerna på basis av arbetsvärdering och/eller om storleken på den lokala justeringspott som ska användas för individuella tillägg. 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.

## Lokal resultatbaserad engångspott i januari 2019

Parterna har ingått ett särskilt kollektivavtal om en lokal resultatbaserad engångspott. Avtalet finns i cirkulärbilaga 5. Den lokala engångspotten baserar sig på kommunens eller samkommunens strategibaserade resultat- och produktivetsmål och uppfyllandet av dem.

Produktivetsmålen och engångspotten gäller hela personalen i kommunen eller samkommunen. Engångspotten betalas i januari 2019 till alla anställda för vilka förutsättningarna för betalning av potten uppfylls.

## Förutsättningar för betalning av engångspotten

### A Anställningen gäller 3.9–18.11.2018

Den särskilda engångspotten betalas i samband med lönebetalningen i januari 2019 till anställda vars anställning hos kommunen eller samkommunen har börjat senast måndag 3.9.2018 och fortgått till åtminstone söndag 18.11.2018.

Engångspotten betalas inte om den anställde inte har en enda dag med lön under perioden i fråga. Som dag med lön räknas t.ex. semester, arbets-/tjänstledighet med lön, utjämningsledighet och jourledighet. Anställningen behöver inte vara i kraft i januari 2019.

### B Avbrott i anställningen under perioden

Under den anställningstid som engångspotten förutsätter tillåts ett sammanhängande avbrott på högst sju kalenderdagar mellan olika anställningar. Flera avbrott kan förekomma under perioden.

Exempel: En arbetstagare har följande anställningar:

- Anställning 1.8–30.9.2018 (ingen anställning 1–7.10.2018)

Nybondas-Kangas

19.3.2018

1/2018

- Anställning 8–31.10.2018 (ingen anställning 1–7.11.2018)
- Anställning 8–18.11.2018
- ⇒ Engångspotten betalas, eftersom avbrotten mellan anställningarna är högst 7 dagar.

Exempel: En arbetstagare har följande anställningar:

- Anställning 1.8–30.9.2018 (ingen anställning 1–8.10.2018)
- Anställning 9–31.10.2018 (ingen anställning 1–7.11.2018)
- Anställning 8–18.11.2018
- ⇒ Under den anställningstid som engångspotten förutsätter har det uppstått ett avbrott på mer än sju dagar mellan anställningarna. Engångspotten betalas inte.

Engångspottens storlek och beräkningen av den

Engångspotten är 9,2 % av den anställdes ordinarie lön enligt AKTA kap. II § 5. Hur engångspotten beräknas beror på vilket avtalsområde den anställda omfattats av 31.12.2018. Om anställningen upphört före denna dag beräknas engångspotten enligt bestämmelserna för det avtalsområde som tillämpades på den anställda när anställningen upphörde. Se cirkuläret för respektive avtalsområde. Engångspotten beräknas på den ordinarie lönen för november 2018.

För deltidsanställda används som deltidsprocent den deltidsprocent som gällde 18.11.2018.

#### Exempel

En arbetstagare har varit heltidsanställd under hela november och den ordinarie lönen är 3 000 euro i månaden i november 2018. Engångspotten är 9,2 % av 3 000 euro.

En arbetstagare har varit deltidsanställd under hela november och den ordinarie lönen är 1 500 euro/mån. i november 2018. Engångspotten är 9,2 % 1 500 euro.

En arbetstagare är heltidsanställd i början av november och deltidsanställd (50 %) från 18.11.2018. Arbetstagarens ordinarie lön som heltidsanställd är 3 000 euro/mån. och som deltidsanställd 1 500 euro/mån. i november 2018. Engångspotten är 9,2 % av 1 500 euro.

En arbetstagare är deltidsanställd (50 %) i början av november och heltidsanställd (100%) från 18.11.2018. Arbetstagarens ordinarie lön som deltidsanställd är 1 500 euro/mån. och som heltidsanställd 3 000 euro/mån. i november 2018. Engångspotten är 9,2 % av 3 000 euro.

#### Exempel

Exempel: En arbetstagares anställning (100%) gäller 1.8.2016–31.12.2019. Arbetstagaren är ledig utan lön 1.11–30.11.2018. Arbetstagarens ordinarie lön är 3 000 euro. Engångspotten är 276,00 euro (9,2% av 3 000 euro).

Nybondas-Kangas

19.3.2018

1/2018

Exempel: En arbetstagares anställning (100%) gäller 1.8.2016–15.12.2018. Den ordinarie lönen i november är 3 000 euro. Engångspotten är 276,00 euro (9,2% av 3 000 euro).

Exempel: En arbetstagares anställning (100%) gäller 1.8.2016–15.11.2018. Anställningen fortsätter inte och gäller alltså inte längre 18.11.2018. Engångspotten betalas inte.

Exempel: En arbetstagare har vårdledigt (eller annan ledighet utan lön) 3.9–18.11.2018. Engångspotten betalas inte, eftersom det i perioden inte ingår en enda dag med lön.

Exempel: En arbetstagare har vårdledigt (eller annan ledighet utan lön) 3.9–18.11.2018. Enligt överenskommelse med arbetstagaren avbryts vårdledigheten för en dag och arbetstagaren arbetar en enda arbetsdag. Engångspotten betalas, eftersom det i perioden ingår en dag med lön. Arbetstagarens ordinarie lön är 3 000 euro. Engångspotten är 276,00 euro (9,2% av 3 000 euro).

Exempel: En arbetstagare är ledig utan lön 3.9–18.11.2018. Under ledigheten kommer arbetstagaren till arbetet en enda arbetsdag via ett personalserviceföretag. Engångspotten betalas inte, eftersom det i perioden inte ingår en enda dag med lön (i anställning hos den egna kommunen/samkommunen)

Exempel: En arbetstagare har moderskapsledighet med lön ända till 3.9.2018, varefter moderskapsledigheten blir oavlönad. Engångspotten betalas, eftersom det i perioden ingår en dag med lön.

## **MATERIELLA ÄNDRINGAR I AKTA 2018–2019**

De ändrade bestämmelserna i kap. I, II, IV, V och VII samt bilaga 5, 9, 12, 13 och 15 finns i cirkulärbilaga 2.

De ändrade bestämmelserna i kap. III och IV samt bilaga 18 finns i KT:s cirkulär 2/2018.

### **Ändringar i vissa avtalsbestämmelser**

#### **Kapitel I Allmän del**

##### **§ 6 Tidpunkten då ett arbetsavtalsförhållande och medföljande rättigheter börjar**

Tillämpningsanvisningen för § 6 mom. 2 i allmänna delen.

I tillämpningsanvisningen har det för tydlighetens skull såsom i 1 kap. 3 § i arbetsavtalslagen införts en omnämning om att ett arbetsavtal också kan ingås i elektronisk form.

Nybondas-Kangas

19.3.2018

1/2018

## Kapitel II Löner

### § 5 Ordinarie lön

I paragrafen har det för tydlighetens skull införts en protokollsanteckning om ersättningar till en arbetarskyddsfullmäktig. (Bestämmelserna om ersättningar till en arbetarskyddsfullmäktig ingår i tjänste- och arbetskollektivavtalet om uppsägningsskydd och ersättningar för arbetarskyddsfullmäktiga. Protokollsanteckningen utgör inte en del av AKTA 2018–2019.

Ersättningen till en ordinarie månadsavlönad arbetarskyddsfullmäktig enligt § 2 mom. 1 i tjänste- och arbetskollektivavtalet om uppsägningsskydd och ersättning för arbetarskyddsfullmäktiga är 94 euro i månaden från 1.5.2018. Om arbetarskyddsfullmäktigen representerar 700 eller fler anställda är ersättningen dock 260 euro i månaden. Denna förhöjda ersättning gäller 1.5.2018–31.3.2020.

## Kapitel III Arbetstid

Ett särskilt cirkulär skickas ut om ändringarna i arbetstidskapitlet. De ändrade avtalsbestämmelserna träder i kraft 1.5.2018. De nya bestämmelserna om hur godtagbara frånvarodagar inverkar på den ordinarie arbetstiden och övertidsgränsen träder dock i kraft 7.5.2018. Från och med 7.5.2018 ska arbetsskiftsförteckningarna göras upp i enlighet med de nya bestämmelserna.

Anvisningar om dessa ändringar ges i KT:s cirkulär 2/2018.

## Kapitel IV Semester

I semesterkapitlet har § 6 mom. 4 och § 7 mom. 6 ändrats så att det som i avtalsbestämmelserna sägs om periodarbete också tillämpas på andra arbetstidsformer där en godtagbar frånvarodag inverkar på den ordinarie arbetstiden och övertidsgränsen.

Anvisningar om dessa ändringar ges i KT:s cirkulär 2/2018.

I fråga om semesterpenningen tillämpas det särskilda tjänste- och arbetskollektivavtalet om semesterpenningen för kvalifikationsåren 2016–2017, 2017–2018 och 2018–2019. Avtalet finns i cirkulärbilaga 6. Protokollsanteckningen om semesterpenningen (§ 18) har uppdaterats.

I fråga om kvalifikationsåret 2019–2020 iakttas de procenttal som anges i § 18 mom. 1.

## Kapitel V Tjänst-, arbets- och familjeledighet

**Bestämmelsen i AKTA 2017 § 4 om sjukdom som leder till pensionsfall eller rehabiliteringsstöd har slopats och en del har överförs till AKTA 2018–2019 § 2 och 4.**

Den särskilda bestämmelsen i AKTA 2017 om sjuklön vid sjukdom som leder till pensionsfall eller rehabiliteringsstöd har slopats 1.2.2018. Tillämpningsanvisningen för mom. 1 i slopade § 4 har flyttats till § 4 (tidigare § 5) och mom. 2 har blivit ett nytt mom. 9 i § 2.

Oberoende av om sjukledighet har beviljats på grund av sjukdom som leder till pensionsfall eller rehabiliteringsstöd eller på grund av någon annan sjukdom, har den anställde efter ändringen i regel rätt till sjuklön så att full lön betalas för högst 60 kalenderdagar och 2/3 lön för högst 120 kalenderdagar per kalenderår.

Den anställdes rätt till sjuklön enligt § 2 upphör alltid när invalidpension eller rehabiliteringsstöd börjar betalas.

Från slopade § 4 i AKTA 2017 har mom. 2 flyttats till § 2 (Sjuklön) och blivit ett nytt mom. 9. Om den anställde har beviljats invalidpension eller rehabiliteringsstöd för viss tid som börjar innan den anställdes ovillkorliga rätt till avlönad sjukledighet har upphört, upphör den ovillkorliga rätten till avlönad sjukledighet när invalidpensionen eller rehabiliteringsstödet för viss tid börjar.

En anställd som återvänder till arbetet efter rehabiliteringsstöd för viss tid betalas sjuklön efter förändringen också i det fallet att den anställde insjuknar i samma sjukdom som rehabiliteringsstödet beviljats för. Enligt den tidigare avtalsbestämmelsen hade lön betalats först ett år efter återgången till arbetet.

Liksom tidigare upphör lönebetalningen enligt § 2 om sjukledigheten fortgår utan avbrott i över 12 månader. I enlighet med tillämpningsanvisningen innebär ett rehabiliteringsstöd för viss tid inget avbrott i sjukledighetens kontinuitet.

En anställd som får rehabiliteringsstöd för viss tid har oavlönad arbets-/tjänstledighet liksom tidigare. För denna tid betalas inte sjuklön.

Tillämpningsanvisningen för mom. 1 i slopade § 4 i AKTA 2017 har flyttats och blivit tillämpningsanvisning för § 4 (Arbetsgivarens rätt till dag-, moderskaps- och faderskapspenning enligt sjukförsäkringslagen och vissa andra ersättningar). Bestämmelsen gäller betalning av retroaktivt beviljad invalidpension eller rehabiliteringspenning till arbetsgivaren om arbetsgivaren för samma tid har betalat sjuklön till den anställde.

### **§ 8 Lön under faderskapsledighet**

Den avlönade faderskapsledigheten har förlängts så att det från 1.2.2018 betalas full lön för de 12 första vardagarna.

Om en del eller alla de 12 första vardagarna av faderskapsledigheten har tagits ut efter 31.1.2018 och oavlönad faderskapsledighet har beviljats enligt den tidigare bestämmelsen för de vardagar som överstiger sex, korrigeras lönebetalningen så att den motsvarar den nya bestämmelsen som gäller från 1.2.2018.



Om FPA har betalat faderskapspenning till fadern, betalas den del av lönen som överstiger dagpenningen.

Exempel:

- En arbetstagare har haft 8 vardagar faderskapsledighet i januari 2018 och 4 i februari. I januari 2018 betalas lön för sex vardagar av faderskapsledigheten. I februari betalas lön för de 4 vardagarna.

### **§ 9 Tillfällig vårdledighet**

Från 1.2.2018 har en anställd rätt till tillfällig vårdledighet för att ordna vård för eller sköta ett barn under 12 år (tidigare 10). I övrigt är förutsättningarna att få ledigt oförändrade. Oförändrade är också tillämpningsanvisningen om hur utredningen om barnets sjukdom ska ges (t.ex. ett intyg av en hälsovårdare eller någon annan utredning som arbetsgivaren godkänner.

Exempel:

En arbetstagare har efter 31.1.2018 stannat hemma för att ta hand om sitt barn som fyllt 10 men inte 12, och förutsättningarna för tillfällig vårdledighet uppfylls. Lönen korrigeras om ledigheten har beviljats utan lön eller om t.ex. semester beviljats för frånvaron. För att lönen ska kunna korrigeras retroaktivt ska arbetstagaren visa att det varit fråga om ett plötsligt insjuknat barn som avses i avtalsbestämmelsen.

### **§ 11 mom. 3 Vissa arbets- och tjänstledigheter**

Förteckningen i momentet har kompletterats och huvudavtalsorganisationernas namn har uppdaterats.

## **Kapitel VII Förtroendemän**

### **Förtroendemannasystemets syfte (§ 1 mom. 2)**

Förtroendemannasystemets syfte har utvidgats så att systemet också syftar till att främja och utveckla lokala avtal och arbetslivskvaliteten.

I § 1 mom. 2 har det lagts till en tillämpningsanvisning som baserar sig på KT:s cirkulär 7/2016 om lokala avtal. I cirkuläret redogörs för hur lokala avtal kan främjas i olika situationer. Förtroendemannasystemet ger också möjlighet till att bedöma de lokala särförhållandena.

Enligt tillämpningsanvisningen överväger och beslutar arbetsgivaren om projekt som gäller resultat och arbetslivskvalitet och avgör vilka aktörer som ska delta i projekten.

### **Förtroendemännens tidsanvändning (§ 8)**

#### **Bestämmelsen om arvode för husläkare (§ 8 mom. 4)**

Bestämmelsen om arvode för en husläkare som är förtroendeman (tidigare § 8 mom. 4) har slopats. Om en husläkare ändå är förtroendeman iakttas AKTA 2017 kap. VII § 8 mom. 4 fortsättningsvis.

På grund av att § 8 mom. 4 slopats har momentens numrering ändrats.

#### **Rekommendationen i tillämpningsanvisningen (§ 8 mom. 5)**

Rekommendationen om tillfällig tidsanvändning i § 8 mom. 5 har ändrats så att orsaken till exempel kan vara en betydande omorganisering av serviceproduktionen, såsom beredningsgrupper inför vård- och landskapsreformen eller inför en kommunsammanslagning, förhandlingar om exempelvis lönesystemet och införande av ett nytt lönesystem.

En del av den arbetsbefrielse som hör till totaltiden kan enligt lokal överenskommelse också ges exempelvis till ordföranden för en lokalförening. En eventuell omfördelning av tidsanvändningen varken ökar eller minskar den totala befrielse som organisationen fått.

#### **Tidsbegränsad protokollsanteckning (§ 8 mom. 6)**

En protokollsanteckning har lagts till § 8 mom. 6. Genom den har det antal representerade personer som krävs för regelbunden befrielse temporärt sänkts från 120 till 105 under tiden 1.5.2018–31.3.2020. Om inget annat avtalas lokalt, är den regelbundna befrielsen för huvudförtroendemannen (eller om sådan saknas, den förtroendeman som har motsvarande ställning) i genomsnitt minst en arbetsdag i veckan per 105 anställda som förtroendemannen representerar.

Arbetsgivaren och huvudavtalsorganisationernas representanter har skäl att lokalt innan den tidsbegränsade avtalsbestämmelsen träder i kraft gå igenom de förändringar som avtalsbestämmelsen eventuellt föranleder i ett lokalt avtal enligt förtroendemannakapitlet om antalet förtroendemen och deras tidsanvändning.

Om bestämmelsen föranleder förändringar i ett avtal om antalet förtroendemen och deras tidsanvändning, ska parterna ändra det lokala avtalet så att det från och med den tidpunkt då avtalet ändras följer denna bestämmelse under den utsatta tidsperioden.

#### **Rekommendation (§ 8 mom. 6)**

I § 8 mom. 6 har det införts en rekommendation om utredning av antalet representerade anställda. Enligt rekommendationen finns det i allmänhet vedertagen lokal praxis för hur arbetsgivarens representant och huvudavtalsorganisationens lokala representant tillsammans utreder och säkerställer antalet anställda som representeras. Huvudavtalsorganisationen eller dess registrerade underförening meddelar arbetsgivaren om antalet an-

Nybondas-Kangas

19.3.2018

1/2018

ställda som representeras så att en överenskommelse om tidsanvändningen kan ingås. I oklara fall ger organisationen ett intyg över hur många medlemmar som är anställda hos arbetsgivaren.

Den tidigare rekommendationen om lokala arrangemang som gällt 1.2.2010 har slopats.

### Lönen för förtroendemän (§ 9 mom. 1)

Den uppgiftsrelaterade lönen för en förtroendeman som helt befriats från sina uppgifter är från 1.5.2018 minst 2 000 euro i månaden.

I cirkulärbilaga 8 redogörs för lönen för en huvudförtroendeman eller arbetarskyddsfullmäktig som helt befriats från läraruppgifter.

### Förtroendemannaersättning (§ 10 mom. 1 och 4)

Förtroendemannaersättningen till en huvudförtroendeman höjs 1.5.2018. Dessutom har 700 och fler lagts till som en ny nivå av antal anställda som representeras:

Antal representerade personer	Ersättning €/mån. 1.2.2018	Ersättning €/mån. 1.5.2018
5–79	70	75
80–159	88	94
160–249	105	112
250–339	138	148
340–449	181	194
450–699	212	227
700–	212	260

I enlighet med § 10 mom. 4 kan förtroendemannaersättningen också temporärt höjas med hälften under den tid som förhandlingar om ett lokalt avtal pågår, om arbetsgivaren bedömer att en höjning behövs. Den förhöjda förtroendemannaersättningen betalas för fulla månader och kan också betalas retroaktivt. Den förhöjda ersättningen betalas högst till utgången av avtalsperioden för det AKTA som gäller vid respektive tidpunkt.

### § 11 Utbildning för förtroendemän

I tillämpningsanvisningen har det införts ett omnämnande om att avtalsparterna rekommenderar att arbetsgivaren och huvudförtroendemannen en gång per år diskuterar huvudförtroendemannens utbildningsbehov.

Nybondas-Kangas

19.3.2018

1/2018

## **ÄNDRINGAR I BILAGORNA TILL AKTA 2018–2019**

### **Personal inom småbarnspedagogiken samt vissa yrkesuppgifter och grundläggande serviceuppgifter i skolor (ny bilaga 5 i AKTA 2018–2019)**

Reviderade lönebilaga 5 tillämpas på tjänsteinnehavare och arbetstagare i de nämnda uppgifterna från 1.5.2018. Tillämpningsområdet för bilaga 5 har inte ändrats. Nya lönepunkter har bildats och i vissa lönepunkter har också grundlönenivån höjts.

Vissa arbetstidsbestämmelser i bilaga 5 § 4 mom. 1 har ändrats:

Anvisningar om avtalsändringarna ges i cirkulärbilaga 8.

### **Förhandlingsparternas rekommendation om främjande av lönestatistiken inom AKTA (ny bilaga 9 i AKTA 2018–2019)**

I AKTA har det införts en ny bilaga 9 som gäller statistikkoder för befattningar som står utanför lönesättningen.

Det är önskvärt att det för varje tjänsteinnehavare och arbetstagare som står utanför lönesättningen uppges en statistikkod som anges i bilaga 9 och som utgår från arbetsuppgifterna. Syftet med statistikkoden är att underlätta grupperingen av dessa anställda.

Statistikkoden betyder inte att de anställda i fråga bildar en egen lönepunkt, utan det är fortfarande fråga om anställda som står utanför lönesättningen. Användningen av en statistikkod betyder inte heller att dessa yrkesgrupper räknas med när man avgör om en bilaga har så många anställda att justeringspotten för individuella tillägg ska räknas ut för denna bilaga (AKTA kap. II § 11 mom. 6, protokollsanteckningen).

I lönebilagorna 1–8 finns det tillämpningsanvisningar som anger vilka uppgifter som står utanför lönesättningen i respektive bilaga. Denna definition används när statistikkoden bildas.

### **Anställningsvillkor för familjedagvårdare som arbetar i sitt eget hem (AKTA bilaga 12)**

Lönehöjningar och ändrade avtalsbestämmelser för familjedagvårdare som arbetar i sitt eget hem

För familjedagvårdare som arbetar i sitt eget hem (bilaga 12) följer lönehöjningarna den allmänna linjen inom AKTA. Genom den allmänna förhöjningen höjs de uppgiftsrelaterade lönerna med 26 euro, dock minst med 1,25 procent, och de individuella tilläggen i euro med 1,25 procent 1.5.2018. Samma lönedelar höjs också med 1,0 procent 1.4.2019. Dessa allmänna förhöjningar görs i respektive familjedagvårdares uppgiftsrelaterade lön oberoende av hur många vårdplatser som reserverats och aktiverats.

Familjedagvårdarna är med i den lokala justeringspott som fördelas inom AKTA 1.1.2019. Den lokala justeringspotten är 1,2 % av lönesumman för dem som omfattas av AKTA.

Nybondas-Kangas

19.3.2018

1/2018

Priset på en vårdplats höjs 1.5.2018 och 1.4.2019 i enlighet med den allmänna förhöjningen. Se cirkulärbilaga 4.

Höjningen av priset på en vårdplats motsvarar höjningen av grundlönerna i andra lönebilagor. Priset på en vårdplats utvisar vad som minst ska betalas i uppgiftsrelaterad lön till en familjedagvårdare. Sålunda höjs den uppgiftsrelaterade lönen för familjedagvårdare som är anställda 1.5.2018 och 1.4.2019 genom den allmänna förhöjningen. Om den uppgiftsrelaterade lönen därefter är lika hög eller högre än de sammanlagda priserna på reserverade och aktiverade vårdplatser har familjedagvårdaren en uppgiftsrelaterad lön som stämmer överens med lönepunkten.

Till dem som omfattas av bilaga 12 betalas den resultatbaserade engångspotten på 9,2 % enligt samma principer som till andra som omfattas av AKTA.

Innehållet i texten i bilaga 12 har inte ändrats. I tillämpningsanvisningen för § 10 har det lagts till text som preciserar användningen av ersättning i form av ledighet samt två exempel på mertids- och övertidsgränser under en avbruten period.

För avtalsperioden har det inrättats två arbetsgrupper som ska

- 1) utreda behovet att revidera bestämmelserna om arbetstid i AKTA bilaga 12.
- 2) senast 31.5.2019 utreda om det finns förutsättningar för att ändra och utveckla lönesystemet i AKTA bilaga 12 samt utgående från utredningen ge förslag till ändringar i lönebestämmelserna.

### **Särskilda bestämmelser för lantbruksavbytare (AKTA bilaga 13)**

De ändringar i arbetstidsbestämmelserna som påverkar lantbruksavbytarens ordinarie arbetstid och övertidsgräns träder i kraft 7.5.2018, dvs. samtidigt som motsvarande ändringar i den allmänna arbetstiden. Arbets-skiftsförteckningarna ska planeras så att de går ut 6.5.2018 och de nya arbets-skiftsförteckningarna från 7.5.2018 ska göras upp i enlighet med de nya bestämmelserna.

Den ordinarie arbetstiden i uppgifter enligt bilaga 13 är oförändrad i situationer där arbetsveckan eller den utjämningsperiod som tillämpas inte innehåller s.k. godtagbara frånvarodagar som minskar den ordinarie arbetstiden. Godtagbara frånvarodagar påverkar den ordinarie arbetstiden och gränsen för mertids- och övertidsarbete på samma sätt som inom allmän arbetstid. Därför måste den som tillämpar avbytarbilagan sätta sig in i KT:s cirkulär 2/2018, som innehåller anvisningar om ändringarna i arbetstidskapitlet, bland annat i fråga om den ordinarie arbetstiden och bestämningen av övertidsarbete. Också söckenhelgerna påverkar arbetstiden på samma sätt som inom allmän arbetstid.

Ett särskilt brev om avbytarbilagan skickas senare.

Nybondas-Kangas

19.3.2018

1/2018

**Byte av semesterpenningen mot ledighet (ny bilaga 15 i AKTA 2018–2019)**

I bilaga 15 i AKTA 2018–2019 finns det nya bestämmelser om byte av semesterpenning mot ledighet. Bilagan är tidsbegränsad och gäller semesterpenningar som tjänats in för kvalifikationsåren 2017–2018 och 2018–2019 (§ 2).

För att bilaga 15 ska kunna tillämpas måste ett lokalt kollektivavtal om detta ingås. Därefter kan den anställde och arbetsgivaren komma överens om utbyte av semesterpenningen. Arbetsarrangemangen och tillgången till personal bör beaktas.

När parterna diskuterar förutsättningarna för ett lokalt avtal om utbyte av semesterpenningen mot ledighet bör man fästa vikt vid bland annat ett jämlikt bemötande av personalen, tillgången till personal, behoven inom serviceproduktionen och de praktiska arbetsarrangemangen.

Om inget annat avtalas lokalt sker utbytet i enlighet med bilaga 15.

Utbytesledigheten är 35 % av det antal semesterdagar som den anställde tjänat in. Om bara en del av semesterpenningen byts ut mot ledighet, avdras utbytesdagarnas andel från semesterpenningen.

Exempel:

En anställd har en ordinarie lön på 3 000 euro. Den anställde har rätt till semester för 12 månader enligt tabellen i § 5 mom. 3 punkt 1 i semesterkapitlet i AKTA. Rätten till semester är 38 semesterdagar, varav 35 % blir 13,3 dagar utbytesledighet ( $38 \times 0,35$ ). Om den anställde byter hela semesterpenningen mot ledighet kan 13 fulla dagar utbytesledighet tas ut och för dem betalas ordinarie lön. Då betalas ingen semesterpenning.

Om det i detta fall fastställs 12 dagar utbytesledighet för den anställde betalas för denna tid ordinarie lön och resterande delen av semesterpenningen (den del som motsvarar 1,3 dagar utbytesledighet) betalas i pengar. Semesterpenningen är 1 512 euro ( $12 \text{ mån.} \times 4,2 \% \times 3 000 \text{ euro}$ ), vilket innebär att beloppet per utbytesledighetsdag är 113,68 euro ( $1 512 \text{ euro} : 13,3 \text{ dagar utbytesledighet}$ ). I pengar betalas 147,84 euro ( $1 512 \text{ euro} - 12 \text{ dagar utbytesledighet} \times 113,68 \text{ euro}$ ).

Utbytesledigheten förläggs till en tid som arbetsgivaren och den anställde kommer överens om. Utbytesledigheten ska dock tas ut innan följande semesterperiod efter kvalifikationsåret börjar, dvs. senast 30.4. Om utbytesledigheten inte tagits ut före det eller om anställningen upphör innan ledigheten tagits ut betalas en ersättning för de outtagna dagarna.

I fråga om lönen för utbytesledigheten, hur utbytesdagar åtgår och flyttning av utbytesledighet tillämpas bestämmelserna om semester. På lönen tillämpas dock inte bestämmelserna om användning av den genomsnittliga

Nybondas-Kangas

19.3.2018

1/2018

lönen som grund för beräkning av semesterlönen (§ 13 mom. 2 i semesterkapitlet) och inte heller bestämmelserna om semesterlönetillägg (§ 13 mom. 3 i semesterkapitlet).

### Ersättningar för resekostnader (AKTA bilaga 16)

De bestämmelser som trädde i kraft 1.1.2018 finns i AKTA 2018–2019 bilaga 16.

### Avtalsböckerna

Ett cirkulär om beställning av de tryckta avtalsböckerna skickas senare. De tryckta avtalsböckerna utkommer i maj 2018.

AKTA 2018–2019 publiceras på KT:s webbplats som nätpublikation.

### Informationsmöten för KT:s kontaktpersoner

KT Kommunarbetsgivarna arrangerar informationsmöten om den kommunala avtalsuppgörelsen vid en tidpunkt som anges separat.

#### KOMMUNALA ARBETSMARKNADSVERKET

Arbetsmarknadsdirektör	MARKKU JALONEN Markku Jalonen
Förhandlingschef	SARI OJANEN Sari Ojanen

### Bilagor

- 1 Underteckningsprotokoll till det allmänna kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalet 2018–2019
- 2 Ändrade avtalsbestämmelser (kap. I, II, IV, V och VII samt bilaga 5, 9, 12, 13 och 15)
- 3 Grundlönerna i lönebilaga 1–8 i AKTA från 1.5.2018 och 1.4.2019
- 4 AKTA bilaga 12 Priserna på vårdplatser hos familjedagvårdare som arbetar i sitt eget hem, från 1.5.2018 och 1.4.2019
- 5 Arbets- och tjänstekollektivavtal om grunderna för och betalning av en lokal resultatbaserad engångspott
- 6 Tjänste- och arbetskollektivavtal om semesterpenningen för kvalifikationsåren 2016–2017, 2017–2018 och 2018–2019
- 7 Lönen för en huvudförtroendeman eller arbetarskyddsfullmäktig som helt befriats från läraruppgifter
- 8 Tillämpningen av lönebilaga 5 "Personal inom småbarnspedagogiken samt vissa yrkesuppgifter och grundläggande serviceuppgifter i skolor" (§ 1–4)