

UNDERTECKNINGSPROTOKOLL TILL KOLLEKTIVAVTALET FÖR AVAINTA ARBETSGIVARNA RF 2018–2020

§ 1 Avtalets giltighetstid och eventuell uppsägning av avtalet

Detta kollektivavtal gäller 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

Arbetstagarnas grundlöner eller därmed jämförbara månadslöner höjs 1.5.2018 genom en allmän förhöjning. Förhöjningen är 25 euro, dock minst 1,25 procent.

mom. 2 Allmän förhöjning 1.4.2019

Arbetstagarnas grundlöner eller därmed jämförbara månadslöner höjs 1.4.2019 genom en allmän förhöjning. Förhöjningen är 1,2 procent.

mom. 3 Minimigrundlönerna i lönegrupperna

Minimigrundlönerna i lönegruppsbilagan (bilaga 1) höjs 1.5.2018 och 1.4.2019 i enlighet med de allmänna förhöjningarna.

mom. 4 Minimilön

Minimigrundlönen enligt bilaga 1 § 2 mom. 1 i kollektivavtalet för AVAINTA är 1583,92 euro från 1.5.2018 och 1602,93 euro från 1.4.2019.

§ 3 Lokal justeringspott

mom. 1 Lokal justeringspott 1.1.2019

Den lokala justeringspotten är 1,0 procent av summan av grundlönerna för de arbetstagar inom medlemsorganisationen som omfattas av detta kollektivavtal.

mom. 2 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. 3 Beräkning av den lokala justeringspotten

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

mom. 4 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 påverkningssmöjligheter 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 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. Förhandlingarna protokollförs på det sätt som parterna kommer överens om. I protokollet anges parternas synpunkter med motiveringar och det enhälliga eller icke enhälliga förhandlingsresultatet.

Förtroendemannen representerar personalen i de medlemsorganisationer som valt förtroendeman. I de medlemsorganisationer som inte har någon förtroendeman 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 fördelningen av kostnaderna och de anknytande lönebesluten. 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 personalrepresentan-

terna ovan nämnda utredning senast 14.12.2018. 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 2018

De arbetstagare i AVAINTA rf:s medlemsorganisationer som enligt § 2 punkt 3 i kollektivavtalet för AVAINTA omfattas av det kommunala arbetskollektivavtalet för timavlönade (TIM-AKA) får lönehöjningar i enlighet med bestämmelserna i TIM-AKA.

Allmän förhöjning 1.5.2018

Grundtimlönerna och ackordslönerna höjs 1.5.2018 eller vid ingången av den lönebetalningsperiod som börjar närmast detta datum genom en allmän förhöjning på 15 cent per timme, dock minst 1,25 procent. Lönerna justeras på det sätt som framgår av § 4–6 nedan.

De individuella tilläggen, arbetserfarenhetstilläggen och arbetsmiljö tilläggen höjs inte.

Allmän förhöjning 1.4.2019

Lönerna höjs 1.4.2019 eller vid ingången av den lönebetalningsperiod som börjar närmast detta datum genom en allmän förhöjning på 1,0 procent. Närmare information om lönehöjningen ges senare.

Lokal justeringspott 1.1.2019

Den lokala justeringspotten är 1,2 procent av lönesumman inom TIM-AKA.

Fördelningen av de lokala justeringspotterna

När de lokala justeringspotterna fördelas är syftet först och främst att vidareutveckla de lokala lönesystemen, rätta till lokala missförhållanden i lönerna och stödja resultatfrämjande omorganiseringar av verksamheterna och uppgifterna på så lika villkor som möjligt i olika lönegrupper.

De lokala justeringspotterna används för att höja grundtimlöner, individuella tillägg eller ackordslöner.

Den resultatbaserade engångspotten enligt det kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalet tillämpas inte på arbetstagarna i AVAINTA rf:s medlemsorganisationer.

§ 6 Ändringar i kollektivavtalet

1. Ändringarna i den allmänna arbetstiden och byråarbetstiden inom kollektivavtalet för AVAINTA finns i bilagan. Ändringarna träder i kraft 4.6.2018. Avtalsparterna ska senast 1.4.2018 bereda gemensamma exempel på tillämpningen.
2. I kapitel 5 som gäller tjänstledighet har den avlönade faderskapsledigheten förlängts till 9 kalenderdagar.

Den särskilda bestämmelsen om återkrav på lön i en situation där arbetstagaren beviljats rehabiliteringsstöd för viss tid eller invalidpension har slopats.

3. Kapitel 6, som gäller förtroendemän, har bytt namn till Personalens representanter och innehållet i kapitlet har ändrats. I kapitlet finns det också bestämmelser om de arbetarskyddsfullmäktiga.

§ 7 Fortlöpande förhandlingar

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

§ 8 Arbetsgrupper

Följande arbetsgrupper tillsätts:

1. Arbetshälsogrupp

Arbetsgruppen utreder möjligheterna att främja arbetshälsan och bevara arbetstagarnas arbetsförmåga i syfte att förlänga arbetskarriärerna och minska sjukfrånvaron.

2. Arbetsgrupp som utreder användningen av 0-timmarsavtal

Arbetsgruppen utreder och kartlägger tillämpningspraxis för arbetsavtal med 0 timmar och bedömer vid behov vilka ändringar som behövs i kollektivavtalet.

3. Arbetstidsgrupp

Arbetsgruppen utreder under avtalsperioden frågor som gäller tillämpningen av arbetstidsbestämmelserna i kollektivavtalet för AVAINTA och bedömer eventuella behov av ändringar i avtalsbestämmelserna. Arbetsgruppen kan också bedöma andra eventuella behov av att utveckla arbetstiderna.

Arbetsgruppen ska också bedöma hur de ändringar i arbetstidslagen som träder i kraft under avtalsperioden förhåller sig till bestämmelserna om arbetstid i kollektivavtalet och bereda nödvändiga ändringsförslag.

§ 9 Betalning av justerade löner

De justerade lönerna, arvoden och tilläggen betalas första gången senast inom två månader och retroaktiva förhöjningar senast inom fem 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 2 mars 2018

AVAINTA ARBETSGIVARNA RF

FÖRHANDLINGSORGANISATIONEN FÖR OFFENTLIGA SEKTORNS UTBILDADE FOSU RF

OFFENTLIGA OCH PRIVATA SEKTORNS FUNKTIONÄRSFÖRBUND JYTY RF

FÖRBUNDET FÖR DEN OFFENTLIGA SEKTORN OCH VÄLFÄRDSOMRÅDENA JHL RF

UNDERVISNINGSSSEKTORNS FACKORGANISATION OAJ RF

TEKNIK OCH HÄLSA FKT