

# UNDERTECKNINGSPROTOKOLL TILL TJÄNSTE- OCH ARBETSKOLLEKTIVAVTALET FÖR KOMMUNSEKTORNS TEKNISKA PERSONAL 2022–2025 (TS-22)

## § 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 samt de justeringar i bilaga 2 som nämns under övriga överenskommelser § 9.

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

## § 2 Avtalshöjningar 2022

### mom. 1 Allmän förhöjning 1.6.2022

Tjänsteinnehavarnas och arbetstagarnas uppgiftsrelaterade löner eller därmed jämförbara månadslöner höjs 1.6.2022 genom en allmän förhöjning på följande sätt:

- De uppgiftsrelaterade löner som den 31.5.2022 är lägre än 2 300 euro höjs med 46,00 euro i månaden.
- De uppgiftsrelaterade löner som den 31.5.2022 är minst 2 300 euro höjs med 2 procent.

Det individuella tillägget enligt § 12 och separattillägget enligt § 14 i TS-22 höjs med 2,0 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 enligt § 10 i TS-22 är 1 868,82 euro från 1.6.2022.

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.

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 genom en allmän förhöjning. Förhöjningen är 0,48 procent. Det individuella tillägget enligt § 12 och separat tillägget enligt § 14 i TS-22 höjs med 0,48 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.

De uppgiftsrelaterade minimilönerna i lönegrupperna höjs den 1.11.2022 enligt följande :

<u>Lönegrupp I</u>	<u>1 996,33 euro</u>
<u>Lönegrupp II</u>	<u>2 279,89 euro</u>
<u>Lönegrupp III</u>	<u>3 576,78 euro</u>

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

mom.3 **Övriga justeringar**

- Förtroendemannaersättning enligt separat tabell höjs från 1.6. 2022.
- Ersättning till arbetarskyddsfullmäktige höjs till 99 euro per månad 1.6.2022.

### **§ 3 Avtalshöjningarna 2023**

mom. 1 **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 separat tillägget enligt § 14 i TS-22 höjs i enlighet med den allmänna förhöjningen. 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 enligt § 10 i TS-22 höjs 1.6.2023 i enlighet med den allmänna förhöjningen.

mom. 2 **Lönegrupper**

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

mom. 3 **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 kommunsektorns tekniska personal 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 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.

#### mom. 4 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.

#### mom. 5 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 10/2022). 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**

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 separatillägget enligt § 14 i TS-22 höjs i enlighet med den allmänna förhöjningen. 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 enligt § 10 i TS-22 höjs 1.6.2024 i enlighet med den allmänna förhöjningen.

#### mom. 3 **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).

mom. 4 **Lönegrupper**

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

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 10/2022). 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 Ersättningar för resekostnader**

Utöver vad som särskilt bestäms i bilaga 16 justeras ersättningarna för resekostnader under avtalsperioden i tillämpliga delar enligt Skatteförvaltningens beslut om justeringar av resekostnadsersättningar.

## **§ 6 Medlemsavgifter till fackföreningar**

Arbetstagare

Vid inkasseringen av medlemsavgifter för fackanslutna arbetstagare följs anvisningarna från 25.6.1997 (Kommunala avtalsdelegationens cirkulär 20/1997).

## **§ 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 Arbetsgrupper under avtalsperioden

- 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.

## §9 Övriga överenskommelser

- Från 1.4.2022 avses i TS bilaga 2 § 4 med nattarbete sådant arbete som genomförs mellan kl. 21.00-07.00.
- Textändringar om familjeledigheter (tidigare moderskaps och faderskapsledigheter) justeras retroaktivt i enlighet med rikets avtal (motiveras med att lagändringen har ägt rum).
- En ny modell för omvandling av semesterpenning till ledig tid börjar tillämpas från 2023.
- I avtalen tillkommer en skrivning kring arbetstid vid övergången till sommartid på våren och tillbaka till vintertid på hösten så att tidsmängden fastställs till den tid som de facto har arbetats.
- Instruktioner kring tolkning av sjukfrånvaro, distansarbete samt övriga exempel publiceras i samband med informationen om de nya avtalen.

### - 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 Betalning av justerade löner

De justerade lönerna, arvodena och tilläggen betalas 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.

I periodarbete betalas arbetstidsersättningarna på basis av den enligt avtalsändringarna förhöjda ordinarie lönen från början av den arbetsperiod som följer efter förhöjningstidpunkten. Effekten av förhöjningen på arbetstidsersättningarna betalas från början av arbetsperioden, om arbetsperioden innehåller fler kalenderdagar med förhöjning enligt avtalsändringarna.

Jomala den 25 oktober 2022

KOMMUNALA AVTALSDELEGATIONEN

AKAVA-ÅLAND R.F.

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

TJÄNSTEMANNAORGANISATIONERNA PÅ ÅLAND , TCÅ R.F.