

Åländska avvikelser och övriga ändringar i TIM-AKA 2022-2025

Innehållsförteckning

UNDERTECKNINGSPROTOKOLL TILL DET KOMMUNALA ARBETSKOLLEKTIVAVTALET FÖR TIMAVLÖNADE 2022-2025.....	2
Allmän del.....	9
§ 2 Lokala avtal	9
Arbets tid	10
§ 9 Arbets tid i dagar bete enligt 6 § arbetstidslagen och i tvåskiftsarbete	10
§ 12 Arbets tid i kontinuerligt treskiftsarbete tillämpas inte på Åland	11
§ 13 Slop ad	11
§ 14 Arbets tidsarrangemang enligt § 7 i Arbetstidslagen (periodarbete) tillämpas inte på Åland	11
§ 23 Söndagsarbete	11
§ 24 Kvälls- och nattlägg samt skiftespåslag.....	12
§ 27 Söckenhelgsersättning	12
§ 33 a Handledararvode mom.1.....	13
Semester.....	14
§ 49 Tid som likställs med arbetad tid	14
§ 54 Flyttning av semester på grund av arbetsoförmåga	14
§ 55 Uträkning och betalning av semesterlön och semesterersättning	14
§ 55 Uträkning och betalning av semesterlön och semesterersättning (ÅL).....	14
§ 57 a Omvandling av högst 1/3 av semesterlönen till ledighet (ÅL centralavtal).....	14
Arbetsledigheter och vissa förmåner för arbetstagarna	17
§ 61 Sjuklön.....	17
§ 63 Plötsligt insjuknat barn	17
§ 66a Studieledighet.....	17
§ 67 Avlönade frånvarodagar	17
§ 69a Hälso- och sjukvårdsbesök.....	18
§ 69b Flyttningsledighet.....	18
§ 70 Lön för frånvarodagar	18
Förtroendemän och arbetarskyddsfullmäktiga.....	19
§ 71 Förtroendemän	19
§ 72 Arbetarskyddsfullmäktige	19

UNDERTECKNINGSPROTOKOLL TILL DET KOMMUNALA ARBETSKOLLEKTIVAVTALET FÖR TIMAVLÖNADE 2022-2025

§ 1 Avtalets giltighetstid och eventuell uppsägning av avtalet

Detta tjänste- och arbetskollektivavtal är i kraft 1.4.2022–30.4.2025. 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.

Avtalet innehåller inte några retroaktiva åtaganden/skyldigheter för arbetsgivaren förutom de lönejusteringar och justeringar av förtroendemannaarvodet samt arvodet för arbetarskyddsfullmäktige som gäller från 1.6.2022.

Som en del av avtalet har parterna enats om ett löneutvecklingsprogram (se § 9).

§ 2 Avtalshöjningar 2022

mom. 1 **Allmän förhöjning 1.6.2022**

Grundtimlönerna och ackordslönerna höjs 1.6.2022 eller vid ingången av den lönebetalningsperiod som börjar närmast detta datum genom en allmän förhöjning på 27 cent per timme, dock minst 2,0 procent.

Lönerna justeras på det sätt som framgår av tabellen nedan. De individuella tilläggen höjs med 2 procent, dock minst med 1 cent. Arbetserfarenhetstilläggen och arbetsmiljöstilläggen höjs inte.

Den retroaktiva löneförhöjningen från och med 1 juni 2022 betalas inte till en anställd eller tjänsteinnehavare vars anställnings/tjänsteförhållande inleddes efter 1.5.2022 och avslutades före 1.9.2022.

Förtroendemän från 1.6.2022

Förtroendemännens individuella tillägg höjs med 1 cent per timme 1.6.2022 eller vid ingången av den lönebetalningsperiod som börjar närmast detta datum. Det individuella tillägget för huvudförtroendemän är 0,48–1,64 euro per timme.

Arbetarskyddsfullmäktiga från 1.6.2022

Till de arbetarskyddsfullmäktiga betalas en ersättning på 0,60 euro per timme från 1.6.2022 eller från ingången av den lönebetalningsperiod som börjar närmast detta datum. För en arbetarskyddsfullmäktig som representerar 700 eller fler anställda är ersättningen dock 1,66 euro.

Lönegrupp		Euro/h	Förhöjning 2 procent minst 27cent
I	A	14,17 - 15,95	
	B	12,73 - 14,80	
	C	11,87 - 13,34	
II	A	11,45 - 12,41	
	B	11,70 - 11,97	
III		11,11 - 11,60	
IV		10,38	
O		10,63	
Lönerna för arbetstagare under 18 år		9,77 - 10,01	

Den allmänna förhöjningen 1.6.2022 har följande verkan på de kvartalsvisa medeltiminkomster som avses i § 35 mom. 1 i kollektivavtalet: De medeltiminkomster som räknats ut på III och IV kvartalet år 2021 samt I kvartalet år 2022 höjs med 2,0 procent och de medeltiminkomster som räknats ut på II kvartalet år 2022 höjs med 1,33 procent. De höjda medeltiminkomsterna tillämpas från den dag då den ovan nämnda allmänna förhöjningen har trätt i kraft.

mom. 2 **Central justeringspott i form av allmän förhöjning 1.11.2022**

Tjänsteinnehavarnas och arbetstagarnas uppgiftsrelaterade löner eller därmed jämförbara månadslöner höjs 1.11.2022 eller vid ingången av den lönebetalningsperiod som börjar närmast detta datum. genom en allmän förhöjning. Förhöjningen är 0,5 procent. De individuella tilläggen höjs med 0,5 procent. Arbetserfarenhetstilläggen och arbetsmiljöstilläggen höjs inte.

§ 3 Avtalshöjningarna 2023

mom. 1 **Allmän förhöjning 1.6.2023**

Lönerna höjs 1.6.2023 eller vid ingången av den lönebetalningsperiod som börjar närmast detta datum genom en allmän förhöjning på 1,5 procent.

mom. 2 **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 TIM-AKA 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.

Den lokala justeringspotten används för höjning av uppgiftsrelaterade löner och/eller för betalning av individuella tillägg eller motsvarande förhöjningar.

mom. 3 Beräkning av den lokala justeringspotten
De lokala justeringspotterna beräknas på summan av medeltiminkomsterna enligt TIMAKA § 35 för tillsvidareanställda arbetstagare.

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. 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.

mom.6 Stupstock för avtalshöjningarna 2023

Parterna har kommit överens om att tillämpa rikets modell gällande stupstock för 1,9 procentenheter av avtalshöjningarna 2023 (KA-cirkulär 7/2022). Parterna går gemensamt igenom resultaten från riket och publicerar cirkulär kring effekterna av stupstocksmodellen på de åländska avtalen senast 3 månader efter rikets förhandlingsresultat.

§ 4 Avtalshöjningarna 2024**mom. 1. 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).

mom. 2. Allmän förhöjning 1.6.2024

Lönerna höjs 1.6.2024 eller vid ingången av den lönebetalningsperiod som börjar närmast detta datum genom en allmän förhöjning på 1,5 procent.

mom. 3 Lokal justeringspott 1.6.2024

Den lokala justeringspotten är 1 procent (0,4 procent lokal justeringspott och 0,6 procent löneutvecklingsprogrammet).

mom. 5 Stupstock för avtalshöjningarna 2024

Parterna har kommit överens om att tillämpa rikets modell gällande stupstock för 1,9 procentenheter av avtalshöjningarna 2024 (KA-cirkulär 7/2022). Parterna går gemensamt igenom resultaten från riket och publicerar cirkulär kring effekterna av stupstocksmodellen på de åländska avtalen senast 3 månader efter rikets förhandlingsresultat.

§ 5 Bättre anställningsvillkor än i kollektivavtalet

Anställningsvillkor som 31.3.2022 var bättre än villkoren i detta kollektivavtal och den lönenivå som uppstått på basis av de tidigare bättre villkoren förblir oförändrade om inte något annat överenskommit genom detta kollektivavtal. Lokal system som gäller ersättning för resekostnader eller kostpenning iakttas

§ 6 Medlemsavgifter till fackföreningar

Arbetstagare

Vid inkasseringen av medlemsavgifter för fackanslutna arbetstagare iakttas fortsättningsvis de bestämmelser som gällde 31.3.2022

§ 7 Fortlöpande förhandlingar

Avtalsparterna iakttar principerna om fortlöpande förhandlingar under avtalsperioden i de kollektivavtalsfrågor som parterna tar upp. Avtalsparterna följer regelbundet med arbetet i rikets arbetsgrupper under avtalsperioden.

§ 8 Ändringar och preciseringar i avtalstexten

§ 16 Arbetstidens början och slut samt arbetsskiftsförteckningen

§ 26 Förhöjning för exceptionell arbetstid Strukturen på bestämmelserna om förläggning och flyttning av arbetstiden har ändrats. Bestämmelsen om förhöjning för exceptionell arbetstid har förtydligats och förenats med bestämmelsen om flyttning. Tolkningen av bestämmelserna har inte förändrats jämfört med tidigare.

Bilaga 3 § 2 Individuellt tillägg Bestämmelsen om handledning i arbetsplatsförlagd utbildning har förtydligats.

§ 3 Arbetsmiljötillägg Grunden om anpassning efter yrkesarbetares arbetstakt har strukits som onödig.

§ 68 Lön för repetitionsövningar En bestämmelse om kompletterande tjänstgöring enligt civiltjänstlagen har lagts till.

§ 69 Hälsundersökningar Bestämmelsen om undersökningar som föregår förlossning har förtydligats.

§ 71 Förtroendemän I mom. 3 har det individuella tillägget för huvudförtroendemän höjts.

§ 72 Arbetarskyddsfullmäktiga En bestämmelse om uppsägningskydd och ersättning till ersättare har lagts till. Ersättningen till en arbetarskyddsfullmäktig höjs.

Med anledning av familjeledighetsreformen ändras följande bestämmelser:

§ 2 Lokala avtal

§ 35 Uträkning och justering av medeltiminkomsten

§ 49 Tid som likställs med arbetad tid, punkt 3

§ 52 Bestämning av semester, mom. 5

§ 56 Procentuell semesterlön, mom. 2

§ 58 Semesterersättning när anställningen upphör, mom. 4, stycke 2

§ 60 Vissa deltidsanställdas rätt till ledighet och semesterersättning, mom. 3

§ 63–64 Rätt till familjeledighet och ledigheter med lön

De nya bestämmelserna i § 2, § 49 punkt 3 a, § 52 mom. 5 a., § 56 mom. 2 punkt 1 a, § 58 mom. 4 stycke 3, § 60 mom. 3 a, § 63 mom. 2 a och § 64 a 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. De bestämmelser som gällde 28.2.2022 tillämpas om barnets beräknade födelsedatum infaller före 4.9.2022 eller om adoptivbarnet tas i vård före 31.7.2022. Dessutom tillämpas bestämmelserna oberoende av barnets beräknade födelsedatum, om barnet föds 29.7.2022 eller tidigare.

Närmare information om anvisningar om TIM-AKA underteckningsprotokoll § 8 *Ändringar och preciseringar i texten* publiceras i senare cirkulär.

§9 Övriga överenskommelser

- Arbetsmiljötillägg (bilaga 3 §3)

Parterna har enats om att arbetsgivaren under avtalsperioden lokalt ska utvärdera och vid behov revidera sitt system gällande arbetsmiljötilläggen enligt TIM-AKA bilaga 3 § 3 senast 31.12.2023. Representanter från FOA-Å r.f. ska ges möjlighet att höras i frågan.

- Löneutvecklingsprogram

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 potter 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 potterna 2025-2027 kommer senare.

§ 10 Unga arbetstagare

Medan detta kollektivavtal är i kraft kan man komma överens om följande i fråga om lönen för unga arbetstagare: För att förbättra sysselsättnings- och praktikförutsättningarna för unga under 25 år kan den högsta lönen för unga betalas för obligatorisk praktik i anknytning till examen. För att förbättra sysselsättningsförutsättningarna för unga kan man genom lokala avtal avvika från bestämmelserna i § 31–32 i kollektivavtalet i fråga om lön för praktikantjobb, sommarjobb o.d. under semesterperioden. Denna bestämmelse gäller inte s.k. säsongsarbetare.

§ 11 Betalning av justerade löner

De justerade lönerna, arvodena och tilläggen be

talas första gången senast inom två månader och retroaktiva förhöjningar senast inom fyra månader efter avtalets undertecknande. Om det på grund av tidsbrist och/eller uträkningstekniska skäl inte är möjligt att göra utbetalningarna inom ovan nämnda tidsfrister kan man lokalt komma överens om senare utbetalningspunkter.

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.

Jomala den 23 november 2022

KOMMUNALA AVTALSDELEGATIONEN

FACKORGANISATIONEN FÖR OFFENTLIGT ANSTÄLLDA PÅ ÅLAND, FOA-Å R.F.

Med samkommun i avtalet avses kommunalförbund enligt den åländska kommunallagen. Sidhänvisningarna avser sidan i rikets TIM-AKA 2022-2025.

Observera att KAD-cirkulär 9/2023 har publicerats avseende utfall av stupstocken som nämns i § 3 och § 4 i underteckningsprotokollet för TIM-AKA 2022-2025. Vidare har hanteringen av den centraliserade justeringspotten, som nämns i underteckningsprotokollet för TIM-AKA 2022-2025 § 4 mom. 1, behandlats i KAD-cirkulär 4/2024. I underteckningsprotokollet för TIM-AKA 2022-2025 framgår även information om ändringar som skett till följd av familjeledighetsreformen.

Allmän del

§ 2 Lokala avtal

Detta avtal tillämpas inte till den del man lokalt kommit överens om att avvika från bestämmelserna i detta avtal. Genom lokala avtal kan man dock inte avvika från detta avtals bestämmelser om den genomsnittliga längden på den ordinarie arbetstiden, semesterns längd eller förmåner vid sjuk- och moderskapsledighet eller från strukturen på delackordlönesättningarna i bilaga 4. Man kan inte heller genom ett lokalt avtal komma överens om att betala en arbetstagare lägre lön än den lägsta grundtimlön som anges i grundtimlönegrupperna i bilaga 1 till detta avtal. (ÅL)

Tillämpningsdirektiv

När man avtalar om att minska lönekostnaderna ska minskningen i första hand inriktas på andra lönefaktorer än grundtimlönerna.

Enligt § 13 mom. 1 i huvudavtalet eller den fullmakt som Kommunala avtalsdelegationen gett till kommunerna 28.12.1992 för att ingå lokala avtal och det protokoll om regler kring lokala avtal som undertecknats mellan avtalsparterna 13.5.1993 iakttas bestämmelserna angående avtal om avvikelser inte ifall det i centralt gällande tjänste- eller arbetskollektivavtal har avtalats annat om ingående av lokala avtal genom egna specialbestämmelser. I så fall tillämpas de särskilda bestämmelserna i det centrala arbetskollektivavtalet. (ÅL)

Arbetstid

§ 9 Arbetstid i dagarbete enligt 6 § arbetstidslagen och i tvåskiftarbete

mom.1 Ordinarie arbetstid

Den ordinarie arbetstiden är, utom för deltidsanställda, 7 – 8 timmar om dygnet, om inte de **kommunala verksamheternas särskilda karaktär förutsätter något annat, och 38 timmar och 15 minuter i veckan.**

Tillämpningsanvisning:

Arbetstiden per vecka kan till exempel förläggas i arbetsskiftförteckningen **enligt rad 1**. Under veckor där det ingår arbetstidsförkortande dagar till exempel **enligt rad 2, 3 och 4**.

Mån	Tis	Ons	Tors	Fre	Lör	Sön	Abr.tid
8	8	8	8	6,25	-	-	38,25
8	8	8	6,60	X	-	-	30,60
8	8	6,95	X	X	-	-	22,95
X	X	X	8	7,30	-	-	15,30

Arbetsskiftförteckningen bör göras upp så, att en arbetsdag är kortare än 8 timmar en normal arbetsvecka. Under söckenhelgsveckor i allmänhet är veckans sista arbetsdag kortare.

Om de kommunala funktionerna har sådan särskild karaktär att det inte är ändamålsenligt att tillämpa en arbetsskiftförteckning enligt ovan, kan man i veckoarbetstid också iakttä något annat förfarande.

mom.2 Arbetstiden under söckenhelgsveckor

Nyårsdagen, trettondagen, långfredagen, annandag påsk, första maj, Kristi himmelfärdsdag, självstyrelsedagen, midsommaraftonen, **självständighetsdagen**, julaftonen, juldagen och annandag jul är extra lediga dagar, om det är möjligt med beaktande av arbetets natur. (ÅL)

Om en ovannämnd dag infaller på någon annan dag än lördag eller söndag, är arbetstiden under veckan eller arbetsperioden 7 timmar 39 minuter kortare än den arbetstid per vecka som nämns i § 9 mom. 1. När det gäller deltidsarbetstid förkortas denna för varje arbetstidsförkortande söckenhelg med den andel av 7 timmar 39 minuter timmar som arbetstagarens deltidsarbetstid utgör av full arbetstid enligt 9 § mom. 1. Övriga söckenhelger förkortar inte arbetstiden under respektive vecka eller arbetsperiod.

§ 12 Arbetstid i kontinuerligt treskiftsarbete tillämpas inte på Åland~~**§ 13 Slopäd**~~**§ 14 Arbetstidsarrangemang enligt § 7 i Arbetstidslagen (periodarbete) tillämpas inte på Åland****§ 23 Söndagsarbete**

mom.1 För annat arbete än skiftarbete som utförts klockan 00.00 - 24.00 på söndag eller annan kyrklig helgdag, påskafton, första maj, **självstyrelsedagen**, midsommarafton, självständighetsdagen betalas: (ÅL)

- en med 100 % förhöjd lön för de första arbetstimmar under kalenderdygnet för vilka betalas söckenhelg ersättning enligt § 27 nedan och

- i övrigt en med 200 % förhöjd lön.

I ovan nämnda ersättningar ingår ersättning för eventuellt övertidsarbete per dygn och vecka.

Tillämpningsanvisning:

På söndagar och till exempel på en trettondag som infaller på en lördag betalas lönen förhöjd med 200 % för arbete klockan 00–24. Denna tredubbla timlön betalas både för ordinarie arbetstid och för övertid. Övertidsarbete ersätts inte separat.

För arbete som utförs klockan 00–24 under dagar som berättigar till söckenhelg ersättning betalas för de första 7 timmarna 39 minuterna söckenhelg ersättning och timlönen förhöjd med 100 %. För de överskridande arbetstimmar betalas lönen förhöjd med 200 %. Denna tredubbla timlön betalas både för ordinarie arbetstid och för övertid. Övertidsarbete ersätts inte separat.

Dagar som berättigar till söckenhelg ersättning är långfredagen, annandag påsk, Kristi himmelfärdsdag, midsommarafton, och på annan dag än lördag och söndag infallande nyårsdag trettondag, första maj, **självstyrelsedag**, självständighetsdag, julafton, juldag och annandag jul § 27 (ÅL)

mom. 2 Skiftarbete

För skiftarbete som utförs på söndag eller kyrklig helgdag, första maj, **självstyrelsedagen** och självständighetsdagen betalas en förhöjd lön med 100% . Om arbetet är övertidsarbete, betalas dessutom övertidsarbete som räknas ut på arbetstagarens oförhöjda lön. (ÅL)

Söndag och kyrkliga helgdagar samt midsommarafton anses börja kl. 18 föregående dag och sluta kl. 24 på söndagen eller helgdagen.

För skiftarbete som utförts på påskafton kl. 00.00–24.00, på midsommardagen eller på julafton som infaller på en lördag eller söndag betalas en med 200 % förhöjd lön, och för skiftarbete som utförts på julafton som infaller någon annan dag än på en lördag eller söndag betalas en med 100 % förhöjd lön. I dessa förhöjda löner ingår ersättning för eventuellt övertidsarbete per dygn eller vecka samt den förhöjning som nämns i första stycket ovan. Julafton anses börja kl. 18 föregående dag och sluta kl. 24 på nämnda helgdagsafton.

§ 24 Kvälls- och nattlägg samt skiftespåslag

mom.1 Kvälls- och nattlägg
Till en arbetstagare betalas för sådant arbete mellan kl. 18.00 och 21.00 som inte är skiftarbete ett kvällstillägg på 15 % och mellan kl. 21.00 och 7.00 ett nattlägg på 30 %, vilka räknas ut på basis av medeltiminkomsten enligt 35 § mom. 1. (ÅL)

§ 27 Söckenhelg ersättning

mom.1 Betalning av söckenhelg ersättning
För långfredagen, annandag påsk, Kristi himmelfärdsdag, midsommarafton eller på någon annan veckodag än lördag eller söndag infallande nyårsdag, trettondag, första maj, **självstyrelsedag**, självständighetsdag, julafton, juldag eller annandag jul betalas till arbetstagaren 7 timmar 39 minuters lön i söckenhelg ersättning beräknad på medeltiminkomsten uträknad enligt 35 § mom. 1, oberoende av om arbetstagaren under de ovan nämnda dagarna har arbetat eller varit ledig. (ÅL)

Till deltidsarbetande arbetstagare betalas, med avvikelse från vad som sägs i första stycket söckenhelg ersättning enligt det timantal med vilket arbetstiden förkortas på grund av en dag som nämns i första stycket.

Söckenhelg ersättning betalas för arbetad tid kl. 00.00 - 24.00 under en dag som berättigar till söckenhelg ersättning, högst för de första timmarna 7 timmar 39 minuter i arbete. söndag och kyrkliga

§ 33 a **Handledararvode mom.1**

Till anställd som handleder studerande som gör sin studiepraktik (lära i arbete eller motsvarande) betalas en penningersättning om 2,10 euro per handledningstimme. När fler anställda handleder studerande delas ersättningen proportionellt mellan dessa i enlighet med den arbetstid som den anställda handleder en studerande. (tillförlitlig utredning, tillexempel krysslista) (ÅL)

mom. 2 Till en anställd som är behörig som examensbedömare för studerande betalas en särskild ersättning om 70 € för varje bedömningstillfälle (bedömningen ca 1 arbetsvecka) (ÅL)

Semester

§ 49 Tid som likställs med arbetad tid

9) annan tillåten frånvaro under sammanlagt högst 30 kalenderdagar under kvalifikationsåret, förutsatt att arbetstagaren under kvalifikationsåret har varit i arbete hos kommunen eller **kommunalförbundet** under minst 22 arbetsdagar. Om arbetstagaren får semester eller semesterersättning för frånvarotiden på grund av ett anställningsförhållande till en annan arbetsgivare, kan man helt och hållet låta bli att räkna en sådan frånvarotid som likställd med arbetade dagar. Som annan tillåten frånvaro anses också frånvarotid som överskrider de i punkt 2, 5 och 6 nämnda tiderna. (ÅL)

§ 54 Flyttning av semester på grund av arbetsoförmåga

mom.1 Om en arbetstagarare när semestern eller den sparade ledigheten börjar eller under den är arbetsoförmögen på grund av sjukdom, förlösning eller olycksfall, flyttas de semesterdagar eller dagar av sparad ledighet som infaller under tiden av arbetsoförmåga till en senare tidpunkt, om arbetstagaren anhåller om det utan ogrundat dröjsmål och, om möjligt, innan semestern börjar.

Protokollsanteckning

Bestämmelserna i § 54 tillämpas från och med **1.5.2014** oberoende av vilket kvalifikationsårs semester det är fråga om (ÅL).

§ 55 Uträkning och betalning av semesterlön och semesterersättning

Utbyte av semesterlön mot ledighet

Mom. 9.

Den förhöjningsdel i semesterlönen som avses ovan i mom. 1–6 eller en del av den kan med arbetstagarens samtycke ges i form av ledighet enligt bilaga 6 från 2023.

~~§ 55 Uträkning och betalning av semesterlön och semesterersättning (ÅL)~~

~~Vad gäller omvandling av semesterlönen tillämpas centralt avtal om Omvandling av högst 1/3 av semesterlönen till §57a.~~

~~§ 57a Omvandling av högst 1/3 av semesterlönen till ledighet (ÅL centralavtal)~~

~~mom. 1 Högst en tredjedel av arbetstagarens semesterlön för den semester som intjänats för semesteråret kan på frivillig basis omvandlas till ledighet med lön på det sätt som framgår av tabellen i mom.9. Den lokala arbetsgivaren fattar beslut om den praktiska tillämpningen av bestämmelsen hos kommunen/kommunalförbundet.~~

- mom. 2 — Företrädaren för den kommunala arbetsgivaren och arbetstagaren gör tillsammans upp en skriftlig plan beträffande omvandlingen av ovannämnda del av semesterlönen till en motsvarande ledighet med lön och de tidpunkter då han ämnar hålla ifrågavarande ledigheter. Sådant avtal bör ingås före semesterperiodens början. Ledigheten ska ges inom förloppet av samma period som den semester som hör till samma kvalifikationsår som semesterlönen och den kan förenas med arbetstagarens semester.
- mom. 3 — Ledigheten ges inom ramen för vad arbetsuppgifterna och arbetstidsarrangemangen på arbetsplatsen medger.
- mom. 4 — Uträkning av semesterlön och lön för ledigheten 1) Till den del man har avtalat om ersättande av en tredjedel av semesterlönen med motsvarande fritid, räknas den ordinarie semesterlönen genom att multiplicera det i 55 § mom. 2 i arbetskollektivavtalet avsedda aritmetiska medelvärdet med talet 1,0.
- Till den del en mindre del av semesterlönen ersätts med ledighet räknas den ordinarie semesterlönen genom att multiplicera det aritmetiska medelvärdet med en motsvarande större koefficient enligt tabellen i mom. 9.
- 2) Den lön som betalas för tiden för ovannämnda motsvarande ledighet räknas ut i enlighet med 35 § mom.1 och 55 § mom.1 punkten i det kommunala arbetskollektivavtalet för timavlönade arbetstagare.
- 3) Beträffande framskjutande och hållandet av ledigheten iakttas vad om semester är avtalat. Om en arbetstagare insjuknar, avbryts ledigheten så att den räknat fr.o.m. följande dag förändras till sjukledighet.
- mom. 5 — Tiden för ledigheten är kvalificerande för semester, arbetserfarenhetstillägg och motsvarande förmåner på samma sätt som semesterdagar. När semesterns längd fastställs på basen av semesterkvalifikationsåret betraktas ledigheten såsom likvärdig med arbetade dagar på samma sätt som semesterdagar gör detta.
- mom. 6 — När arbetstiden beräknas beaktas ledigheten på samma sätt som tiden för semester. Om arbetsförhållandet upphör på grund av att arbetstagaren omedelbart övergår i anställning hos en annan förvaltningsenhet inom samma kommun eller kommunalförbund har han rätt att överflytta kvarstående ledighet till sin nya anställning för att hållas i denna.
- mom. 7 — När arbetsförhållandet upphör i andra fall än den i den föregående punkten nämnda fallet eller om arbetstagaren övergår till att arbeta på deltid, betalas den del av semesterlönen som motsvarar den icke hållna ledigheten enligt tabellen i mom.9.
- mom.8 — Man kan omvandla en del av semesterlönen till ledighet i enlighet med alternativen i

_____ följande tabell. Där anges för varje alternativ motsvarande koefficient för uträkning av den
 _____ ordinarie semesterlönen då semesterrätten i arbetsdagar är 38, 28, eller 23. Högsta antalet
 _____ lediga dagar som motsvarar en tredjedel av semesterlönen är då respektive 19, 14 eller 11.

mom. 9 _____ Semesterrätt 38 arbetsdagar enligt TIM-AKA 50 § mom. 2:

mom. 9 Semesterrätt 38 arbetsdagar enligt TIM-AKA 50 § mom. 2: (ÅL)

Lediga dagar	Koefficient för beräkning av den ordinarie semesterlönen
19	1,0
15	1,105
10	1,235
5	1,37

Semesterrätt 28 arbetsdagar enligt TIM-AKA 50 § mom. 2 punkt 3. (ÅL)

14	1,0
11	1,11
8	1,21
4	1,36

Semesterrätt 23 dagar enligt TIM-AKA 50 § mom 2 punkt 3. (ÅL)

11	1,0
7	1,18
3	1,36

Arbetsledigheter och vissa förmåner för arbetstagarna

§ 61 Sjuklön

mom. 1

Om en arbetstagare genom ett vederbörligen godkänt läkarintyg har visat att han eller hon är oförmögen att utföra sitt arbete och om sjukdomen eller olycksfallet inte har inträffat under sådana förhållanden som enligt arbetsavtalslagen utgör hinder för erhållande av sjuklön, betalas under pågående anställning sjuklön under samma kalenderår enligt nedan. En arbetstagare har även rätt till sjuklön för organdonation och förberedelser inför organdonation (ÅL).

mom. 7 (ÅL)

Arbetsförmågan ska påvisas genom ett vederbörligen godkänt läkarintyg. Arbetsförmågan kan påvisas också på något annat tillförlitligt sätt i fråga om arbetsförmåga som varar högst fem dagar eller, enligt beslut av den behöriga myndigheten, också i fråga om arbetsförmåga som varar längre än fem dagar, såvida inte den som beviljar sjukledigheten av särskilda skäl anser att det också i dessa fall behövs läkarintyg. (ÅL)

Tillämpningsanvisning:

Ett annat tillförlitligt sätt kan till exempel vara ett intyg av en hälsovårdare eller sjukskötare. Den behöriga myndigheten kan också besluta att det vid mycket kort sjukfrånvaro inte behövs något intyg, utan enbart tillstånd av chefen. För att få dagpenning enligt sjukförsäkringslagen ska den försäkrade i allmänhet visa folkpensionsanstalten ett godtagbart läkarintyg över sin sjukdom, förutom för den så kallade självrisktiden. (ÅL)

mom. 8 (ÅL)

En anställd som på remiss av läkare bör genomgå en rehabilitering som godkänts av folkpensionsanstalten (FPA) har rätt att för frånvarotiden få lön i enlighet med vad som beskrivs om sjuklön enligt denna paragraf. Ersättning från FPA ska betalas till arbetsgivaren.(ÅL)

Tillämpningsanvisning: Eventuell ersättning för resor och uppehålle FPA betalas den till anställda. Övriga ersättningar betalas till arbetsgivaren(ÅL)

§ 63 Plötsligt insjuknat barn

Hänvisning till AKTA kapitel V. Tillfällig vårdledighet § 9 mom.1-7 (ÅL)

§ 66a Studieledighet

Hänvisning till AKTA Kapitel V. Studieledighet § 10 mom 1.

§ 67 Avlönade frånvarodagar

Hänvisning till AKTA kapitel V . Vissa tjänst -och arbetsledigheter § 11 mom 1-6.

§ 69a Hälso- och sjukvårdsbesök

Till tjänsteinnehavare/arbetstagare beviljas tjänst-/arbetsledighet med lön för att göra läkarbesök, tandläkarbesök, besök hos tandhygienist besök vid mentalvårdsbyrå, fysikalisk behandling som föreskrivits av läkare eller blodgivning då anmälan härom görs minst tre arbetsdagar på förhand.(ÅL)

Tillämpningsanvisning

Tjänste-/arbetsledighet kan beviljas enbart för faktisk tid som går åt till besöket. Om tidpunkten för ovannämnda besök överenskommes med arbetsgivaren. (ÅL)

§ 69b Flyttningsledighet

Åt arbetstagaren beviljas arbetsledighet med lön för flyttningsdag om han och hans familj ska flytta till annan bostad med ny adress under förutsättning att flyttningen ska sammanfalla med viss dag i en månad och inte kan förläggas till arbetstagarens veckoledighet och att båda makar är förvärvsarbetande eller att det är fråga om ensamförsörjare. (ÅL)

§ 70 Lön för frånvarodagar

Den lön som ska betalas för en i denna paragraf avsedd och eventuell annan avlönad ledighet från arbetet räknas ut på basis av medeltiminkomsten enligt § 35 mom. 1.

Anmärkning

Kommunala avtalsdelegationen har gett en rekommendation till kommunerna och kommunalförbunden om lön under arbetsledighet som eventuellt beviljats för deltagande i sammanträden vid de högsta beslutande organen för huvudavtalsorganisationerna (KAD: s cirkulär nr 26/1990).(ÅL)

Förtroendemän och arbetarskyddsfullmäktiga

§ 71

Förtroendemän

mom.4

Ersättande av en förtroendemans inkomster

Kommunen eller kommunalförbundet ersätter de inkomster som förtroendemännen förlorar för att de är verksamma som förtroendemän eller på annat sätt fullgör uppdrag som överenskommit med arbetsgivaren. Likaså ersätts det inkomstbortfall som följer av att en förtroedeman deltar i en inspektion som arbetarskyddsinspektören förrättar på arbetsplatsen.

Ersättningen för inkomstbortfall till huvudförtroendemän och förtroendemän avtalas lokalt till exempel enligt § 35. Grundtimlönen för en huvudförtroedeman i huvudsyssla ska vara minst så stor som den nedre gränsen i lönegrupp I A anger.

Till en huvudförtroedeman betalas från 1.6.2022 ett individuellt tillägg på **0,48–1,64 €/timme**, vilket inkluderas i den ersättning för inkomstbortfall som anges i föregående stycke och i den lön som betalas för arbetad tid. Tilläggets storlek bestäms inom de nämnda gränserna med beaktande av hur omfattande huvudförtroendemannens uppgifter är och huruvida huvudförtroendemannen deltar i sådana utvecklingsprojekt som arbetsgivaren genomför och/eller i utvecklingen och införandet av produktivitetssystem.

Tillägget kan med stöd av ett lokalt avtal betalas till någon annan förtroedeman i stället för till huvudförtroendemannen, särskilt i samband med planering och tillämpning av produktivitetssystem. Av särskilda orsaker kan förtroendemannaersättningen enligt lokal överenskommelse delas på en eller flera förtroendemän.(ÅL)

Huvudförtroedeman och förtroedeman har rätt att vid två tillfällen årligen om maximalt 4 timmar per gång delta i sådan avtalsinformation som hans huvudavtalsorganisation anordnar. Det inkomstbortfall som förorsakas av deltagandet ersätts enligt samma grunder som för de övriga förtroendemannauppdragen.(ÅL)

§ 72

Arbetarskyddsfullmäktige

Ersättning till arbetarskyddsfullmäktige från 1.6.2022 är **0,60** euro / timme.