

## TEXTÄNDRINGAR I TS-12

### Värderingssystem (§ 7 mom 1 i lönekapitlet i TS-12)

Begreppet "allmänna lokala principer" i TS' lönekapitel har ersatts med begreppet värderingssystem i TS-12. I kommunen eller kommunalförbundet ska i enlighet med detta finnas ett värderingssystem för den uppgiftsrelaterade lönen och ett annat för det individuella tillägget.

Avtalsparterna i TS-12 vill understryka att TS-lönerna inte längre kan basera sig på de TS-löner som bildades med AKTA-löner som utgångspunkt när TS kom till, utan på de värderingssystem som utarbetats för den uppgiftsrelaterade lönen respektive det individuella tillägget.

Avtalsparterna har dock inte haft för avsikt att ändra redan fastställda värderingssystem som baserar sig på förfaranden som är förenliga med TS eller att inleda en ny värderingsomgång för samtliga kommuner, utan avsikten är att genomföra värderingssystem på den nivå som TS kräver inom hela TS tillämpningsområdet. Närmare anvisningar sänds vid behov i ett separat cirkulär.

### Hur ändringar i arbetsuppgifterna inverkar på lönen (§ 9 mom. 2 i lönekapitlet i TS-12)

Tidsperioden för "väsentliga förändringar" är nu både när det gäller semestervikariat och ändrade uppgifter den samma, dvs. minst två veckor.

### Branschtillägg (§ 13 i lönekapitlet i TS-12)

Procenttalen för branschtillägget sjunker med en procentenhet och de uppgiftsrelaterade lönerna per 31.3.2012 höjs med 1 % utöver den allmänna justeringen på 2,9%.

Branschtilläggen utgör från 1.4.2012 fyra (4) procent efter 3 års och åtta (8) procent efter 5 års anställningstid.

Enligt § 13 mom. 1 punkt 1 i lönekapitlet i TS-12 kan branschtillägg också intjänas genom företagsverksamhet som är till väsentlig nytta i de nuvarande uppgifterna. När semesterlängden räknas ut kan dock högst fem år räknas till godo. Semester intjänas inom TS tillämpningsområde fortfarande i samma omfattning som inom AKTA-området.

Enligt de nya bestämmelserna (§ 13 mom. 1 punkt 2) beaktas anställning utanför den egna kommunen endast utifrån kravet på väsentlig nytta. Anställning inom samma yrkesområde anses dock medföra väsentlig nytta.

Om en person för företagsverksamhet har beviljats ett separattillägg eller motsvarande lönedel i stället för branschtillägg, upphör betalningen av denna förmån till den del som förmånen kompenseras med branschtillägg.

För den som är anställd 31.3.2012 behöver tidigare anställningsförhållanden eller företagsverksamhet inte bedömas på nytt vad gäller kravet på väsentlig nytta, om inte arbetsuppgifterna förändras väsentligt efter 31.3.2012.

**Resultatbonus (§ 15 i lönekapitlet i TS-12)**

Bestämmelsen om resultatbonus har uppdaterats. Texten motsvarar resultatbonusbestämmelsen i AKTA. Begränsningen på 5 % för resultatbonusens storlek slopas.

**Fjärrortstillägg**

TS-lönekapitlets § 18 som gäller fjärrortstillägg har slopats, men enligt § 6 mom. 3 i allmänna delen i TS-12 ska till en tjänsteinnehavare eller arbetstagare som 31.3.2012 får fjärrortstillägg enligt bestämmelserna i TS-10, fortsättningsvis erhålla fjärrortstillägget enligt nämnda bestämmelser.

**Ändrade bestämmelser i AKTA****SEMESTERKAPITLET (KAP. IV I AKTA)**

I semesterkapitlet har § 5 (Semesterns längd) ändrats så att semestertabellerna B i mom. 2 och 3 slopas 1.4.2012. I de övriga bestämmelser som innehållit hänvisningar till B-tabellerna har behövliga ändringar gjorts.

I det nya avtalet finns nu bara ett slags semestertabeller (§ 5 mom. 2 punkt 1–3, de tidigare A-tabellerna), och de tillämpas på samma sätt som före avtalsändringen. Semesterns längd bestäms utgående från den anställningstid som berättigar till arbetserfarenhetstillägg, anställningens längd, antalet fulla kvalifikationsmånader och tid som likställs med arbetad tid.

Semesterns längd påverkas inte längre av om den anställde arbetar under semesterårets semesterperiod (§ 5 mom. 2 punkt 2 har slopats).

Semesterersättningen har tidigare bestämts enligt antalet semesterdagar i tabell B. Nu har § 16 i semesterkapitlet ändrats så att semesterersättningen vid anställningens upphörande betalas utgående från antalet outtagna semesterdagar enligt tabellerna i § 5 mom. 2 punkt 1–3 (de tidigare A-tabellerna).

De ändrade semesterbestämmelserna tillämpas första gången på semester som tjänats in under kvalifikationsåret 1.4.2011–31.3.2012. Eftersom ändringarna träder i kraft 1.4.2012, tillämpas de nya bestämmelserna inte på semesterersättning för en anställning som upphört senast 31.3.2012. Ersättningen betalas då enligt de gamla bestämmelserna (tabell B) också i fråga om semester som tjänats in under det kvalifikationsår som börjat 1.4.2011.

Enligt protokollsanteckningen i § 5 mom. 1 i semesterkapitlet tillämpas § 5 mom. 2 i AKTA 2010–2011, som gällde 31.3.2012, på semester som tjänats in under kvalifikationsåret 1.4.2010–31.3.2012. Om den anställde inte har arbetat under semesterperioden 2011 (den tid som förutsattes i § 5 mom. 2 i det gamla avtalet), bestäms semestern enligt tabell B, också om en del av semestern inte tagits ut när det nya avtalet träder i kraft. Om semesterdagar som tjänats in under det nämnda kvalifikationsåret ska ersättas med

semesterersättning efter 1.4.2012, betalas ersättningen likaså enligt de gamla bestämmelserna (tabell B).

### **Tjänst-, arbets- och familjeledighet (kap. V)**

Arbetsgivarens rätt att få dagpenning och andra ersättningar enligt § 5 i kapitlet om tjänst- och arbetsledighet har en kommun eller kommunalförbund som betalat lön under sådan frånvaro som anges i avtalsbestämmelsen rätt att få motsvarande belopp av dagpenningar och andra ersättningar som den anställda är berättigad till enligt sjukförsäkringslagen. I avtalsbestämmelsen har lagts till att arbetsgivaren också har rätt till faderskapspenning som betalats under faderskapsledighet. Dessutom har arbetsgivaren fått rätt att från sjuklönen eller lönen under moderskaps- eller faderskapsledighet dra av beloppet av en förmån som den anställda är berättigad till med stöd av någon annan stats sociala trygghetssystem.

Den anställda är själv skyldig att meddela arbetsgivaren om sådana dagpenningar och andra ersättningar från ett annat land som kan jämföras med dagpenning eller moderskaps- eller faderskapspenning enligt sjukförsäkringslagen. När det är fråga om ersättningar som inte är jämförbara med ersättningar enligt sjukförsäkringslagen, t.ex. ersättningar från en privat försäkring som den anställda bekostat själv, görs inga löneavdrag.

### **Avlönad faderskapsledighet**

Pappor har rätt till avlönad faderskapsledighet från 1.4. 2012.

Lön betalas högst för de 6 första vardagarna av faderskapsledigheten under faderskapspenningsperioden (§ 9). För att avlönad faderskapsledighet ska beviljas ska anställningen hos kommunen eller kommunalförbundet ha fortgått i minst två månader omedelbart före faderskapsledigheten. Den anställda ska ansöka om faderskapsledighet 1–2 månader innan ledigheten planerats börja och visa upp ett intyg över barnets födelse som utfärdats av en läkare eller hälsovårdare. I fråga om faderskapsledighet i samband med förlossning kan intyget över barnets födelse visas upp utan dröjsmål efter faderskapsledigheten.

Den som ansöker om faderskapsledighet ska på begäran visa upp en tillförlitlig utredning om sin rätt till faderskapsledighet enligt sjukförsäkringslagen. Om arbetsgivaren har beviljat avlönad faderskapsledighet och det senare visar sig att den anställda inte har haft rätt till faderskapspenning enligt sjukförsäkringslagen, återkrävs de löneförmåner som betalats under faderskapsledigheten.

Med faderskapsledighet avses i avtalspunkten en högst 18 vardagar lång faderskapspenningsperiod enligt 9 kap. 7 § i sjukförsäkringslagen, som kan fördelas på högst fyra sammanhängande perioder. Den avlönade faderskapsledigheten ska tas ut under moderskaps- eller föräldrapenningsperioden.

Rätten till avlönad faderskapsledighet gäller endast ledigheter som börjar efter 1.4.2012.

Avlönad faderskapsledighet kan sökas tidigast 1.4.2012, och därför kan en sådan ledighet i praktiken komma i fråga tidigast 1.5.2012 om förutsättningarna enligt avtalet uppfylls i övrigt.

## **ÖVRIGA ÄNDRINGAR ( ÅLÄNDSKA)**

**Ändring i kapitel III § 30 mom.2:** "Arbetsskiftsförteckningen skall skriftligt delges tjänsteinnehavare och arbetstagare i god tid senast 10 dagar innan den tidsperiod som anges i förteckningen börjar." I övrigt gäller den gamla skrivningen.

**Kapitel V § 2 mom. 9 Sjuklön under rehabiliteringstid.** En anställd som på remiss av läkare bör genomgå en rehabilitering som godkänts av FPA skall omfattas av § 2 "Sjuklön" i Kapitel V i AKTA. Ersättning från FPA skall betalas till arbetsgivaren.

**Kapitel V Familjeledigheter:** En skrivning i kollektivavtalet om de nya bestämmelserna i Arbetsavtalslagen kap.4 § 7 a avseende familjeledigheter.

### **Handledararvode.**

Se textändringar i AKTA 2012-2013

**Obs!** Mötesarvodet och föreläsningensarvodet (§ 16 och 17 i lönekapitlet i TS-12) är oförändrade.