

## Underteckningsprotokoll till arbets- och tjänstekollektivavtalet för social- och hälsovårdspersonal 2022–2025

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

Detta tjänste- och arbetskollektivavtal är i kraft 1.5.2022–30.4.2025. Efter 30.4.2025 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 Avtalshöjningar år 2022**

#### **mom. 1 Allmän förhöjning 1.6.2022**

Tjänsteinnehavarnas och arbetstagarnas uppgiftsrelaterade löner eller därmed jämförbara månadslöner höjs 1.6.2022 genom en allmän förhöjning. Förhöjningen är 46 euro, dock minst 2,0 procent. Det individuella tillägget enligt § 11 i lönekapitlet höjs med 2,0 procent.

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

Minimilönen enligt § 3 i lönekapitlet är 1 699,91 euro från 1.6.2022.

#### **mom. 2 Lönesättning**

De höjda grundlönerna i lönesättningen framgår av lönebilagorna 1–2.

#### **mom. 3 Central justeringspott 1.10.2022**

Justeringspotten är 0,53 procent. Av potten används 0,03 procentenheter till kostnader för familjeledighetsreformen.

Senast 30.9.2022 ska parterna ha förhandlat om hur justeringspotten ska användas. Om parterna inte kommer överens om hur potten ska användas, höjs tjänsteinnehavarnas och arbetstagarnas uppgiftsrelaterade löner eller därmed jämförbara månadslöner 1.10.2022 genom en allmän förhöjning. Förhöjningen är 0,5 procent. Det individuella tillägget enligt § 11 i lönekapitlet höjs då med 0,5 procent.

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

### **§ 3 Avtalshöjningar år 2023**

#### **mom. 1 Allmän förhöjning 1.6.2023**

Tjänsteinnehavarnas och arbetstagarnas uppgiftsrelaterade löner eller därmed jämförbara månadslöner höjs 1.6.2023 genom en allmän förhöjning. Förhöjningen är 1,5 procent. De individuella tilläggen enligt §

11 i lönekapitlet höjs i enlighet med den allmänna förhöjningen.

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

Minimilönen enligt § 3 i lönekapitlet höjs 1.6.2023 i enlighet med den allmänna förhöjningen.

#### **mom. 2 Lokal justeringspott 1.6.2023**

Den lokala justeringspotten är 0,4 procent av lönesumman inom arbets- och tjänstekollektivavtalet för social- och hälsovårdssektorn. Om samförstånd inte nås om fördelningen av den lokala potten, beslutar arbetsgivaren hur den fördelas.

#### **mom. 3 Lönesättning**

Grundlönerna enligt lönesättningen i lönebilagorna 1–2 höjs 1.6.2023 i enlighet med den allmänna förhöjningen.

#### **mom. 4 Stupstock för avtalshöjningarna 2023**

År 2023 är de avtalshöjningar som anges i mom. 1 och 2 sammanlagt 1,9 %. Om emellertid kostnadseffekten inom de branscher som räknas upp nedan överskrider denna förhöjning, läggs 70 % av den överstigande delen till den allmänna förhöjningen enligt mom. 1, och 30 % fördelas i form av en lokal justeringspott. Om samförstånd inte nås om fördelningen av den lokala potten, fördelas hälften som en allmän förhöjning och resten enligt arbetsgivarens beslut.

Den procentuella kostnadseffekten räknas som ett matematiskt medelvärde (två decimaler) av de kostnadseffekter som man 1.2.2023 vet att kommer att uppstå under det andra avtalsåret för kollektivavtalen inom följande branscher:

- Teknologiindustrins kollektivavtal för arbetare (Industrifacket rf och Teknologiindustrins arbetsgivare rf)
- Kollektivavtalet för den kemiska basindustrin (Industrifacket rf och Kemiindustrin rf)
- Kollektivavtalet för bil- och transportbranschen (AKT och Autoliikenteen työnantajaliitto)

Om något avtalsområde 1.2.2023 saknar en förhandlingsuppgörelse för tiden i fråga, eller om kostnadseffekten för något avtalsområde enligt beräkningsprincipen ovan är noll eller på minus, lämnas den utanför beräkningen.

Om avtalsparterna inom välfärdssektorn inte senast 28.2.2023 når samförstånd om storleken på kostnadseffekterna, tillsätts på initiativ av någon avtalspart en skiljenämnd för alla avtalsområden för att lösa tvisten. Varje avtalspart i välfärdssektorn utser två medlemmar till nämnden och kallar riksförlikningsmannen till ordförande. Nämnden ska komma med ett avgörande senast 15.4.2023. Nämndens kostnader fördelas jämnt mellan parterna.

## § 4 Avtalshöjningar år 2024

### mom. 1 Allmän förhöjning 1.6.2024

Tjänsteinnehavarnas och arbetstagarnas uppgiftsrelaterade löner eller därmed jämförbara månadslöner höjs 1.6.2024 genom en allmän förhöjning. Förhöjningen är 1,5 procent. De individuella tilläggen enligt § 11 i lönekapitlet höjs i enlighet med den allmänna förhöjningen.

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

Minimilönen enligt § 3 i lönekapitlet höjs 1.6.2024 i enlighet med den allmänna förhöjningen.

### mom. 2 Lokal justeringspott 1.6.2024

Den lokala justeringspotten är 0,4 procent av lönesumman inom det allmänna tjänste- och arbetskollektivavtalet för kommunsektorn. Om samförstånd inte nås om fördelningen av den lokala potten, beslutar arbetsgivaren hur den fördelas.

### mom. 3 Lönesättning

Grundlönerna enligt lönesättningen i lönebilagorna 1–2 höjs 1.6.2024 i enlighet med den allmänna förhöjningen.

### mom. 4 Stapstock för avtalshöjningarna 2024

År 2024 är de avtalshöjningar som anges i mom. 1 och 2 sammanlagt 1,9 %. Om emellertid kostnadseffekten inom de branscher som räknas upp nedan överskrider denna förhöjning, läggs 70 % av den överstigande delen till den allmänna förhöjningen enligt mom. 1, och 30 % fördelas i form av en lokal justeringspott. Om samförstånd inte nås om fördelningen av den lokala potten, fördelas hälften som en allmän förhöjning och resten enligt arbetsgivarens beslut.

Den procentuella kostnadseffekten räknas som ett matematiskt medelvärde (två decimaler) av de kostnadseffekter som man 1.2.2024 vet att kommer att uppstå under det andra avtalsåret för kollektivavtalen inom följande branscher:

- Teknogiindustrins kollektivavtal för arbetare (Industrifacket rf och Teknogiindustrins arbetsgivare rf)
- Kollektivavtalet för den kemiska basindustrin (Industrifacket rf och Kemiindustrin rf)
- Kollektivavtalet för bil- och transportbranschen (AKT och Autoliikenteen työnantajaliitto)

Om något avtalsområde 1.2.2024 saknar en förhandlingsuppgörelse för tiden i fråga, eller om kostnadseffekten för något avtalsområde enligt beräkningsprincipen ovan är noll eller på minus, lämnas den utanför beräkningen.

Om avtalsparterna inom kommunsektorn inte senast 29.2.2024 når samförstånd om storleken på kostnadseffekterna, tillsätts på initiativ av någon avtalspart en skiljenämnd för alla avtalsområden för att lösa tvisten. Varje avtalspart i kommunsektorn utser två medlemmar till nämnden och kallar riksförlikningsmannen till ordförande. Nämnden ska komma med ett avgörande senast 15.4.2024. Nämndens kostnader fördelas jämnt mellan parterna.

## **§ 5 Förfaranden med de lokala justeringspotterna**

### **mom. 1 Fördelningen av de lokala justeringspotterna**

När de lokala justeringspotterna fördelas är syftet först och främst att trygga tillgången på personal, rätta till lokala missförhållanden i lönerna samt stödja resultat- och produktivetsfrämjande omorganiseringar av verksamheten och arbetsuppgifterna. Samtidigt gäller det att se till att lönenivån för personer i lednings- och chefsställning och för andra som står utanför den uppgiftsrelaterade lönesättningen står i rätt proportion till de underställdas löner eller till lönerna i jämförbara grupper.

Arbetsgivaren bör fästa vikt vid att de lokala justeringspotterna 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.

### **mom. 2 Beräkning av de lokala justeringspotterna**

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

### **mom. 3 Användning av och förhandlingar om de lokala justeringspotterna**

Den lokala arbetsgivarens och huvudavtalsorganisationernas representanter förhandlar om användningen av de lokala justeringspotterna. Målet för förhandlingarna är att ge personalen faktiska påverkningsmöjligheter 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.

### **mom. 4 Utredning om justeringspotterna**

Arbetsgivaren ska ge huvudavtalsorganisationernas representanter en skriftlig utredning om hur justeringspotterna fördelats.

## **§ 6 Familjeledighetsreformen**

I kommunsektorn har parterna till följd av familjeledighetsreformen kommit överens om ändringar i det allmänna tjänste- och arbetskollektivavtalet för kommunsektorn, som också gäller dem som omfattas av SH-avtalet. Närmare bestämmelser om detta finns i § 7 i underteckningsprotokollet till AKTA 2022–2024 och dess bilaga.

## § 7 Ersättningar för resekostnader

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

## § 8 Medlemsavgifter till fackföreningar

Vid inkasseringen av medlemsavgifter för fackanslutna anställda följs anvisningarna från 1.5.2022 (KT:s cirkulär 4/2022).

## § 9 Fortlöpande förhandlingar

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

## § 10 Arbetsgrupper under avtalsperioden

I tjänste- och arbetskollektivavtalet om en förlängning av det kommunala huvudavtalet och vissa andra bestämmelser (27.5.2020) har avtalats om SH-avtalet. Som avtalsgrupper verkar en permanent SH-grupp samt en löne- och en arbetstidsgrupp.

Lönegruppen: Fem lönebilagor förhandlas fram för SH-avtalet. Detta innebär bland annat att de nuvarande lönepunkterna omvärderas och att de nuvarande lönepunkterna vid behov delas upp i andra helheter. Grupper kan vid behov flyttas till eller ställas utanför lönesättningen. Lönegruppen förhandlar om ett nytt system (t.ex. ett s.k. nivålönesystem) som ska ersätta det nuvarande arbetsvärderingssystemet. Vid behov används också simulering och pilotförsök. Förhandlingar kan också föras om andra delar av lönesystemet (t.ex. arbetserfarenhetstillägg, individuellt tillägg) samt prestationslön. Avsikten är att förhandlingarna avslutas före 1.2.2024. Se också tjänste- och arbetskollektivavtalet om ett program för utveckling av kommun- och välfärdssektorns lönestrukturer och lönesystem 2023–2027.

Arbetstidsgruppens uppgift är att fortsätta utveckla arbetstidssystemen och arbetstidsbestämmelserna så att de stöder verksamheterna, servicen samt personalens hälsa, välbefinnande i arbetet och resultat inom social- och hälsovårdssektorn. Arbetsgruppen kan genom simuleringar och pilottest ta fram olika arbetstidsmodeller och arbetstidsbestämmelser. Arbetsgruppen ska följa upp hur de nya bestämmelserna fungerar samt kartlägga arbetsskiftsplaneringen och verkställandet som helhet hos SH-arbetsgivarna. Arbetsgruppen har dessutom till uppdrag att utreda och förhandla om resor i anslutning till arbetet i välfärdsområdena, 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. Arbetsgruppen ska också förhandla om utveckling av avtalsbestämmelserna om arbete som utförs tidvis.

## § 11 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.

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. Förhöjningens effekt på arbetstidsersättningarna betalas från början av arbetsperioden, om arbetsperioden innehåller fler kalenderdagar med förhöjning enligt avtalsändringarna.

Helsingfors, den 8 juni 2022

KOMMUN- OCH VÄLFÄRDSOMRÅDESARBETSGIVARNA KT

FÖRHANDLINGSORGANISATIONEN FÖR OFFENTLIGA SEKTORNS UTBILDADE  
FOSU RF

OFFENTLIGA SEKTORNS UNION JAU RF