

Åländska avvikelser i TS 2022 -Ändringar i TS-22 framgår i cirkulär 3/2023

Innehållsförteckning

Underteckningsprotokoll TS 22	1
Sammanställning över åländska avvikelser i TJÄNSTE- OCH ARBETSKOLLEKTIVAVTALET FÖR KOMMUNSEKTORNNS TEKNISKA PERSONAL 2022–2025 (TS-22)	8
Kapitel I Allmän del.....	8
§ 2 Tillämpningsområde	8
§ 4 Iakttagande av bestämmelserna i AKTA.....	8
§ 5 Lokala avtal	8
Kapitel II Löner.....	9
§ 8 Lönegrupperna (ÅL)	9
§ 9 Uppgiftsrelaterad lön.....	10
§ 10 Minimilön.....	10
§ 12 Individuellt tillägg	11
Bilaga 1 Ordinarie arbetstid och turné tillägg för teknisk personal vid kommunala teatrar	12
Bilaga 2 Särskilda bestämmelser för arbetstidsarrangemang vid brand- och räddningsverk.....	12
§ 1 Ordinarie arbetstid	12
§ 4 Nattersättning (ÅL)	12
Bilaga 4 Arbetstidsarrangemang för hamnpersonal och ersättningar i anknytning till dessa	12
Bilaga 5 Kontinuerligt treskiftsarbete	12
Bilaga 6 Avbrutet treskiftsarbete	13
Handledning för TS.....	14
Inledning	14
Strukturen i TS	14
Parterna i TS	14
§ 16 Fjärrortstillägg	15
§ 29 Övergångsbestämmelse (TS-95).....	15

Underteckningsprotokoll TS 22

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 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 1 868,82 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 separattillägget 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.

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 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 1.6.2023 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 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.

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 stupstockmodellen 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 separattillägget 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 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.

§ 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.

Sammanställning över åländska avvikelser i TJÄNSTE- OCH ARBETSKOLLEKTIVAVTALET FÖR KOMMUNSEKTORNS TEKNISKA PERSONAL 2022–2025 (TS-22)

Med samkommun i avtalet avses kommunalförbund enligt den åländska kommunallagen.

Kapitel I Allmän del

§ 2 Tillämpningsområde

mom.1 TS-22 tillämpas på tjänsteinnehavare och månadsavlönade arbetstagare som är anställda av kommunerna och kommunalförbunden som leder produktions- och underhållsarbeten eller utför planerings-, utrednings-, prissättnings-, kostnads kalkylerings-, inspektions-, och tillsyns-, upphandlings-, materialservice-, arbetslednings-, och yrkesmannauppgifter och andra uppgifter inom den tekniska sektorn inom bland annat följande verksamheter:

lantmäteri, kartläggning, planläggning, gatubygge, jordbyggnadsarbete, husbygge, byggnadsinspektion, energiproduktion, bostadsproduktion, avfallshantering, vattenförsörjning, avloppsunderhåll, centraliserad fastighetskötsel, annat underhåll, renhållning, skötsel av friluftsområden, skötsel av idrottsplatser, markanskaffning, skogsskötsel, montering, transport, lagerarbete, depåarbete, VVS-arbete, materialtekniskt arbete, tekniskt arbete inom sysselsättnings- och arbetsverksamhet för handikappade, arbete eller brand- och räddningsväsendet (ÅL).

§ 4 Iakttagande av bestämmelserna i AKTA

Bilaga 18. Iaktta åländska AKTA.

§ 5 Lokala avtal

mom. 1 Detta avtal tillämpas inte till den del som avvikelser har gjorts genom ett lokalt avtal på det sätt som avses i kommunala huvudavtalet eller med stöd av Kommunala avtalsdelegationens fullmakt jämte protokoll om regler kring lokala avtal. (ÅL)

mom. 2 ---

Tillämpningsanvisning

De bestämmelser angående avtal om avvikelser som ingår i § 13 mom. 1 i huvudavtalet eller Kommunala avtalsdelegationens fullmakt 28.12.1992 och protokoll 13.5.1993 iakttas inte, om man med stöd av bestämmelser i TS-17 eller AKTA har avtalat om lokala avtal genom egna särskilda bestämmelser. I så fall iakttas dessa särskilda bestämmelser. (ÅL)

Kapitel II Löner**§ 8 Lönegrupperna (ÅL)**

mom. 1

	Lönegrupp	Uppgiftsrelaterade minimilöner			
		från 1.2.2021	från 1.6.2022	från 1.11.2022	från 1.6.2023
5 01 04 018	Lönegrupp I: Yrkesman med ordinära, krävande eller mycket krävande yrkesmanna- uppgifter	1 891,03	1 937,03	1 996,33	2 026,27
5 01 02 014	Lönegrupp II: Anställd med direkta eller indirekta förmansuppgif- ter eller planerings-, inspektions- eller tillsynsuppgif- ter	2 073,72	2 119,72	2 279,89	2 314,09
5 01 01 011	Lönegrupp III: Chef eller förman för ansvars- område eller anställd med krävande sakkunnigupp- gifter, vilka förutsätter specialkunnan- de	3 392,32	3 460,17	3 576,78	3 630,43

Tillämpningsanvisning

Oberoende av lönegrupp bestäms en tjänsteinnehavares eller arbetstagares uppgiftsrelaterade lön enligt bestämmelserna i TS.

mom. 2 Kommunens eller kommunalförbundets behöriga myndighet bestämmer tjänsteinnehavarens eller arbetstagarens lönegrupp enligt mom. 1 i denna paragraf.

§ 9 Uppgiftsrelaterad lön

Mom.1. ---

Värderingsmetod

Värderingsmetoden ska basera sig på uppgiftsbeskrivningar och på de åtta värderingsfaktorer som ska beaktas när den uppgiftsrelaterade lönen bestäms.

Värderingsfaktorerna kan delas in i olika helheter, men alla åtta värderingsfaktorer ska ingå i systemet.

De uppgiftsrelaterade lönerna ska bestämmas på enhetliga grunder. De bör stå i ett konsekvent förhållande både till varandra och till värderingsmetoden.

~~Vid bestämningen av lönen för en arbetsplatshandledare beaktas handledningsuppgiftens inverkan på arbetets svårighetsgrad. Om handledningsuppgiften är tidsbegränsad, betalas en högre uppgiftsrelaterad lön för denna tid. (ÅL)~~

Värderingsmetoden bör vara objektiv, opartisk och konsekvent. De grunder som tillämpas i värderingsmetoden bör vara sinsemellan jämförbara.

mom. 2 ---

5 Ändringen av den uppgiftsrelaterade lönen ska basera sig på en ny värdering av arbetsuppgifterna. Gäller ändringen en yrkesgrupp ska hela gruppens arbetsuppgifter omvärderas. (ÅL)

§ 10 Minimilön

mom. 1 För en fullt arbetsför person som fyllt 17 år och som har full arbetstid är minimilönen för ordinarie arbetstid jämte naturaförmåner 1 868,82 euro per den 1.6.2022, 1 878,16 euro från 1.11.2022 samt 1 906,33 euro från 1.6.2023. Bestämmelsen tillämpas på praktikanter och personer i jämförbar ställning när anställningsförhållandet hos kommunen eller kommunalförbundet har varat minst 3 månader. (ÅL)

§ 12 Individuellt tillägg

mom. 2 Det individuella tillägget kan utgöra högst 30 % av den uppgiftsrelaterade lönen.

Protokollsanteckning (ÅL)

För individuella tillägg ska arbetsgivaren använda minst 0,3 % av summan av de uppgiftsrelaterade lönerna för den personal i kommunen eller samkommunen som omfattas av TS. Justeringen görs årligen

Bilaga 1 Ordinarie arbetstid och turné tillägg för teknisk personal vid kommunala teatrar

Bilaga 1 ingår inte i TS-avtalet på Åland.

Bilaga 2 Särskilda bestämmelser för arbetstidsarrangemang vid brand- och räddningsverk

§ 1 Ordinarie arbetstid

- mom. 1 Den ordinarie arbetstiden för tjänsteinnehavare och arbetstagare vid brand- och räddningsverk kan följa
- a) allmän arbetstid (AKTA kap III § 7)
 - b) kontinuerligt treskiftsarbete (bilaga 5)
Bilaga 5 ingår inte i TS-avtalet på Åland.
 - c) avbrutet treskiftsarbete (bilaga 6)
Bilaga 6 ingår inte i TS-avtalet på Åland.
 - d) i medeltal 40 timmar per vecka under en period av högst ett år, varvid de ordinarie tjänstgöringsskiften delas in i dagskift och nattskift. Dagskiftets längd är 8 eller 9 timmar och nattskiftets 16 eller 15 eller 12 timmar.

§ 4 Nattersättning (ÅL)

Med nattarbete avses arbete som utförs kl. 21.00-7.00. För nattarbete betalas ersättning enligt arbetstidskapitlet i AKTA.

Bilaga 4 Arbetstidsarrangemang för hamnpersonal och ersättningar i anknytning till dessa

Bilaga 4 ingår inte i TS-avtalet på Åland.

Bilaga 5 Kontinuerligt treskiftsarbete

Bilaga 5 ingår inte i TS-avtalet på Åland.

Bilaga 6 Avbrutet treskiftsarbete

Bilaga 6 ingår inte i TS-avtalet på Åland.

Handledning för TS

Inledning

Förkortningar som används: (ÅL)

KAD Kommunala avtalsdelegationen

AKTA Allmänt kommunalt tjänste- och arbetskollektivavtal

TS Kommunalt tjänste- och arbetskollektivavtal för teknisk personal

Strukturen i TS

1 Underteckningsprotokoll

Frågor av engångskaraktär under avtalsomgången:

- hänvisningar till andra avtal (t.ex. resekostnader)
- avtalets giltighetstid
- lönejusteringar enligt TS
- Arbetsgrupper mellan avtalsparterna (ÅL)

4 Bilaga 1-3

Parterna i TS

A Central nivå (ÅL)

De kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalen för teknisk personal ingås mellan KAD och avtalsorganisationerna i TS.

Avtalsorganisationerna är:

Akava-Åland r.f.

Fackorganisationen för offentligt anställda på Åland FOA-Å r.f.

Tjänstemannaorganisationerna på Åland TCÅ r.f.

Ett viktigt förhandlingsorgan är den permanenta Kommunala arbetsmarknadsgruppen (KAG) som består av representanter för KAD och avtalsorganisationerna.

B Lokal nivå (ÅL)

Förhandlingar ska föras med en person som avtalsorganisationerna befullmäktigat. (ÅL)
(tredje stycket)

Ändringens ikraftträdande (sista stycket)

Om arbetet blir betydligt mindre krävande då en arbetstagare omplaceras eller då en tjänsteinnehavares eller arbetstagares uppgifter omorganiseras, sänks den uppgiftsrelaterade lönen 8 veckor efter den tidpunkt då ändringen träder i kraft. (ÅL)

Bestämning av individuellt tillägg (§ 12) (ÅL)

Anmärkning för 4: e stycket: KA: s cirkulär 7/1999 har inte distribuerats på Åland

§ 16 Fjärrortstillägg

TS-lönekapitlets § 18 som gäller fjärrortstillägg har slopats, men enligt § 6 mom. 3 i allmänna delen i TS-14 ska till en tjänsteinnehavare eller arbetstagare som 28.2.2014 fått fjärrortstillägg enligt bestämmelserna i TS-12 fortsättningsvis betalas fjärrortstillägget enligt nämnda bestämmelser. En övergång till annan tjänst eller annat arbete i kommunen eller kommunalförbundet inverkar inte på betalningen av fjärrortstillägget, förutsatt att det också i den nya tjänsten eller det nya arbetet och på det huvudsakliga tjänsteutövningstället betalades fjärrortstillägg. (ÅL)

§ 29 Övergångsbestämmelse (TS-95)

mom. 1 Med ikraftträdelsedag avses i bestämmelserna i denna paragraf den ikraftträdelsedag i kommunen/kommunalförbundet för avlöningsbestämmelserna i TS-95 som behörig myndighet i kommunen/kommunalförbundet har fattat beslut om i enlighet med bestämmelsen i 2 § 2 momentet.

mom. 2 Av dem som dagen före ikraftträdelsedagen var anställda av kommunen/kommunalförbundet

1) och varit placerade i lönegrupper inom den tekniska branschen enligt bilaga 4 till AKTA 1995-1996 förflyttas från och med ikraftträdelsedagen till lönegrupper enligt 10 § i regel på följande sätt:

- de som varit lönegrupp D placeras i lönegrupp I
- de som varit lönegrupp C eller B placeras i lönegrupp II och
- de som varit i lönegrupp A placeras i lönegrupp III samt

2) de som varit placerade i löneklassificeringspunkterna i bilaga 4 till AKTA 1995-1996 under följande rubriker: övervakning av miljön och miljövård, skötsel av miljön, hamnbefäl, annan hamnpersonal, brandbefäl, övrig brandpersonal, alarmpersonal och befolkningsskydd, förflyttas från och med ikraftträdelsedagen till lönegrupper enligt 10 § enligt motsvarande principer som framgår av 1) punkten.

- mom. 3 Den uppgiftsbaserade lönen för dem som avses i 2 momentet bestäms från och med ikraftträdelsedagen i enlighet med bestämmelserna i 12 § och den personliga lönen i enlighet med bestämmelserna i 16 §. Erfarenhetstillägg och årstillägg för en tjänsteinnehavare/arbetstagare ändras till personlig lön från och med ikraftträdelsedagen i enlighet med bestämmelserna nedan i 4 momentet.
- mom. 4 Till de tjänsteinnehavare/arbetstagare som fram till ikraftträdelsedagen har fått minst två erfarenhetstillägg betalas den obligatoriska delen av personlig lön i enlighet med 16 § 3 momentet i storlek av 9 % och det resterande beloppet av erfarenhetstillägg och eventuella årstillägg ändras till personlig lön enligt 16 § 1 momentet.
- Till de tjänsteinnehavare/arbetstagare som fram till ikraftträdelsedagen har fått ett erfarenhetstillägg betalas ovan nämnda obligatoriska del i storlek av 5 %. Den obligatoriska delen betalas i storlek av 9 % efter att personen uppfyller anställningstiden på 5 år i enlighet med bestämmelsen i 16 § 3 momentet. En person som fram till ikraftträdelsedagen inte har erfarenhetstillägg men har 3 års anställningstid i enlighet med villkoren i 16 § 3 momentet betalas 5 % i obligatorisk del.
- mom. 5 Kommunen/kommunalförbundet kan inte nedsätta eller upphöra att betala den personliga lön som skall betalas till en tjänsteinnehavare/arbetstagare enligt 16 §.