



Kommunala avtalsdelegationen

Handläggare
Jesper StrandvikDatum
2023-1-31

Mottagare

Kommunerna och kommunalförbunden på Åland

Tjänste- och arbetskollektivavtal för kommunsektorns tekniska personal 2022–2025 (TS-22)

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.

Tjänste- och arbetskollektivavtal för kommunsektorns tekniska personal (TS - 22)

En bilaga till underteckningsprotokollet till TS finns i cirkulärbilaga 1. Åländska avvikelser finns i bilaga 2.

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 uppgiftsrelaterade minimilönerna i lönegrupperna höjs den 1.6.2022 enligt följande:

Lönegrupp I	1 937,03
Lönegrupp II	2 119,72
Lönegrupp III	3 460,17

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.

Den retroaktiva löneförhöjningen, 2,0 procent dock minst 46 euro, 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.

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

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 0,48 procent samt. Det individuella tillägget enligt § 12 och separatillägget enligt § 14 i TS-22 höjs med 0,48 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.

Dessutom har en central pott om 0,02 procent använts för höjning av de uppgiftsrelaterade minimilönerna. De uppgiftsrelaterade minimilönerna i lönegrupperna höjs den 1.11.2022 enligt följande:

Lönegrupp I	1 996,33
Lönegrupp II	2 279,89
Lönegrupp III	3 576,78

Minimilönen enligt § 10 i TS-22 är 1 878,16 euro från 1.11.2022.

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 § 12 och separatillägget enligt § 14 i TS-22 höjs i enlighet med den allmänna förhöjningen. 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 § 10 i TS-22 är 1 906,33 euro från 1.6.2023.

Lönegrupper

De uppgiftsrelaterade minimilönerna enligt § 8 mom. 1 i lönekapitlet i TS-22 höjs i enlighet med den allmänna förhöjningen.

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.

Arbetsgivaren bör fästa vikt vid att den lokala justeringspotten 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. 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 10/2022). 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 § 12 och separattillägget enligt § 14 i TS-22 höjs i enlighet med den allmänna förhöjningen. 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 § 10 i TS-22 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) lönesumman inom det allmänna tjänste- och arbetskollektivavtalet för kommunsektorns tekniska personal per den 31.5.2024 (eller en så normal månad som möjligt samma år).

Lönegrupper

De uppgiftsrelaterade minimilönerna enligt § 8 mom. 1 i lönekapitlet i TS-22 höjs i enlighet med den allmänna förhöjningen.

Stupstock för avtalshöjningarna 2024

Parterna har kommit överens om att tillämpa rikets modell gällande stupstock för 1,9 procentenheter av avtalshöjningarna 2024 (KA-cirkulär 10/2022). 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 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 pottarna 2025-2027 kommer senare.

Avtalsändringar i TS-22

Familjeledighetsreformen

Med anledning av familjeledighetsreformen ändras följande bestämmelser i TS-22:

- kap. I § 4

- kap. II § 15

- bilaga 2 § 2

De nya bestämmelserna 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 de nämnda **bestämmelserna** (kap. I § 4, kap. II § 15 och bilaga 2 § 2) Om barnet föds och rätten till föräldrapenning börjar före 1.8.2022, tillämpas den tidigare formuleringen av de

nämnda bestämmelserna (kap. I § 4, kap. II § 15 och bilaga 2 § 2), oberoende av barnets beräknade födelsedatum.

Den omfattande familjeledighetsreformen i AKTA har behandlats i KAD-cirkulär 2/2023.

Ändringar i kapitlen i TS-22

Kap I § 4 Iakttagande av bestämmelserna i AKTA

I paragrafen har tillagts kap. IX, Uppsägningskydd och ersättning för en arbetarskyddsfullmäktig.

TS bilaga 2 § 4

Från 1.4.2022 avses i TS bilaga 2 § 4 med nattarbete sådant arbete som genomförs mellan kl. 21.00-07.00.

Ändringar i AKTA 2022–2025

Det har gjorts ändringar i AKTA 2022–2025. I detta TS-cirkulär lyfter vi fram sådana ändringar i AKTA som den som tillämpar TS-22 behöver känna till.

Se KAD-cirkulär 2/2023.

Kapitel III Arbetstid

AKTA kapitel III Arbetstid

Avbruten arbetsperiod i deltidarbete (periodarbete)

Bestämmelserna i § 15 mom. 2 punkt 2 i arbetstidskapitlet i AKTA 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 deltidanställda 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 deltidanställdas ordinarie arbetstid samt på mertids- och övertidsgränserna, på motsvarande sätt som vid andra arbetstidsformer.

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 bilaga 3 i KAD-cirkulär 2/2023).

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 nattlägg samt söndagstillägg fastställs enligt officiella klockslag och arbetets faktiska varaktighet.

AKTA kap. 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. 7 b § i arbetsavtalslagen rätt till ledighet för vård av anhörig (AKTA § 5 mom. 2).

I paragrafen om tillfällig vårdledighet (AKTA kap. V § 9 mom. 2) har lagts till 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.

Arbetstiden för gårdskarlar (AKTA bilaga 11)

I TS-22 iakttas AKTA bilaga 11.

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 AKTA bilaga 11 § 5 har ändrats och termerna veckoledighet och 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 inte längre efter det att ändringen trätt i kraft. Arbetsgivaren ska beakta ändringen bland annat i arbetstidsplaneringen och vid överenskommelse om beredskap.

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 (i KAD-cirkulär 2/2023).

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 TS-22
2. Åländska avvikelser i TS-22