



Kommunala avtalsdelegationen

Handläggare
Jesper StrandvikDatum
2023-1-23

Mottagare

Kommunerna och kommunalförbunden på Åland

Allmänt tjänste- och arbetskollektivavtal för kommunsektorn 2022–2025

Avtalsperioden är 1.4.2022–30.4.2025. Under den treåriga avtalsperioden ökar arbetskraftskostnaderna med i genomsnitt 8,79 procent beräknat enligt ränta på ränta. År 2022 ökar kostnaderna med i genomsnitt 1,76 procent. År 2023 är kostnadsökningen i genomsnitt minst 3,05 procent och år 2024 i genomsnitt minst 3,11 procent.

Allmänt tjänste- och arbetskollektivavtal för kommunsektorn (AKTA 2022–2025)

En bilaga till underteckningsprotokollet till AKTA finns i cirkulärbilaga 1. Bilaga 2 innehåller höjda grundlöner i AKTAs lönebilaga. De ändrade bestämmelserna i AKTA finns i bilaga 3.

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

Avtalshöjningar

Allmän förhöjning 1.6.2022

- De uppgiftsrelaterade lönerna eller därmed jämförbara månadslönerna höjs 1.6.2022 genom en allmän förhöjning. Förhöjningen är 46 euro, dock minst 2,0 procent.
- De uppgiftsrelaterade löner som 31.5.2022 är minst 2 300,00 euro höjs med 2,0 procent. De uppgiftsrelaterade löner som 31.5.2022 är mindre än 2 300,00 euro höjs med 46,00 euro i månaden.
- De individuella tilläggen höjs med 2,0 procent.
- Minimilönen är 1 868,82 euro från 1.6.2022.
- De höjda grundlönerna i lönesättningen 1.6.2022 framgår av cirkulärbilaga 2.

En bestämmelse om utbetalning av de justerade lönerna finns i § 10 i underteckningsprotokollet.

Bilaga 12 Familjedagvårdare som arbetar i sitt eget hem

Ändringarna i Bilaga 12 publiceras i ett senare cirkulär.

Lönen för förtroendemän (AKTA kap. VII § 9 mom. 1) från 1.6.2022

- Den uppgiftsrelaterade lönen för en förtroendeman som helt befriats från sina uppgifter är dock från 1.6.2022 minst 2 177,71 euro i månaden plus ett eventuellt individuellt tillägg, eventuellt arbetserfarenhetstillägg och eventuellt årstillägg.

Förtroendemannaersättning (AKTA kap. VII § 10 mom. 1) från 1.6.2022

- Ersättningen för förtroendemän (AKTA kap. VII § 10 mom. 1) från 1.6.2022

Antal representerade personer	Ersättning €/mån. 1.2.2021	Ersättning €/mån. 1.6.2022
5–79	77	79
80–159	96	99
160–249	114	117
250–339	152	156
340–	198	203

Central justeringspott i form av allmän förhöjning 1.11.2022

Tjänsteinnehavarnas och arbetstagarnas uppgiftsrelaterade löner eller därmed jämförbara månadslöner höjs 1.11.2022 genom en allmän förhöjning. Förhöjningen är 0,5 procent. Det individuella tillägget enligt § 11 i lönekapitlet höjs med 0,5 procent. 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- och arbetskollektivavtalet.

Minimilönen från och med 1.11.2022 är 1 878,16 euro.

Kommunernas socialtjänst k.f. kan i stället för den allmänna förhöjningen använda 0,5 procent i form av en lokal justeringspott. Förhandlingar med huvudavtalsparterna ska ske på motsvarande sätt som nämns i § 3 om den lokala justeringspotten.

Engångsbetalning i mars 2023

Som en del av underteckningsprotokollet till AKTA 2022-2025 kom parterna överens om en engångsbetalning med stöd av AKTA kapitel II 14 § mom. 1 som betalas till vårdpersonal i klient-/patientarbete under beredskapslagens undantagsförhållanden år 2020. Person som har rätt till beloppet ska ha varit anställd och deltagit i vården vid ett serviceboende för äldre eller ett boende inom specialomsorgen, inom institutionsvården, vid hemservicen eller ambulanssjukvården i minst sju kalenderdagar under tiden 13.3–15.6.2020. Ett villkor för engångsarvodet är också att anställningsförhållandet hos samma arbetsgivare fortfarande är i kraft 28.2.2023. Engångsbeloppet 600 euro betalas i samband med löneutbetalningen i mars 2023.

Avtalshöjningarna 2023

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. Det individuella tillägget enligt § 11 i lönekapitlet höjs med 1,5 procent. 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- och arbetskollektivavtalet.

Minimilönen från och med 1.6.2023 är 1 906,33 euro.

Lönesättning

De höjda grundlönerna i lönebilagorna 1–6 samt 8 höjs 1.6.2023 i enlighet med den allmänna förhöjningen. Anvisningar om en revidering av bilaga 12 kommer i separat cirkulär.

Lokal justeringspott 1.6.2023

Den lokala justeringspotten är 1,6 procent (lokal justeringspott 0,4 procent + löneutvecklingsprogrammet 1,2 procent) beräknat på lönesumman inom det allmänna tjänste- och arbetskollektivavtalet för kommunsektorn per den 31.5.2023 (eller en så normal månad som möjligt samma år).

Fördelning av den lokala justeringspotten

När den lokala justeringspotten fördelas är syftet först och främst att arbeta fram eller 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 den uppgiftsrelaterade lönesättningen står i rätt förhållande till de underställdas löner eller till lönerna i jämförbara grupper.

Vid fördelningen bör man samtidigt tänka på att säkra personaltillgången och trygga de anställdas välmående. Notera också att förändringar och utvidgning av arbetsupp-

gifter har skett i arbetet för lärare i barnomsorgen och daghemsföreståndare i samband med förändringar i lagstiftning och läroplan.

Arbetsgivaren bör fästa vikt vid att den lokala justeringspotten fördelas så jämnt som möjligt mellan de olika lönebilagorna med beaktande av bilagornas lönesummor. De som står utanför lönesättningen betraktas då som en egen grupp. Den lokala justeringspotten används för höjning av uppgiftsrelaterade löner och/eller för betalning av individuella tillägg eller motsvarande förhöjningar.

Beräkning av den lokala justeringspotten

Den lokala justeringspotten beräknas på lönesumma under en så normal månad som möjligt för dem som omfattas av detta avtal. Potten beräknas på lönesumman som föregår den andra allmänna justeringen vid 31.5.2023.

En kommun eller ett kommunalförbund kan i samband med fördelningen av de lokala justeringspotterna sammanslå AKTA's och TS's justeringspottar om det i kommunen/kommunalförbundet finns tre eller färre anställda som omfattas av TS-avtalet.

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. Över förhandlingarna ska det upprättas ett protokoll där parternas ståndpunkter med eventuella motiveringar framgår.

Om den kommunala arbetsgivaren inte har sammankallat parterna för lokala förhandlingar vid fördelningen av den lokala justeringspotten och om arbetstagarparten inte i efterhand godkänner arbetsgivarens ensidiga beslut om fördelningen skall potten fördelas som en allmän förhöjning åt alla anställda i kommunen.

Anvisning inför förhandlingar om den lokala justeringspotten

De lokala förhandlingarna om den lokala justeringspotten kan med fördel ske enligt följande schema:

1. En representant för arbetsgivaren kartlägger löneuppgifterna och hör huvudavtalsparterna.
2. Arbetsgivaren hör personalen (genom samarbetsorgan så som arbetarskyddskommission).
3. Ärendet förs fram till det organ som fastställer lönerna.
4. Arbetsgivaren utser förhandlare med fullmakt att förhandla och fastställa resultat.
5. Arbetsgivaren förhandlar med huvudavtalsorganisationerna.
6. Arbetsgivaren fastställer fördelningen med beaktande av de synpunkter som framgått i förhandlingarna.

Parterna kan också komma överens om att genomföra justeringen som en allmän förhöjning.

Stupstock för avtalshöjningarna 2023

Parterna har kommit överens om att tillämpa rikets modell gällande stupstock för 1,9 procentenheter av avtalshöjningarna 2023 (KA-cirkulär 5/2022). Parterna går gemensamt igenom resultaten från riket och publicerar cirkulär kring effekterna av stupstockmodellen på de åländska avtalen senast 3 månader efter rikets förhandlingsresultat.

Avtalshöjningarna 2024

Centraliserad justeringspott 1.2.2024

En centraliserad justeringspott om 0,4 procent (löneutvecklingsprogram). Om samförstånd inte nås mellan huvudavtalsparterna om användningen av potten eller en del av den, överförs potten eller en del av den 1.6.2025 till löneutvecklingsprogrammet som nämns i § 9 (övriga överenskommelser) i underteckningsprotokollet.

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. Det individuella tillägget enligt § 11 i lönekapitlet höjs med 1,5 procent. I deltidarbete 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- och arbetskollektivavtalet.

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

Lokal justeringspott 1.6.2024

Den lokala justeringspotten är 1 procent (0,4 procent lokal justeringspott och 0,6 procent löneutvecklingsprogrammet) beräknat på lönesumman inom det allmänna tjänste- och arbetskollektivavtalet för kommunsektorn per den 31.5.2024 (eller en så normal månad som möjligt samma år).

Lönesättning

De höjda grundlönerna i lönebilagorna 1–6 samt 8 höjs 1.6.2024 i enlighet med den allmänna förhöjningen. Anvisningar om en revidering av bilaga 12 kommer i separat cirkulär.

Stupstock för avtalshöjningarna 2024

Parterna har kommit överens om att tillämpa rikets modell gällande stupstock för 1,9 procentenheter av avtalshöjningarna 2024 (KA-cirkulär 5/2022). Parterna går gemensamt igenom resultaten från riket och publicerar cirkulär kring effekterna av stupstockmodellen på de åländska avtalen senast 3 månader efter rikets förhandlingsresultat.

Löneutvecklingsprogram för kommunsektorn 2022-2027

I uppgörelsen ingår ett löneutvecklingsprogram som sträcker sig från 2022–2027. Löneutvecklingsprogrammet är inräknat i de förhöjningar som beskrivs i §§ 2–4. För åren 2025–2027 finns följande pottar i löneutvecklingsprogrammet:

2025 Pott om 0,8 procent 1.6.2025

2026: Pott om 0,8 procent.

2027: Pott om 1,2 procent.

Närmare information om pottarna 2025-2027 kommer senare.

De viktigaste ändringarna i AKTA

Familjeledighetsreform

Den omfattande familjeledighetsreformen har i lagstiftningen medfört ändringar i bland annat sjukförsäkringslagen, arbetsavtalslagen, lagen om tjänsteinnehavare i kommuner och välfärdsområden samt semesterlagen.

Lagändringarna träder i kraft 1.8.2022. I samband med familjeledighetsreformen ändras lagstiftningen och terminologin om familjeledighet. Moderskapsledighet och faderskapsledighet finns inte längre utan de ersätts av graviditetsledighet och föräldraledighet.

Familjeledighetsreformen har genomförts i AKTA genom att

- de s.k. gamla bestämmelserna om familjeledigheter i de olika kapitlen i AKTA tillämpas på anställda som inte omfattas av den nya lagstiftningen. Även i dessa bestämmelser har vissa ändringar gjorts.
- de s.k. nya bestämmelserna om familjeledigheter tillämpas på anställda som omfattas av den lagstiftning som träder i kraft 1.8.2022.

Vid ansökan om familjeledighet med lön måste man kontrollera om det är de gamla eller de nya bestämmelserna om familjeledighet som ska tillämpas.

Om det är bestämmelserna enligt den tidigare familjeledighetslagstiftningen som ska tillämpas, ansöker den anställda om moderskaps- eller faderskapsledighet med lön eller föräldraledighet utan lön.

Om bestämmelserna om familjeledighet enligt den nya familjeledighetslagstiftningen ska tillämpas, ansöker den anställda om graviditetsledighet och/eller föräldraledighet med lön, varvid lön betalas för en del av ledigheten om villkoren i AKTA uppfylls.

De nya bestämmelserna tillämpas om barnets beräknade födelsedatum är 4.9.2022 eller senare, eller om dagen då adoptivbarnet tas i vård är 31.7.2022 eller senare. Om barnets beräknade födelsedatum infaller före 4.9.2022 eller om adoptivbarnet tas i vård före 31.7.2022, tillämpas den tidigare formuleringen av bestämmelserna. Om barnet föds och rätten till föräldrapenning börjar före 1.8.2022, tillämpas den tidigare formuleringen av bestämmelserna oberoende av barnets beräknade födelsedatum. Tillämpningstiden för bestämmelserna överensstämmer med övergångsbestämmelsen i sjukförsäkringslagen.

Ändringar i kapitlen i AKTA 2022–2025

Kapitel III Arbetstid

Avbruten arbetsperiod i deltidsarbete (periodarbete)

Bestämmelserna i § 15 mom. 2 punkt 2 i arbetstidskapitlet har ändrats. Bestämmelsen i punkt 2 tillämpas från 1.2.2023 eller från ingången av den arbetsperiod som börjar närmast efter detta datum. Till dess tillämpas § 15 mom. 2 punkt 2 i arbetstidskapitlet i AKTA 2020–2021. Bestämmelsen gäller en avbruten arbetsperiod för deltidсанställda i situationer där avbrottet inte varit känt vid planeringen av arbetsskiftsförteckningen (annat avbrott) och situationer där det under samma arbetsperiod finns ett på förhand planerat avbrott och ett annat avbrott. På grund av ändringen inverkar frånvaro på de deltidсанställdas ordinarie arbetstid samt på mertids- och övertidsgränserna på motsvarande sätt som vid andra arbetstidsformer.

Annat avbrott

I deltidarbete under en arbetsperiod med ett annat avbrott sänks övertidsgränsen (full arbetstid enligt § 9) med så många timmar som planerats för avbrottstiden.

Exempel 1:

	vecka I	vecka II	vecka III							antal timmar
P	30	30	8	8	8	6	-	-	-	90
U	30	30	8	8	sjuk	sjuk	sjuk	sjuk	sjuk	76

Deltidsanställd, ordinarie arbetstid 30 timmar per vecka (78,43 %)

Planerat:

- Den ordinarie arbetstiden och mertidsgränsen är 90 timmar.
- Övertidsgränsen är 114 tim. 45 min.

Utfall:

- Den anställda blir sjuk från och med onsdag vecka III.
- Ordinarie arbetstid och mertidsgräns = 90 tim. – (8 tim. + 6 tim.) = 76 tim.
- Övertidsgränsen är 114 tim. 45 min. – (8 tim. + 6 tim.) = 100 tim. 45 min.

Avbrott som planerats på förhand och annat avbrott

I deltidarbete under en arbetsperiod med både ett på förhand planerat avbrott enligt § 15 mom. 1 och ett annat avbrott som avses i § 15 mom. 2 sänks övertidsgränsen (full arbetstid enligt § 9) ytterligare med så många timmar som planerats för tiden då det andra avbrottet infaller.

Exempel 2:

	vecka I	vecka II	vecka III							antal timmar
P	30	S	8	8	8	6	-	-	-	60
U	30	S	8	8	sjuk	sjuk	sjuk	sjuk	sjuk	46

Deltidsanställd, ordinarie arbetstid 30 timmar per vecka (78,43 %)

Planerat:

- Den anställda har beviljats semester vecka II.
- Ordinarie arbetstid och mertidsgräns = 90 tim. – 30 tim. = 60 tim. eller (114 tim. 45 min. – 38 tim. 15 min.) x 78,43 % = 60 tim.
- Övertidsgränsen är 114 tim. 45 min. – 38 tim. 15 min. = 76 tim. 30 min

Utfall:

- Den anställda blir sjuk från och med onsdag vecka III.
- Ordinarie arbetstid och mertidsgräns = 60 tim. – (8 tim. + 6 tim.) = 46 tim.
- Övertidsgränsen är 76 tim. 30 min. – (8 tim. + 6 tim.) = 62 tim. 30 min.

Exempel 3:

	vecka I	vecka II	vecka III							antal timmar
		sh	sh							
P	30	S	-	8	8	8	-	-	-	54
U	30	S	-	8	sjuk	sjuk	sjuk	sjuk	sjuk	38

Deltidsanställd, ordinarie arbetstid 30 timmar per vecka (78,43 %) och 2 söckenhelger under arbetsperioden

Planerat:

- Den anställda har beviljats semester vecka II då det också infaller en söckenhelg. Söckenhelgen under semestern förkortar inte den ordinarie arbetstiden och sänker inte heller mertids- eller övertidsgränserna.
- Ordinarie arbetstid och mertidsgräns = 90 tim. – 30 tim. – 6 tim. = 54 tim. eller (114 tim. 45 min. – 38 tim. 15 min. – sh 7 tim. 39 min.) x 78,43 % = 54 tim.
- Övertidsgränsen är 114 tim. 45 min. – 38 tim. 15 min. – sh 7 tim. 39 min. = 68 tim. 51 min.

Utfall:

- Den anställda blir sjuk från och med onsdag vecka III.
- Ordinarie arbetstid och mertidsgräns = 54 tim. – (8 tim. + 8 tim.) = 38 tim.
- Övertidsgränsen är 68 tim. 51 min. – (8 tim. + 8 tim.) = 52 tim. 51 min.

Kapitel IV

Från och med 1.8.2022 har ledigheten för vård av anhörig lagts till bland tid som är likställd med arbetad tid i § 4 punkt 3.

En ny modell för omvandling av semesterpenning (§19) till ledighet börjar tillämpas från 2023 (se cirkulärbilaga 3).

Rubriken för § 21 har ändrats till Semesterförmåner vid övergång från UKTA till AKTA

Det finns en likalydande bestämmelse om semesterförmåner vid övergång från en befattning till en annan i AKTA kap. IV § 21 och UKTA del A § 35. AKTA kap. IV § 21 tillämpas när övergången sker från ett avtalsområde till ett annat, dvs. då en lärare som omfattats av UKTA övergår till en befattning som ger rätt till semester enligt AKTA. UKTA del A § 35 tillämpas när övergången från en befattning till en annan sker inom UKTAs tillämpningsområde.

Bestämmelsens rubrik har förtydligats och det har gjorts förtydligande preciseringar i texten. Ändringarna inverkar inte på den etablerade tolkningen av bestämmelsen.

Övergången till och från sommartid

Vid den årliga övergången till sommartid på våren och tillbaka till vintertid på hösten fastställs den tidsmängd som berättigar till arbetstidsersättningar enligt den faktiskt arbetade tiden, inte på basis av tidsrymden mellan ifrågavarande klockslag på dygnet. Tid som berättigar till kvällsrespektive natttillägg samt söndagstillägg fastställs enligt officiella klockslag och arbetets faktiska varaktighet.

Kapitel V Tjänst-, arbets- och familjeledighet

Termen sjukledighet har ersatts av termen sjukfrånvaro. Detta ändrar inte tolkningen av avtalet.

Från 1.8.2022 har de anställda i enlighet med 4 kap. 7b § i arbetsavtalslagen rätt till ledighet för vård av anhörig (AKTA § 5 mom. 2).

Till punkten tillfällig vårdledighet (AKTA kap. V § 9 mom. 2) har fogats orden ”till exempel”. I tillämpningsanvisningen har gjorts ett tillägg om att då en tjänsteinnehavare eller arbetstagare i anställning hos kommunen eller kommunalförbundet ansöker om tillfällig vårdledighet, likställs distansarbete som den anställda utför med arbete utanför hemmet.

Kapitel IX Uppsägningsskydd och ersättning för en arbetarskyddsfullmäktig

Till AKTA har fogats ett nytt kapitel IX, som innehåller bestämmelser om uppsägningsskydd för en arbetarskyddsfullmäktig (§ 1), ersättning till en arbetarskyddsfullmäktig (§ 2) samt ersättning för inkomstbortfall för en arbetarskyddsfullmäktig (§ 3).

Bestämmelsernas innehåll har inte ändrats i praktiken, utan bestämmelserna har införts i AKTA från de separata tjänste- och arbetskollektivavtalen. Därför gäller följande tjänste- och arbetskollektivavtal inte längre fr.o.m. 1.4.2022:

- Tjänste- och arbetskollektivavtal om uppsägningsskydd och ersättning för arbetarskyddsfullmäktiga (29.04.2013)
- Tjänste- och arbetskollektivavtal om höjning av ersättningen för en månadsavlönad arbetarskyddsfullmäktig (1.10.2020)

Till en månadsavlönad ordinarie arbetarskyddsfullmäktig betalas i ersättning 96 euro från 1.2.2021 och 99 euro från 1.6.2022.

Om arbetarskyddsfullmäktigen representerar 700 eller fler anställda, är ersättningen dock 266 euro från 1.2.2021 och 273 euro från 1.6.2022. Denna protokollsanteckning gäller till slutet av avtalsperioden.

Om den ordinarie arbetarskyddsfullmäktigen tillfälligt är förhindrad att sköta sitt uppdrag som arbetarskyddsfullmäktig, betalas även arbetarskyddsfullmäktigens ersättare denna ersättning efter att den ordinarie arbetarskyddsfullmäktigens hinder har pågått utan avbrott i minst en månad, men högst så länge som ersättaren sköter den

ordinarie arbetarskyddsfullmäktigens uppdrag.

Se kapitel IX i cirkulärbilaga 3.

Ändringar i bilagorna till AKTA 2022–2025 och deras tillämpningsområde

I cirkulärbilaga 2 finns de höjda grundlönerna i AKTA:s lönebilaga från 1.6.2022

Barnomsorg (AKTA bilaga 5)

Daghemsföreståndarnas grundlöner och uppgiftsrelaterade löner höjs den 1.6.2023 med 3,1 procent.

En ny lönesättningspunkt för innehavare av tjänst som viceföreståndare har skapats (se cirkulärbilaga 3).

Arbetstiden för gårdskarlar (AKTA bilaga 11)

Bilaga 11 i det allmänna tjänste- och arbetskollektivavtalet för kommunsektorn gäller arbetstid för gårdskarlar. De ändringar som avtalats i AKTA bilaga 11 tillämpas från 1.2.2023 eller från ingången av den arbetsperiod som börjar närmast efter detta datum.

Rubriken för § 5 i AKTA bilaga 11 har ändrats och termerna veckoledighet samt ledighet per vecka har ändrats till veckovila. Termändringen ändrar inte tolkningen av avtalet.

I AKTA bilaga 11 § 8 finns en bestämmelse om beredskapstid för gårdskarlar. Från 1.2.2023 tillämpas de allmänna bestämmelserna om beredskapstid i AKTA kap. III § 5 på gårdskarlar beredskap.

Den tidigare § 8 i AKTA bilaga 11 tillämpas således inte längre efter det att ändringen trätt i kraft. Arbetsgivaren ska beakta ändringen bland annat i arbetstidsplaneringen vid överenskommelse om beredskap

Arbetsgrupper under avtalsperioden för AKTA 2022–2025

- Kommunala arbetsmarknadsgruppen, KAG, ska under perioden utreda tillägg så som rekryterings-, individuella- och engångstillägg.
- KAG ska under perioden göra en genomgång av utbildningsavtalet samt förtroendemannakapitlet. Vid behov anvisningar.
- KAG ska under perioden göra en genomgång av reglerna kring tillfällig vårdledighet. Vid behov anvisningar.
- KAG ska under perioden göra en genomgång av bestämmelser för sparande av/sparad semester t.ex. i samband med pensionsavgångar.
- KAG ska under perioden utreda och utvärdera behovet av att ändra ersättningsnivåerna för utrycknings och omställningspeng.

- KAG ska under perioden gå igenom bestämmelserna för resor i samband med läkarbesök samt relaterade texter i avtalen. Partena gör en jämförelse mellan de kommunala avtalen och landskapets avtal. Vid behov anvisningar.

Avtalsböcker

Information om de tryckta avtalsböckerna publiceras senare.

KOMMUNALA AVTALSDELEGATIONEN

Jesper Strandvik

Avtalschef

Bilagor:

1. Underteckningsprotokoll AKTA
2. Grundlönerna inom AKTA
3. Ändringar i AKTA