

## **Materiella ändringar i det allmänna kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalet (AKTA) 2010 – 2011 samt tillämpningsanvisningar**

1

### Löneförhöjningar 2010 och 2011

Lönejusteringarna framgår av underteckningsprotokollet ( Bilaga I) , fördelning av justeringspott för främjande av likalön (Bilaga II) samt lönesättningsbilagorna för hela avtalsperioden (bilaga III).

## 2 KAPITEL II AVLÖNING

### Lön

#### 2.1

##### Minimilön ( § 3 mom.1)

Minimilönen är 1.588,40 euro från 1.5.2010 (ÅL)

#### 2.2.

##### Lön för arbetsgivarens representant (§ 14)

Enligt den gamla tillämpningsanvisningen för paragrafen kunde till exempel kommundirektörens lön bestämmas som en fast månadslön utan individuellt tillägg e.d. Begreppet "fast månadslön" har nu ersatts med "helhetslön". Genom ändringen förenhetligas terminologin så att ordalydelsen i § 14 och 15 motsvarar varandra. Innehållet i avtalsbestämmelsen har inte ändrats.

#### 2.3

##### Projektanställda med helhetslön (§15)

Giltighetstiden för bestämmelsen förlängdes så att bestämmelsen kan tillämpas på arbetstagare och tjänsteinnehavare vars anställningsförhållande börjar senast 31.12.2011. Bestämmelsen är fortfarande avsedd att tillämpas främst på personer som sköter sakkunniguppgifter och motsvarande. Avtalsbestämmelsen kan också tillämpas på fastanställda som tillfälligt övergår till projektarbete.

Den anställde bör få veta hur helhetslönen bestäms.

### 3 KAPITEL IV SEMESTER

#### Semester Semesterns längd ( §5 mom.2)

I semesterkapitlet har lagts till en tillämpningsanvisning enligt vilken moderskapsledighet likställs med arbetad tid vid bedömningen av om tjänsteinnehavaren eller arbetstagaren har arbetat minst 6 arbetsdagar under semesterårets semesterperiod.

Exempel: En arbetstagares moderskapsledighet slutar 15.5.2010, varefter hon har föräldraledighet och vårdledighet resten av året. Trots att arbetstagaren inte arbetar alls under semesterperioden (2.5–30.9) bestäms semestern enligt tabell A, eftersom arbetstagaren under semesterperioden har varit moderskapsledig över 5 arbetsdagar och moderskapsledighet likställs med arbetad tid.

### 4 KAPITEL V TJÄNST- ARBETS OCH FAMILJLEDIGHETER

#### Tjänst-, arbets-, och familjeledighet

##### 4.1

#### Rätt till sjukledighet (§1 mom.3)

Enligt AKTA ska ett godtagbart läkarintyg över arbetsförmåga visas upp för att den anställde ska få sjukledighet med löneförmåner.

Enligt den nya bestämmelsen är sjukledighetens första dag oavlönad, om arbetsgivaren inte har fått läkarintyget inom en vecka efter att det undertecknades. Syftet med den nya bestämmelsen är att få de anställda att lämna in läkarintygen snabbare. Enligt tillämpningsanvisningen går den anställde inte miste om sjuklön, om det finns en godtagbar orsak till att läkarintyget inte lämnats in i tid. En godtagbar orsak kan vara till exempel att den anställde på grund av sin sjukdom inte förmår lämna in läkarintyget utan dröjsmål.

I tillämpningsanvisningen om uppvisande av läkarintyg infördes också en bestämmelse enligt vilken arbetsgivaren i enlighet med 5 § i lagen om integritetsskydd i arbetslivet ska uppge namnen på de personer som på arbetsgivarens vägnar får behandla diagnoser som gäller sjukledighet. Lagen föreskriver att uppgifter om hälsotillstånd får behandlas endast av personer som utifrån uppgifterna bereder eller fattar beslut om ett arbetsavtals-/tjänsteförhållande eller verkställer dem. Arbetsgivaren ska enligt lagen uppge namnen på dessa personer eller fastställa de uppgifter som omfattar behandling av uppgifter om hälsotillstånd.

## 4.2

### Sjuklön ( § 2 mom.3)

Enligt avtalsbestämmelsen har de anställda rätt att under sjukledighet få sin ordinarie lön för 60 kalenderdagar. Om anställningsförhållandet har varat i mindre än 60 kalenderdagar betalas sjuklön bara för 14 kalenderdagar. Som ny tillämpningsanvisning har införts att om tjänsteinnehavaren eller arbetstagaren under samma kalenderår anställs i ett tillsvidare gällande anställningsförhållande, räknas till sjuklönen också de sjuklöner som betalats för nämnda 14 kalenderdagar.

Exempel: X är år 2010 anställd i Y kommun i två olika anställningsförhållanden som räcker sammanlagt 50 kalenderdagar. Under dessa anställningar får X sjuklön för sammanlagt 20 kalenderdagar. X anställs tillsvidare och blir sjuk efter att ha arbetat 60 kalenderdagar. I den sjuklön som betalas år 2010 beaktas att X redan fått sjuklön för 20 kalenderdagar.

## 4.3

### Olycksfall i arbete och yrkessjukdom ( §3 mom.4)

Sjukledighet som beviljas på grund av olycksfall i arbete eller yrkessjukdom minskar enligt avtalsbestämmelsen inte rätten till de förmåner som avses i § 2. Tillämpningsanvisningen har fått en precisering enligt vilken sjuklön som betalats enligt denna bestämmelse (alltså vid olycksfall i arbete eller yrkessjukdom) inte räknas med när sjukdomstiden på 12 månader enligt § 2 mom. 4 räknas ut. Preciseringen ändrar inte den gällande tolkningen av avtalsbestämmelsen.

## 4.4

### Tillfällig vårdledighet ( § 9 mom.1 och 2)

I tillämpningsanvisningen infördes en precisering enligt vilken den maximala längden på tillfällig vårdledighet är fyra arbetsdagar, oberoende av vilkendera föräldern som använder ledigheten. Båda föräldrarna har alltså inte rätt att ta ut tillfällig vårdledighet så att ledigheten blir sammanlagt 8 (4 + 4) dagar. Preciseringen ändrar inte den gällande tolkningen av avtalsbestämmelsen.

En förutsättning för betalning av lön är att båda föräldrarna förvärvsarbetar utanför hemmet eller att den andra föräldern på grund av något faktiskt hinder inte har möjlighet att delta i vården av barnet eller att det är fråga om en ensamförsörjare. Som faktiskt hinder betraktas i det nya avtalet också frivillig militärtjänstgöring för kvinnor.

I AKTA 2007–2009 gavs också en förälder som inte bor i barnets hem rätt till tillfällig vårdledighet, men vårdledigheten för den föräldern var oavlönad. I det nya avtalet har också en förälder som inte bor i barnets hem rätt till tillfällig vårdledighet med lön, när de förutsättningar som anges i avtalsbestämmelserna uppfylls.

#### 4.5

##### Innehavare av bitjänst

I kapitlet om tjänst-, arbets- och familjeledighet slopades alla bestämmelser som gäller innehavare av bitjänst. Innehavare av bitjänst har rätt till sjuklön, lön för moderskapsledighet och studieledighet på samma sätt som andra tjänsteinnehavare när förutsättningarna uppfylls i övrigt.

#### 4.6

##### Övriga tjänst- och arbetsledigheter (§ 11 mom.2)

Den nya skrivningen lyder:

”Tjänsteinnehavares/arbetstagares 50 och 60 årsdag, på arbetsdag infallande vigseldag, dag för registrering av partnerskap och uppbådsdag i enlighet med värnpliktslagen samt på nära anhörigs begravningsdag utgör avlönade fridagar. Vid nära anhörigs begravning utanför landskapet Åland beviljas en avlönad fridag i samband med jordfästningsdagen.”(ÅL)

##### Tillämpningsanvisning

Tjänsteinnehavare/arbetstagare beviljas ledig dag i samband med sin 50 och 60 årsdag oberoende på vilken veckodag födelsedagen infaller.

Med nära anhörig avses make, maka, partnern i ett registrerat partnerskap, sambo, förälder, makens, makans, partnerns i ett

registrerat partnerskap, eller sambos föräldrar, barn, bröder, systrar, mor- och farföräldrar samt barnbarn (ÅL).

#### 4.7

##### Läkarbesök ( § 11 mom.4)

Momentet har utökats med tandhygienist och lyder enligt följande:

” 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).

Tillämpningsanvisningen är densamma som tidigare.

## 5 KAPITEL VI ERSÄTTNING FÖR KOSTNADER OCH NATURAPRESTATIONER

### Ersättning för kostnader och naturaprestationer

#### 5.1

##### Tjänste-/arbetsdräkt och skyddskläder (§ 2)

Om arbetsgivaren har förpliktat en tjänsteinnehavare eller arbetstagare att i sitt arbete använda tjänste- eller arbetsdräkt av en viss modell eller bestämda skyddskläder, ska arbetsgivaren i regel skaffa dräkten eller kläderna och sköta klädvården. Om den anställde själv sköter klädvården för de skyddskläder han eller hon fått tillgång till betalas från 1.5.2010 en ersättning på 5,05 € per månad för klädvårdskostnaderna.

Tillämpningsanvisningen är densamma som tidigare

## 6 KAPITEL VII FÖRTROENDEMÄN

### Förtroendemän

#### 6.1

##### Förtroendemännens tidsanvändning

En bindande minimitidsanvändning har avtalats för huvudförtroendemannen (eller om sådan saknas, den förtroendemann som har motsvarande ställning).

I § 8 har införts ett nytt mom. 7 enligt vilket arbetsbefrielsen för en huvudförtroendeman från 1.5.2010 ska vara i medeltal minst en arbetsdag i veckan per 120 anställda som förtroendemannen representerar, om inget annat avtalas lokalt.

Vid överenskommelser om förtroendemannens tidsanvändning ska alltså beaktas att den regelbundna befrielsen för huvudförtroendemannen (eller om sådan saknas, den förtroendeman som har motsvarande ställning) i genomsnitt ska vara minst en arbetsdag i veckan per 120 anställda som förtroendemannen representerar. Bestämmelsen syftar ändå inte till att ändra lokala avtal som gäller när de nya avtalsbestämmelserna träder i kraft.

Exempel: Om arbetsbefrielsen för förtroendemän har baserat sig på till exempel 90 anställda som förtroendemannen representerar, innebär den nya avtalsbestämmelsen ingen skyldighet att ändra arrangemanget. Om arbetsbefrielsen däremot har baserat sig på 135 representerade anställda, måste arrangemanget ändras i enlighet med den nya bestämmelsen.

I § 8 mom. 7 finns en rekommendation om lokala avtal om förtroendemannens tidsanvändning.

## 6.2

### Lönen för förtroendemän (§9)

Enligt § 9 mom. 1 är den uppgiftsrelaterade lönen för en förtroendeman som helt befriats från sina arbetsuppgifter minst 1 855,02 euro från 1.5.2010.(ÅL) Den uppgiftsrelaterade lönen höjs med 0,7 % 1.8.2010 och med 1,2% 1.3.2011

## 7

### Lönebilagorna 1–8

I lönebilagorna 1–8 har de nedre gränserna justerats 1.5.2010. De nya nedre gränserna under hela avtalsperioden framgår av Bilaga III .

Strukturell anpassning till åländska förhållanden av lönesättningspunkterna, kompetenskraven och arbetsuppgifter i Bilaga 6 (Kostservicepersonal). Ändringarna gäller från 1.5.2010.

Den uppgiftsrelaterade lönen ska vara minst den minimilön som anges i den nya lönesättningspunkt som tillämpas på den anställde. I tillämpningsanvisningen i punkt 5.1 (Utbildning) i § 5 mom. 1 lönekapitlet i AKTA beskrivs hur en eventuell högre utbildningsnivå som arbetsgivaren förutsätter påverkar den uppgiftsrelaterade lönen.

Bland annat med tanke på kostnadsberäkningen är det viktigt att kommunerna börjar tillämpa de nya lönesättningspunkterna 1.5.2010.

## 7.1 BILAGA 6 LÖNESÄTTNINGEN FÖR KOSTSERVICEPERSONAL

### Lönesättningen för kostservicepersonal

Det nya avtalet har fem lönesättningspunkter för kostservicepersonal.

Lönesättningspunkt 06 RUO 010 har ställts utanför lönesättningen.

Tillämpningsanvisning:

*Lednings-, planerings- och sakkunniguppgifter som står utanför lönesättningen*

Den högsta administrativa ledningen inom kommunens, kommunalförbundets eller flera kommuners gemensamma kostservice står utanför lönesättningen.

Planerings-, utvecklings- och liknande sakkunniguppgifter inom kostservicen står utanför lönesättningen. När lönen bestäms kan i allmänhet lönen för personen med lednings- och chefsuppgifter inom kostservicen användas som referensgrupp.

Lönesättningspunkt 06 RUO 020 (ÅL) gäller kostservicepersonal med ledningsuppgifter för enheten eller verksamhetsområdet.

Ansvarar för kostservicen inom en eller flera enheter eller ansvarsområden. I huvudsak administrativa uppgifter, planeringsamt chefs- och ledningsuppgifter vid ett tillredningskök eller en produktionsenhet. I arbetsuppgifterna kan ingå att den anställda ska behärska fler olika

funktioner och arbetsuppgifter inom verksamheten. Inom verksamhetsområdet finns underställd personal i en eller flera enheter.

Kompetens : Yrkeshögskola eller tidigare motsvarande utbildning.

Till denna grupp kan höra t.ex.: näringschef, kosthållare, ekonomiföreståndare, husmor, kökschef inom beshpisingar som har verksamhet alla dagar under året, eller större centralkök för barnomsorg, skola och äldreomsorg med egen beshpising och som distribuerar måltider eller portionsförpackar måltider till andra enheter.

Lönesättningspunkt 06 RUO A20 (ÅL) gäller för beshpisingsschef eller husmor.

Ansvarar för matlagningen och den övriga kostservicen vid ett till redningskök eller en produktionsenhet. I uppgifterna ingår även administrativa uppgifter, planering samt övriga uppgifter som hör samman med den dagliga verksamheten inom kostservicen. I arbetsuppgifterna kan ingå att den anställda behärskar fler olika funktioner och arbetsuppgifter inom verksamheten. Inom ansvarsområdet kan även finnas underställd personal.

Kompetens: Gymnasialutbildning inom branschen eller tidigare motsvarande utbildning.

Till denna grupp kan höra t.ex. : ansvarig kock, kock, husmor, kostserviceföreståndare, m.m.

Lönesättningspunkt 06 RUO 040 gäller kostservicepersonal med direkt arbetsledning.

Direkt arbetsledning som utförs som underställd den som ansvarar för kost servicen vid ett tillredningskök. I uppgifterna ingår att tillreda måltider och att behärska fler olika arbetsuppgifter inom enheten.

I denna grupp kan finnas underställd personal .

Kompetens: Gymnasialutbildning inom branschen samt tidigare motsvarande utbildning.



Till denna grupp kan höra t.ex.: kock, dietkock i tillredningskök som inte ansvarar för administrativa uppgifter,

Lönesättningspunkt 06 RUO 05A gäller kostservicepersonal med krävande yrkesuppgifter.

Ordinärt arbete som kräver kunnande på yrkesnivå inom kostservicen. Ansvarar för verksamheten och ekonomin enligt givna anvisningar i uppvärmningskök, där man tillreder tillbehören till måltiderna och i distributions kök dit varm mat och måltidstillbehör i huvudsak levereras. Den anställda ska behärska fler olika funktioner och arbetsuppgifter.

Kompetens : grundutbildning inom branschen eller motsvarande.

Till denna grupp kan höra t.ex.: ansvarig för uppvärmningskök, ansvarig matutdelare.

Lönesättningspunkt 06 RUO 060 gäller kostservicepersonal med basserviceuppgifter.

Basserviceuppgifter in kostservicen som är bland annat medverkan i produktion och servering av måltider, diskhantering och städning m.m.

Kompetens: grundutbildning inom branschen eller motsvarande.

Till denna grupp kan höra t.ex.: köksbiträde, matutdelare m.fl.

Tillämpningsanvisning för lönesättningen

I fråga om tillämpningen av lönesättningen och bestämningen av den uppgiftsrelaterade lönen se § 4 och 5 med tillämpningsanvisningar i lönekapitlet i AKTA.

Som mer krävande uppgifter kan betraktas som exempel ledning av sådana enheter som är verksamma alla dagar i veckan, stora centralkök eller arbetsuppgifter där den anställda ska behärska fler olika funktioner

Se punkt 5.3. chefsställning i tillämpningsanvisningen för § 5 mom. 1 i lönekapitlet i AKTA.

Vid omorganisering av funktionerna

Då kostservicens verksamhetsfunktioner förändras skall de anställdas arbetsbeskrivningar ses över så att de motsvarar de ändrade arbetsuppgifterna, och uppgifternas svårighetsgrad bör omvärderas med uppgiftsändringarna. Se punkt 4 Arbetsbeskrivning i tillämpningsanvisningen för § 5 mom. 1 i lönekapitlet i AKTA.

Yrkes- och basservice uppgifter (blandade uppgifter)

Om en anställd med yrkes eller basserviceuppgifter inom kostservicen också har städuppgifter, kan en s.k. vägd lön mellan två olika lönesättningspunkterna användas. Vägningen utgår ifrån hur mycket arbetstid som är fastställd för vart och ett arbete. Hänvisning till lönesättningspunkten för § 5 i mom.1 i lönekapitlet.

För anställda som omfattas av lönesättningen för kostservicepersonal höjs den uppgiftsrelaterade lönen 1.5.2010 med likalönspotten på 0,7 % i enlighet med bilaga II till detta cirkulär. Vid samma tidpunkt höjs de nedre gränserna i lönesättningen i enlighet med bilaga III .

## 8 BILAGA 12 FAMILJEDAGVÅRDARE

Familjedagvårdare

### 8.1

Löneförhöjningar för familjedagvårdare

Justeringen av familjedagvårdarnas löner framgår av bilaga III .

Minimigrundlönen med full arbetstid är minst ett belopp som motsvarar två vårdplatser på mer än fem timmar. ( 1x första vårdplatsen + 1 x följande vårdplats).

Beslut om hur prövningsbaserade individuella tillägg för familjedagvårdare skall beräknas och fördelas meddelas vid ett senare tillfälle.

### 8.2

Hur arbetets svårighetsgrad inverkar på den uppgiftsrelaterade lönen

Paragraf 4 mom. 2, som gäller inverkan av arbetets svårighetsgrad på den uppgiftsrelaterade lönen, har förtydligats. Punkt 1 tillämpas när antalet reserverade vårdplatser ändras och punkt 2 när antalet

vårdplatser är det samma, men uppgiftens svårighetsgrad ändras väsentligt.

I bestämmelsen har slopats uttrycket ”i tillämpliga delar”. Bestämmelsen tillämpas ändå på samma sätt som tidigare. De allmänna värderingsfaktorer som används vid bestämningen av de uppgiftsrelaterade lönerna för familjedagvårdarna framgår av tillämpningsanvisningen i § 5 mom. 1 i lönekapitlet i AKTA (kunnande, arbetets inverkan och ansvar, samarbetsförmåga och arbetsmiljö). Tillämpningsanvisningen i § 4 mom. 2 har omarbetats i detta hänseende. Där konstateras att av dessa faktorer kan till exempel det kunnande som behövs i arbetet påverkas av barnens eller barngruppernas vårdberoende. I tillämpningsanvisningen har dessutom lagts till ett omnämnande om att det kan vara ändamålsenligt att utföra arbetsvärderingen för familjedagvårdarna i samband med arbetsvärderingen för dagvårdspersonalen i lönebilaga 5.

### 8.3

#### Barn med sporadiskt vårdbehov

I tillämpningsanvisningen som gäller barn med sporadiskt vårdbehov i § 4 mom. 1 har slopats exemplen på utbetalning av separat ersättning per dag när vårdplatser har reserverats hos familjedagvårdaren och när vårdplatser inte är reserverade. Om separat ersättning per dag betalas till en familjedagvårdare hos vilken vårdplatser inte har reserverats, iaktas ändå fortsättningsvis principerna i det slojade exemplet.

### 8.4

#### Tillfällig omplacering i andra uppgifter

I tillämpningsanvisningen i § 2 som gäller tillämpliga bestämmelser i allmänna delen i AKTA har slopats exemplen som gäller parallellt (fortlöpande) arbete som familjedagvårdare och i andra uppgifter samt anvisningarna om periodvis arbete i olika uppgifter.

I samma tillämpningsanvisning har införts anvisningar om tillfällig omplacering i andra uppgifter. Arbetsgivaren kan tillfälligt omplacera en familjedagvårdare i ett arbete utanför hemmet, till exempel på ett daghem. Familjedagvårdaren följer då den nya arbetsplatsens arbetstid och arbetsskift, men vid bestämningen av den ordinarie arbetstiden och övertidsgränsen tillämpas bestämmelserna för den arbetstidsform som huvudsakligen tillämpas på familjedagvårdaren, dvs. i det arbete som familjedagvårdaren utför under mer än 50 % av arbetstiden. Det är att rekommendera att familjedagvårdaren underrättas om omplaceringen

senast dagen innan. När en tillfällig omplacering övervägs ska också vårdbehovet för familjedagvårdarens egna barn beaktas. Familjedagvårdaren betalas ersättning enligt bilaga 16 i AKTA för de kostnader som omplaceringen medför.

## 8.5

### Vårdplatsbeslut

Tillämpningsanvisningen i § 5 mom. 3 om vårdplatsens inverkan på månadslönen har utökats med ett omnämmande om att beslut om reservering, ökning och minskning av vårdplatser ska vara skriftliga. Tidigare var detta en rekommendation.

## 8.6

### Arbetstid

I tillämpningsanvisningen i tabellen i § 7 som gäller tillämpliga bestämmelser i arbetstidskapitlet i AKTA har införts en hänvisning till kap. III § 4 mom. 2 punkt 3.

I tillämpningsanvisningen i § 8 mom. 2 som gäller den tid som räknas in i arbetstiden har införts en anvisning enligt vilken det finns skäl för arbetsgivaren att på förhand slår fast vilka arbetsuppgifter som räknas in i arbetstiden.

I § 8 (ordinarie arbetstid) har den punkt i tillämpningsanvisningen som gäller eventuellt underskott i den ordinarie arbetstiden och utfyllnad av den förkortats. Dessutom har det lagts till ett omnämmande om att när det gäller att fylla ut med arbetstidsersättning från tidigare arbetsperioder iaktas vid semester eller sjukledighet samma principer som för kommunens övriga arbetstagare (t.ex. personer med allmän arbetstid).

## 8.7

### Semesterlön i särskilda situationer

Tillämpningsanvisningen i § 13 som gäller semesterlön i särskilda situationer har ändrats och i den har införts en anvisning om att det finns skäl att på förhand utarbeta anvisningar om hurdana ändringar som är väsentliga.

## 8.8

## Övrigt

I tillämpningsanvisningen i § 4 mom. 1 har ett exempel på reservering av vårdplats slopats. Samtidigt har ordalydelsen i vissa avseenden ändrats i anvisningen.

## 9

## Ersättning till arbetarskyddsfullmäktig

Från och med 1.5.2010 höjs ersättningen för arbetarskyddsfullmäktig från 54,- euro/månad till 57 euro/månad.

## 10. KAPITEL III ARBETSTID

## Tid som räknas in i arbetstiden

Kapitel III/Arbetstid § 4 kompletteras med en ny punkt 6. Om arbetsgivaren har förpliktat en tjänsteinnehavare eller arbetstagare att i sitt arbete använda en speciell tjänste- eller arbetsdräkt skall till arbetstiden räknas omklädning till respektive från denna tjänste- eller arbetsdräkt. Bestämmelsen gäller den personal som omfattas av skyddsklädselavtalets bilaga. Ändringen gäller från 1.5.2010

## 11.

## Arbetstid under söckenhelgsveckor

Arbetstidsförkortningen under söckenhelgsveckor har ändrats. Ändringarna gäller från 1.5.2010.

## 11.1

## Allmän arbetstid (§7 mom.2)

Den ordinarie arbetstiden per vecka är 7 timmar och 39 minuter kortare vid så kallade söckenhelgsveckor. Enligt tidigare bestämmelse var den 8 timmar kortare.

## 11.2

### Periodarbetstid (§9 mom.2)

Den ordinarie arbetstiden per vecka är 7 timmar och 39 minuter kortare vid så kallade söckenhelgsveckor. Enligt tidigare bestämmelse var den 8 timmar kortare.

Exemplen i tillämpningsanvisningen korrigeras på motsvarande sätt

## 11.3

### Ordinarie arbetstid 37 timmar i veckan ( § 10 mom.2)

Den ordinarie arbetstiden per vecka är 7 timmar och 24 minuter kortare vid så kallade söckenhelgsveckor. Enligt tidigare bestämmelse var den 7 timmar och 30 minuter kortare.

Som en konsekvens härav görs motsvarande korrigeringar i Kapitel III/Arbetstid § 15 mom.1 punkt 1 , § 16 mom.2 punkt 2 och § 16 mom.3 punkt 2.

## 12

Utryckningspenning (Kapitel III/Arbetstid/Arbetstidsersättningar § 24) höjs till 30,- € från och med 1.5.2010.

KOMMUNALA AVTALSDELEGATIONEN

Ben-Erik Alm, avtalschef

