

UNDERTECKNINGSPROTOKOLL TILL KOLLEKTIVAVTALET FÖR AVAINA ARBETSGIVARNA RF 2022–2025

§ 1 Avtalets giltighetstid och eventuell uppsägning av avtalet

Detta kollektivavtal gäller 1.5.2022–30.4.2025.

Parterna förhandlar om lönejusteringarna för det tredje året senast 15.3.2024. Om enighet inte nås angående lönejusteringarna kan avtalet sägas upp så att det upphör från och med 1.5.2024. Anmälan om uppsägning ska lämnas skriftligen senast 31.3.2024.

Efter 1.5.2025 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 Allmänna förhöjningar

mom. 1 Allmän förhöjning från och med 1.5.2022

Arbetstagarnas grundlöner eller därmed jämförbara månadslöner höjs 1.5.2022 genom en allmän förhöjning. Förhöjningen är 46 €, dock minst 2 procent.

mom. 2 Allmän förhöjning från och med 1.6.2023

Arbetstagarnas grundlöner eller därmed jämförbara månadslöner höjs 1.6.2023 genom en allmän förhöjning. Förhöjningen är 1,5 procent.

mom. 3 Minimigrundlönerna i lönegrupperna

Minimigrundlönerna i lönegruppsbilagan höjs 1.5.2022 och 1.6.2023 i enlighet med de allmänna förhöjningarna.

mom. 4 Minimigrundlön

Minimigrundlönen enligt bilaga 1 § 2 mom. 1 i kollektivavtalet för AVAINA är 1691,22 euro från 1.5.2022 och 1716,59 euro från 1.6.2023.

§ 3 Lokala justeringspotter och centraliserade utvecklingspotter

mom. 1 Lokal justeringspott från 1.11.2022

Den lokala justeringspotten är 0,5 procent av summan av grundlönerna för de arbetstagare inom medlemsorganisationen som omfattas av detta kollektivavtal.

Förhandlingar om denna justeringspott ska föras senast 14.10.2022 på det sätt

som nedan beskrivs.

mom. 2 Lokal justeringspott från 1.6.2023

Den lokala justeringspotten är 0,4 procent av summan av grundlönerna för de arbetstagare inom medlemsorganisationen som omfattas av detta kollektivavtal.

Förhandlingar om denna justeringspott ska föras senast 31.3.2023 på det sätt som nedan beskrivs.

mom. 3 Utvecklingspott 1.6.2023

Parterna har avtalat om en utvecklingspott på 1,2 procent som ska fördelas på central nivå.

Av denna utvecklingspott reserveras 0,5 procent till följande textändringar med kostnadseffekt:

B-raden tillämpas inte längre vid bestämning av semester från och med 1.4.2023.

Bestämmelserna om erfarenhetstillägg i § 18 mom. 5 och 6 upphävs.

Förhandlingar om denna utvecklingspott på 0,7 procent genomförs senast 31.3.2023 på förbunds nivå. Målet är att använda potten för åtgärder för förbättrande av tillgången på arbetskraft, bland annat höjning av de nedre gränserna i lönegrupperna.

mom. 4 Utvecklingspott 1.2.2024

Parterna har avtalat om en utvecklingspott på 0,4 procent som ska fördelas på central nivå. Parterna reserverar en pott på 0,3 procent för genomförandet av en revidering av lönesystemet, i synnerhet för utveckling av lönesättningsbilagan eller i övrigt för utveckling av lönesystemet. Primära mål för användningen är åtgärder i anknytning till förbättrande av tillgången på arbetskraft.

Av potten reserveras 0,1 procent för täckning av den obligatoriska grupplivförsäkringen.

Centraliserade förhandlingar om denna utvecklingspott genomförs senast 31.12.2023 på förbunds nivå.

mom. 5 Fördelning av den lokala justeringspotten

I fördelningen av den lokala justeringspotten är det främsta målet att vidareutveckla de lokala lönesystemen och rätta till lokala missförhållanden i lönerna. Den lokala justeringspotten används för att höja arbetstagarnas individuella grundlöner.

mom. 6 Beräkning av den lokala justeringspotten

Den lokala justeringspotten beräknas på summan av grundlönerna under en så normal månad som möjligt för de arbetstagare som omfattas av detta avtal.

mom. 7 Användningen av och förhandlingar om den lokala justeringspotten

Arbetsgivarens och personalens 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. Förhandlingarna ska föras på nedan beskrivna sätt. Förhandlingarna ska inledas i tillräckligt god tid, så att en faktisk och genuin förhandling om principerna för användningen av justeringspotten kan föras.

Parterna förhandlar om användningen av den lokala justeringspotten för de ändamål som anges i § 3 mom. 5 i detta underteckningsprotokoll.

Innan justeringspotten fördelas ska arbetsgivaren och personalens representanter förhandla om grunderna och förfarandena för fördelningen av potten och deras inverkan på lönen. Vid förhandlingarna ska samförstånd eftersträvas.

Arbetsgivaren ska ge personalrepresentanterna den information som behövs vid förhandlingarna. Med behövlig förhandsinformation när förhandlingarna inleds avses storleken på lönesumman och personalmängden.

Förhandlingarna protokollförs på det sätt som parterna kommer överens om. I protokollet anges parternas synpunkter med motiveringar och det enhälliga eller icke enhälliga förhandlingsresultatet.

I de medlemsorganisationer som valt förtroendemannan representerar förtroendemannen personalen. I de medlemsorganisationer som inte har någon förtroendemannan förs förhandlingarna om fördelningen av justeringspotten med en representant som personalen utsett och i övriga, främst små medlemsorganisationer, direkt med personalen.

Ett enhälligt förhandlingsresultat antecknas till protokollet. Om enighet inte nås vid förhandlingarna, beslutar arbetsgivaren hur justeringspotten används för höjning av grundlönerna.

Efter att potten fördelats ska arbetsgivaren ge förtroendemannen/personalrepresentanten/personalen en redogörelse om grunderna för de åtgärder arbetsgivaren fattat beslut om och hur kostnaderna för de anknyttande lönebesluten fördelat sig. Av utredningen ska framgå justeringspottens storlek, hur många anställda som får del av potten och hur stor höjningen av grundlönen är i snitt. Uppgifterna ska ges så att löneuppgifterna för en enskild arbetstagare inte kan identifieras.

Om förhandlingsresultatet är enhälligt enligt protokollet, ger arbetsgivaren ingen särskild utredning.

Om förhandlingsresultatet inte är enhälligt ska arbetsgivaren ge personalrepresentanterna ovan nämnda utredning senast före de förhandlingstider som anges i § 3 mom. 1 (14.10.2022) och mom. 2 (31.3.2023). Om ingen utredning ges eller förhandlingar inte förts senast detta datum fördelas justeringspotten som en allmän förhöjning.

§ 4 Ersättningar för resekostnader

Utöver vad som särskilt bestäms i bilaga 2 justeras ersättningarna för resekostnader under avtalsperioden i tillämpliga delar enligt Skatteförvaltningens beslut om justeringar av resekostnadsersättningar.

§ 5 Lönejusteringar för timavlönade under avtalsperioden

Lönejusteringarna och anställningsvillkoren för timavlönade bestäms enligt det

kommunala arbetskollektivavtalet för timavlönade.

§ 6 Ändringar i kollektivavtalet

1. Avtalsändringarna i kollektivavtalet för AVAINTA som gäller familjeledighetsreformen finns som bilaga. Ändringarna anknyter till den omfattande familjeledighetsreform som genomförs i lagstiftningen.

Lagändringarna träder i kraft 1.8.2022. I samband med familjeledighetsreformen ändras lagstiftningen och terminologin rörande familjeledigheter.

Familjeledighetsreformens verkningar på bestämmelserna i kollektivavtalet för AVAINTA finns i bilagan till underteckningsprotokollet.

2. Semesterkapitlet har uppdaterats från och med 1.4.2023. B-raden i semestertabellerna i § 78 mom. 3 i kollektivavtalet för AVAINTA tas bort.
3. Ersättningarna för personalens representanter höjs 1.5.2022 med 3,5 procent.
4. Bestämmelserna om erfarenhetstillägg i § 18 mom. 5 och 6 upphävs 1.6.2023.

§ 7 Fortlöpande förhandlingsförfarande

Under avtalsperioden iakttar avtalsparterna principerna om fortlöpande förhandlingsförfarande i de kollektivavtalsfrågor som parterna tar upp.

§ 8 Arbetsgrupper

Följande arbetsgrupper tillsätts:

1. Arbetsgrupp för lönesystemet

Parterna utreder hur lönesättningsbilagan fungerar och i synnerhet hur aktuella de så kallade nedre gränserna och uppgiftsbeteckningarna är. Parterna reserverar den centraliserade utvecklingspott som anges i § 3 mom. 3 och 4 för utveckling av lönesystemet på det sätt som ovan anges.

2. Arbetsgrupp för arbetstid och i synnerhet periodarbete

Avtalsparterna reder ut och avtalar vid behov om sakhelheter i anknytning till periodarbete enligt principen om fortlöpande förhandlingsförfarande.

§ 9 Betalning av justerade löner

Lönerna, arvodena och tilläggen betalas första gången senast inom fyra månader och retroaktiva förhöjningar senast inom fem månader efter att justeringarna trätt i

kraft.

Justeringar som betalas på basis av arbetstid betalas från och med den tid då justeringarna träder i kraft eller från och med början av den följande arbetstidsperioden som börjar därefter.

Helsingfors den juni 2022

AVAINTA ARBETSGIVARNA RF

FACKFÖRBUNDET JYTY RF

FÖRHANDLINGSORGANISATIONEN FÖR OFFENTLIGA SEKTORNS
UTBILDADE FOSU RF

FÖRBUNDET FÖR DEN OFFENTLIGA SEKTORN OCH
VÄLFÄRDSOMRÅDENA JHL RF

UNDERVISNINGSEKTORNS FACKORGANISATION OAJ RF

TEKNIK OCH HÄLSA FKT RF