

UNDERTECKNINGSPROTOKOLL TILL DET KOMMUNALA TJÄNSTE- OCH ARBETSKOLLEKTIVAVTALET FÖR UNDERVISNINGSPERSONAL 2018–2019

§ 1 Avtalets giltighetstid och eventuell uppsägning av avtalet

Detta tjänste- och arbetskollektivavtal är i kraft 1.2.2018–31.3.2020. Efter 31.3.2020 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 1.5.2018

Tjänsteinnehavarnas och arbetstagarnas uppgiftsrelaterade löner eller därmed jämförbara månadslöner höjs 1.5.2018 genom en allmän förhöjning. Förhöjningen är 1,17 procent. Det individuella tillägget enligt UKTA del A § 11 höjs med 1,17 procent.

mom. 2 Allmän förhöjning 1.4.2019

Tjänsteinnehavarnas och arbetstagarnas uppgiftsrelaterade löner eller därmed jämförbara månadslöner höjs 1.4.2019 genom en allmän förhöjning. Förhöjningen är 0,99 procent. Det individuella tillägget enligt UKTA del A § 11 höjs med 0,99 procent.

mom. 3 Lönesättning

De höjda grundlönerna i lönesättningen framgår av lönebilagan i UKTA.

§ 3 Lokal justeringspott

mom. 1 Lokal justeringspott 1.1.2019

Den lokala justeringspotten är 0,90 procent av lönesumman inom det kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalet för undervisningspersonal.

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 lönesättningen står i rätt förhållande till de underställdas löner eller till lönerna i jämförbara grupper.

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 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. 3 i detta underteckningsprotokoll, 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.

§ 4 Justeringspottar på central nivå

mom. 1 I bestämmelserna för grundskolan (del B gemensamma bestämmelser och bilaga 1) har det gjorts ändringar som gör det lättare att organisera chefsarbetet och fördela resurserna för detta arbete. Ändringarna träder i kraft 1.5.2018 och 1.8.2018.

mom. 2 I grundskolor och gymnasier (del B gemensamma bestämmelser, bilaga 1, 2 och 3), musikläroanstalter (del F bilaga 10), konstskolor för barn och unga (del F bilaga 11), medborgarinstitut (del F bilaga 12) och folkhögskolor (del F bilaga 13) har de årsbundna tilläggen fått mindre vikt i lärarnas löner genom att det årsbundna tillägget efter 8 år har minskats med 1 procentenhet. Samtidigt höjs grundlönerna och de uppgiftsrelaterade lönerna med 1,0 procent i dessa bilagor. För lärare vid yrkesläroanstalter (del C gemensamma bestämmelser, bilaga 1 och 4–9) och vid utbildningscenter för vuxna (del E) görs förhöjningen som en jämn förhöjning på 0,3 procent i grundlönerna och de uppgiftsrelaterade lönerna. Ändringarna träder i kraft 1.12.2018.

§ 5 Förenhetligande av arbetstidssystemen i yrkesläroanstalter

De gemensamma bestämmelserna och bilaga 4–9 i del C (Yrkesläroanstalter) samt del E ersätts senast 1.8.2020 av ett enhetligt system med årsarbetstid (del C bilaga 1). Läroanstalterna kan övergå till systemet med årsarbetstid tidigast 1.8.2018. Införandet av årsarbetstid förutsätter tillräcklig utbildning för cheferna och personalen. Vid läroanstalterna tillämpas anställningsvillkoren i del C bilaga 4–9 och i del E ända tills de övergår till systemet med årsarbetstid.

§ 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:

1. Arbetsgrupp som utreder årsarbetstid

Arbetsgruppen har i uppgift att utreda framför allt hur arbetstidssystemet för gymnasiet kan utvecklas i enlighet med gymnasiereformens krav. Arbetsgruppen har för avsikt att inleda arbetstidsförsök inom gymnasieutbildningen och i samband med detta förhandla fram arbetstids- och lönebestämmelser också för specialundervisningen i gymnasiet. Arbetsgruppen ska också utvärdera, följa upp och eventuellt utvidga arbetstidsförsöken inom den grundläggande utbildningen.

Yrkesläroanstalterna övergår till systemet med årsarbetstid senast 1.8.2020. Arbetsgruppen ska bereda och se över bland annat arbetstidssystemen för gemensamma timlärare i huvudsyssla och andra lärare som övergår från systemet med undervisningsskyldighet (del F bilaga 10), så att de passar ihop med årsarbetstidssystemet.

Arbetsgruppen ska senast 31.5.2018 också behandla frågor som gäller periodisering av arbetstiden, resurssystemet för icke-bunden arbetstid och UKTA:s tillämpningsområde.

2. Arbetsgrupp som utreder lönegrunder

Arbetsgruppen ska se över bestämmelsen om uträkning av lönegrundsgrupper i de gemensamma bestämmelserna om allmänbildande utbildning.

3. Arbetsgrupp som utreder lönesystemen och sjukledighetsbestämmelserna Arbetsgruppen följer arbetet i de AKTA-arbetsgrupper som utreder dessa frågor och bedömer vilka åtgärder som eventuellt behöver vidtas för UKTA:s del.

§ 9 Betalning av justerade löner

De justerade lönerna, arvodena 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.

Helsingfors, den 13 februari 2018

KOMMUNALA ARBETSMARKNADSVERKET

FÖRHANDLINGSORGANISATIONEN FÖR OFFENTLIGA SEKTORNS
UTBILDADE FOSU RF

TJÄNSTE- OCH ARBETSKOLLEKTIVAVTAL OM SEMESTERPENNINGEN
FÖR KVALIFIKATIONSÅREN 2016–2017, 2017–2018 OCH 2018–2019

§ 1

- mom. 1 Detta tjänste- och arbetskollektivavtal tillämpas på personal som omfattas av
- det allmänna kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalet,
 - det kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalet för undervisningspersonal,
 - det kommunala tjänstekollektivavtalet för läkare,
 - det kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalet för teknisk personal samt
 - det kommunala arbetskollektivavtalet för timavlönade.
- mom. 2 Detta tjänste- och arbetskollektivavtal tillämpas på semesterpenningen för de kvalifikationsår som anges i § 2, oberoende av vad som bestäms i de kollektivavtal som anges i mom. 1.

§ 2

- mom. 1 Detta tjänste- och arbetskollektivavtal tillämpas på semesterpenning som tjänats in för kvalifikationsåren 2016–2017 och 2017–2018.
- mom. 2 I fråga om kvalifikationsåret 2018–2019 tillämpas konkurrenskraftsavtalet, enligt vilket semesterpenningarna för offentliga sektorn (staten, kommunerna, kyrkan, FPA, Keva och Finlands Bank) skärs ner med 30 procent från den nuvarande nivån. Nedskärningen gäller semesterpenningar för semestrar som tjänats in under de kvalifikationsår som går ut 2017–2019.

§ 3 En tjänsteinnehavare eller arbetstagare tjänar för varje full kvalifikationsmånad in en semesterpenning på

1. 4,2 % i de fall som avses i kap. IV § 5 mom. 2 punkt 1 i det allmänna kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalet,
2. 3,5 % i de fall som avses i kap. IV § 5 mom. 2 punkt 2 i det allmänna kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalet,
3. 2,8 % i de fall som avses i kap. IV § 5 mom. 2 punkt 3 i det allmänna kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalet,

av den ordinarie månadslönen för den juli månad som följer efter kvalifikationsåret.

§ 4 Enligt § 55 mom. 2 i det kommunala arbetskollektivavtalet för timavlönade beräknas semesterlönen i fråga om semester för de kvalifikationsår som anges i § 2 ovan genom att man multiplicerar den enligt TIM-AKA § 35 mom. 1 beräknade medeltiminkomsten med 1,35 eller, i de fall som avses i § 55 mom. 5 stycke 2 och mom. 6 stycke 2, med 0,35.

Tillämpningsanvisning

Bestämmelserna i denna paragraf tillämpas på beräkningen av semesterlönen enligt arbetskollektivavtalet för timavlönade oberoende av när den semester som tjänats in för kvalifikationsåren enligt § 2 tas ut.

- § 5 För timlärare som omfattas av bilaga 11 (Konstskolor för barn och unga, § 10 mom. 3), bilaga 12 (Medborgarinstitut, § 16) eller bilaga 13 (Folkhögskolor, § 13) i det kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalet för undervisningspersonal bestäms semesterpenningen (när villkoren för semesterpenning uppfylls) enligt följande:

$$35 \% \times \frac{\text{Semesterersättning för arbetsåret} \times \text{Månader med 14 arbetsdagar eller 35 undervisningstimmar}}{\text{Antalet anställningsmånader}}$$

- § 6 Detta avtal gäller också semesterpenning som betalas i samband med semesterersättning.
- § 7 Den som är bunden av detta avtal får inte under den tid avtalet gäller vidta stridsåtgärder för att avgöra en tvist som gäller avtalets giltighet, giltighetstid eller rätta innebörd eller ett anspråk som baserar sig på avtalet eller för att ändra det gällande avtalet eller för att få till stånd ett nytt avtal.
- § 8 Detta tjänste- och arbetskollektivavtal är i kraft 1.2.2017–30.9.2019. Avtalet kan inte sägas upp. Om semesterpenning enligt § 2 i detta avtal betalas efter att avtalet gått ut, bestäms semesterpenningen enligt § 3.
- § 9 Detta tjänste- och arbetskollektivavtal har inga efterverkningar.
- § 10 Förfall

Förutsättningen för att detta kollektivavtal ska träda i kraft är att alla centrala arbetsmarknadsorganisationer 13.6.2016 konstaterar att det förhandlingsresultat som centralorganisationerna nådde 29.2.2016 om ett konkurrenskraftsavtal har en tillräcklig täckningsgrad och att centralorganisationerna undertecknar konkurrenskraftsavtalet.

Helsingfors den 31 maj 2016

KOMMUNALA ARBETSMARKNADSVÄRKET

FÖRHANDLINGSORGANISATIONEN FÖR OFFENTLIGA SEKTORNS
UTBILDADE FOSU RF

KOMMUNFACKETS UNION RF

KOMMUNSEKTORNS UTBILDADE VÅRDPERSONAL KOHO RF

FÖRBUNDET FÖR DEN OFFENTLIGA SEKTORN OCH VÄLFÄRDSOM-
RÅDENA JHL RF

ARBETS- OCH TJÄNSTEKOLLEKTIVAVTAL OM GRUNDERNA FÖR OCH BETALNING AV EN LOKAL RESULTATBASERAD ENGÅNGSPOTT

KT Kommunarbetsgivarna och kommunsektorns huvudavtalsorganisationer anser det viktigt att främja goda resultat och förbättra produktiviteten i kommunerna och samkommunerna samt deras arbetsenheter. Parterna anser det vara viktigt personalens kompetens utnyttjas i så stor utsträckning som möjligt för att kommunens eller samkommunens mål ska kunna nås.

Potten baserar sig på kommunens eller samkommunens strategibaserade resultat- och produktivetsmål och uppfyllandet av dem. Produktivetsmålen kan kopplas också till pågående strategiarbete. Arbetsgivaren kan utnyttja utvärderingsmetoder och utvärderingspraxis som redan används i organisationen. De åtgärder som betalningen av engångspotten förutsätter vidtas 2018–2019.

Produktivetsmålen och engångspotten gäller hela personalen i kommunen eller samkommunen.¹

Engångspotten betalas till hela personalen i januari 2019.

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 utan avbrott till åtminstone söndag 18.11.2018.

Engångspotten betalas inte om den anställde inte har en enda dag med lön under denna period.

För deltidsanställda används som deltidsprocent den deltidsprocent som gällde 18.11.2018.

Engångspotten är 9,2 % av den anställdes

- ordinarie lön enligt AKTA kap. II § 5 eller
- ordinarie lön enligt § 9 i allmänna delen i LÄKTA eller
- ordinarie lön enligt UKTA del A § 21 eller
- ordinarie lön enligt TS kap. II § 18 eller
- medeltimlön enligt TIM-AKA § 35 mom. 1 multiplicerad med 166

beroende på vilket avtalsområde den anställde omfattas av 31.12.2018.

Tillämpningsanvisning för UKTA:

För de lärare vars lön baserar sig på undervisningstimmar som hållits används såsom lönefaktor som motsvarar den ordinarie lönen beloppet av de timarvoden som i genomsnitt betalats till läraren per månad. Sådana lärare är timlärare i bisyssla samt timlärare i del F. När beloppet räknas ut används det timantal som fastställts i lärarens arbetsplan.

¹ *Exempel på goda åtgärder* finns i KT:s och kommunsektorns huvudavtalsorganisationers gemensamma program Kunteko, www.kunteko.fi

Helsingfors, den 13 februari 2018

KOMMUNALA ARBETSMARKNADSVERKET

FÖRHANDLINGSORGANISATIONEN FÖR OFFENTLIGA SEKTORNS UTBILDADE
FOSU RF

OFFENTLIGA SEKTORNS UNION JAU RF

FÖRBUNDET FÖR DEN OFFENTLIGA SEKTORN OCH VÄLFÄRDSOMRÅDENA
JHL RF

KOMMUNSEKTORNS UTBILDADE VÅRDPERSONAL KOHO RF