

Åländska avvikelser och övriga ändringar i TIM-AKA 2017

Innehållsförteckning

UNDERTECKNINGSPROTOKOLL TILL DET KOMMUNALA ARBETSKOLLEKTIVAVTALET FÖR TIMAVLÖNADE

2017	1
Allmän del.....	4
§ 2 Lokala avtal	4
Arbets tid.....	5
§ 9 Arbets tid i dagar bete enligt 6 § arbetstidslagen och i tvåskiftsarbete	5
§ 12 Arbets tid i kontinuerligt treskiftsarbete	6
§ 13 Arbets tid i avbrutet treskiftsarbete	7
§ 23 Söndagsarbete	7
§ 24 Kvälls- och nattlägg samt skiftespåslag.....	7
§ 27 Söckenhelgersättning	7
§ 33 a Handledararvode	8
Semester.....	9
§ 49 Tid som likställs med arbetade dagar	9
§ 54 Flyttning av semester på grund av arbetsförmåga	9
§ 55 Uträkning och betalning av semesterlön och semesterersättning.....	10
§ 57a Omvandling av högst 1/3 av semesterlönen till ledighet	13
Arbetsledigheter och vissa förmåner för arbetstagarna	15
§ 61 Sjuklön.....	15
§ 65 Plötsligt insjuknat barn	15
§ 65 a Familjeledigheter	16
§ 67 Avlönade frånvarodagar	16
§ 69a Hälso- och sjukvårdsbesök.....	17
§ 69b Flyttningsledighet.....	17
§ 70 Lön för frånvarodagar	17
Förtroendemän och arbetarskyddsfullmäktiga.....	18
§ 71 Förtroendemän	18

UNDERTECKNINGSPROTOKOLL TILL DET KOMMUNALA ARBETSKOLLEKTIVAVTALET FÖR TIMAVLÖNADE 2017

§ 1 Avtalets giltighetstid och eventuell uppsägning av avtalet

Detta kollektivavtal är i kraft 1.3.2017–28.2.2018.

Efter 28.2.2018 fortsätter avtalet att gälla ett år i sänder om det inte skriftligen 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.

§ 2 Ändringar i anställningsvillkoren

Det s.k. konkurrenskraftsavtalet mellan arbetsmarknadens parter i riket ger verkningar även på Åland bland annat genom ändringar i socialförsäkringsavgifterna och höjda avdrag i beskattningen, vilket påverkar kommunernas skatteintäkter negativt.

Med anledning av dessa verkningar görs inga ändringar i lönerna eller andra kostnadspåverkande ändringar i anställningsvillkoren, med undantag av de strukturella ändringar som avtalats i 3 & 4 §.

§ 3 Strukturella ändringar

mom. 1 Minskning av semesterpenningen

I ett separat tjänste- och arbetskollektivavtal som undertecknades 17.1.2017 har det avtalats om en minskning av semesterpenningarna med 30 procent från nuvarande nivå för kvalifikationsåren 2016–2017 och 2017–2018 samt 2018–2019. Det särskilda tjänste- och arbetskollektivavtalet finns i bilaga 1 till underteckningsprotokollet.

mom. 2 Förlängning av arbetstiden

I detta kollektivavtal har det avtalats om en förlängning av den årliga arbetstiden med i genomsnitt 24 timmar utan ändringar i inkomstnivån.

§ 4 Främjande av lokala avtal

mom. 1 Lokala avtal

I detta kollektivavtal har det avtalats om främjande av lokala avtal.

Gemensamma anvisningar har utarbetats om främjande av lokala avtal.

mom. 2 Arbetstidsbank

I detta kollektivavtal har det avtalats om införande av arbetstidsbanker på lokal nivå.

I arbetstidskapitlet i TIM-AKA har det införts en ny bestämmelse om arbetstidsbanker (TIM-AKA § 9 mom. 5).

Gemensamma anvisningar har utarbetats om införande av en arbetstidsbank.

§ 5 Rekommendation om övergångsavtal vid förflyttning av personal från en arbetsgivare till en annan

Avtalsparterna har som en del av förhandlingsresultatet kommit överens om att ge ut en rekommendation om övergångsavtal vid förflyttning av personal från en arbetsgivare till en annan. Rekommendationen finns i bilaga 2 till underteckningsprotokollet.

§ 6 Bättre anställningsvillkor än i kollektivavtalet

Anställningsvillkor som 28.2.2017 var bättre än villkoren i detta kollektivavtal och den lönenivå som uppstått på basis av de tidigare bättre villkoren förblir oförändrade om inte något annat har överenskommit genom detta kollektivavtal.

Lokala system som gäller ersättning för resekostnader eller kostpenning iaktas oförändrade, om man inte lokalt kommer överens om att börja tillämpa § 39 – 43 i kollektivavtalet.

§ 7 Unga arbetstagare

Medan detta kollektivavtal är i kraft kan man komma överens om följande i fråga om lönen för unga arbetstagare:

För förbättra sysselsättnings- och praktikförutsättningarna för unga under 25 år kan den högsta lönen för unga betalas för obligatorisk praktik i anknytning till examen.

För att förbättra sysselsättningsförutsättningarna för unga kan man genom lokala avtal avvika från bestämmelserna i § 31 – 32 i kollektivavtalet i fråga om lön för praktikantjobb, sommarjobb o.d. under semesterperioden. Denna bestämmelse gäller inte s.k. säsongarbetare.

§ 8 Medlemsavgifter till fackföreningar

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

§ 9 Fortlöpande förhandlingar

Avtalsparterna iakttar principerna om fortlöpande förhandlingar under avtalsperioden i de kollektivavtalsfrågor som parterna tar upp.

Jomala den 17 januari 2017

KOMMUNALA AVTALSDELEGATIONEN

AKAVA-ÅLAND RF

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

TJÄNSTEMANNAORGANISATIONERNA PÅ ÅLAND, TCÅ RF

Med samkommun i avtalet avses kommunalförbund enligt den åländska kommunallagen. Sidhänvisningarna avser sidan i rikets TIM-AKA 2017.

Allmän del

§ 2 Lokala avtal

(sida 13)

Detta avtal tillämpas inte till den del man lokalt kommit överens om att avvika från bestämmelserna i detta avtal. Genom lokala avtal kan man dock inte avvika från detta avtals bestämmelser om den genomsnittliga längden på den ordinarie arbetstiden, semesterns längd eller förmåner vid sjuk- och moderskapsledighet eller från strukturen på delackordlönesättningarna i bilaga 4. Man kan inte heller genom ett lokalt avtal komma överens om att betala en arbetstagare lägre lön än den lägsta grundtimlön som anges i grundtimlönegrupperna i bilaga 1 till detta avtal. (ÅL)

Tillämpningsdirektiv

När man avtalar om att minska lönekostnaderna ska minskningen i första hand inriktas på andra lönefaktorer än grundtimlönerna.

Enligt § 13 mom. 1 i huvudavtalet eller den fullmakt som Kommunala avtalsdelegationen gett till kommunerna 28.12.1992 för att ingå lokala avtal och det protokoll om regler kring lokala avtal som undertecknats mellan avtalsparterna 13.5.1993 iakttas bestämmelserna angående avtal om avvikelser inte ifall det i centralt gällande tjänste- eller arbetskollektivavtal har avtalats annat om ingående av lokala avtal genom egna specialbestämmelser. I så fall tillämpas de särskilda bestämmelserna i det centrala arbetskollektivavtalet. (ÅL)

Arbetstid

§ 9

(Sida 18)
mom.1

Arbetstid i dagarbete enligt 6 § arbetstidslagen och i tvåskiftarbete

Ordinarie arbetstid

Den ordinarie arbetstiden är, utom för deltidsanställda, 7 – 8 timmar om dygnet, om inte de kommunala verksamheternas särskilda karaktär förutsätter något annat, och 38 timmar och 45 minuter i veckan.

Tillämpningsdirektiv

Arbetstiden per vecka kan till exempel förläggas på följande sätt i arbetsskiftförteckningen:

Mån	Tis	Ons	Tor	Fre	Lör	Sön
8	8	8	8	6,75	-	-

Arbetsskiftförteckningen bör göras upp så, att en arbetsdag som är kortare än 8 timmar också under söckenhelgsveckor i allmänhet är veckans sista arbetsdag, som ska vara minst 6,75 timmar lång.

Under en söckenhelgsvecka förkortar söckenhelgen veckans ordinarie arbetstid med 7 timmar 45 minuter. Om söckenhelgen i exemplet ovan infaller på en onsdag, torsdag, och fredag är arbetstiden för tisdagen 7 timmar 18 minuter. Om söckenhelgen i exemplet infaller på torsdag och fredag blir arbetstiden för onsdagen 7 timmar 15 minuter. Om söckenhelgen infaller på fredagen blir arbetstiden för torsdagen 7 timmar.

Om de kommunala funktionerna har sådan särskild karaktär att det inte är ändamålsenligt att tillämpa en arbetsskiftförteckning enligt ovan, kan man till exempel i tvåskiftarbete eller vid tillämpning av genomsnittlig veckoarbetstid också iaktta något annat förfarande.

mom.2

Arbetstiden under söckenhelgsveckor

Nyårsdagen, trettondagen, långfredagen, annandag påsk, första maj, Kristi himmelfärdsdag, självstyrelsedagen, midsommaraftonen, självständighetsdagen, julaftonen, juldagen och annandag jul är extra lediga dagar, om det är möjligt med beaktande av arbetets natur. (ÅL)

Om en ovannämnd dag infaller på någon annan dag än lördag eller söndag, är arbetstiden under veckan eller arbetsperioden 7 timmar 45 minuter kortare än den arbetstid per vecka som nämns i § 9 mom. 1. När det gäller deltidsarbetstid förkortas denna för varje arbetstidsförkortande söckenhelg med den andel av 7 timmar 45 minuter timmar som arbetstagarens deltidsarbetstid utgör av full arbetstid enligt 9 § mom. 1. Övriga söckenhelger förkortar inte arbetstiden under respektive vecka eller arbetsperiod. (ÅL)

Tillämpningsanvisning

Under en söckenhelgsvecka med en enda söckenhelg uppfylls den ordinarie arbetstiden på 31 timmar till exempel så att veckans två första arbetsdagar är 8 timmar, den tredje 7 timmar 45 minuter och den sista 7 timmar 15 minuter.

Om julveckan har två söckenhelger uppfylls den ordinarie arbetstiden på 23 timmar 15 minuter till exempel så att veckans två första arbetsdagar är 8 timmar och den tredje 7 timmar 15 minuter. Om tre söckenhelger infaller under veckan uppfylls den ordinarie arbetstiden på 15 timmar 30 minuter till exempel så att veckans första arbetsdag är 8 timmar och den andra 7 timmar 30 minuter.

mom. 3 Utjämningsperiod

Den ordinarie arbetstiden per vecka kan med iakttagande av minst 6 timmars och högst 9 timmars arbetstid per dygn arrangeras även så att den i medeltal överensstämmer med vad som anges i mom. 1 under en period på högst 6 veckor, förutsatt att det för arbetet på förhand har utarbetats och på vederbörligt sätt tillkännagetts en arbetsskiftsförteckning, enligt vilken den ordinarie arbetstiden per vecka utjämnas till nämnda medeltal.

Tillämpningsanvisning

Detta utjämningsystem kan inte användas i tvåskiftsarbete.

mom. 4 Avvikelser från allmänna arbetstidsarrangemang

Om det är nödvändigt att tillfälligt eller varaktigt ordna den ordinarie arbetstiden på ett sätt som avviker från de allmänna arbetstiderna i detta avtal, ska en överenskommelse om detta ingås med arbetstagaren eller förtroendemannen. I ett arbetstidsarrangemang som avses här ska den ordinarie arbetstiden under högst ett års tid utjämnas till att i genomsnitt överensstämma med detta avtal. Om syftet med arrangemanget är att "arbeta in" en mellandag i någon söckenhelgsvecka, betalas för "inarbetningstiden" inte eventuella arbetstidsersättningar och inte heller söndagsersättningar i enlighet med detta kollektivavtal.

mom. 5 **Arbetstidsbank**

Kommunen eller kommunförbundet kan införa en arbetstidsbank genom att ingå ett i § 13 i det kommunala huvudavtalet avsett lokalt avtal om införande av en arbetstidsbank och villkoren för den. Med arbetstidsbank avses ett på frivillighet baserat system där penningförmåner som omvandlats till ledig tid kan sparas för att tas ut i form av ledighet under en längre tidsperiod. Av det lokala avtalet ska framgå åtminstone vilken personal som omfattas av avtalet, vilka poster och ersättningar som kan överföras till arbetstidsbanken, det maximala ledighetssaldot i banken, villkoren för att ta ut ledighet som sparats i banken, de situationer då ledighet som sparats i banken kan ersättas i pengar samt hur man ansluter sig till banken och lämnar den.

Tillämpningsanvisning

Avtalsparterna ger närmare anvisningar om arbetstidsbanker. Anvisningarna utgör inte en del av det kommunala arbetskollektivavtalet för timavlönade.

§ 12 Arbetstid i kontinuerligt treskiftsarbete

(sida 21)

Paragrafen ingår inte i TIM-AKA avtalet på Åland

§ 13 **Arbetstid i avbrutet treskiftsarbete**

(Sida 25)

Paragrafen ingår inte i TIM-AKA avtalet på Åland

§ 23 **Söndagsarbete**

(Sida 32)

mom. 1

Dagarbete

För annat arbete än skiftarbete som utförts klockan 00.00 - 24.00 på söndag eller annan kyrklig högtidsdag, påsklördagen, första maj, midsommarafton, självständighetsdagen, självstyrelsedagen och julafton betalas: (ÅL)

- en med 100 % förhöjd lön för de första arbetstimmar under kalenderdygnet för vilka betalas söckenhelg ersättning enligt § 27 nedan och
- i övrigt en med 200 % förhöjd lön.

I ovan nämnda ersättningar ingår ersättning för eventuellt övertidsarbete per dygn och vecka.

mom.2

Skiftarbete

För skiftarbete som utförts på söndag eller annan kyrklig högtidsdag, första maj, midsommarafton, självständighetsdagen och självstyrelsedagen, betalas en med 100 % förhöjd lön. Om arbetet är övertidsarbete, betalas dessutom en övertidsersättning som räknas ut på arbetstagarens oförhöjda lön. (ÅL)

Söndag och kyrkliga helgdagar samt midsommarafton anses börja kl. 18.00 föregående dag och sluta kl. 24.00 på söndagen eller helgdagen

För skiftarbete som utförts på påskafton kl. 00.00-24.00, på midsommardagen eller på julafton som infaller på en lördag eller söndag betalas en med 200 % förhöjd lön, och för skiftarbete som utförts på julafton som infaller någon annan dag än på en lördag eller söndag betalas en med 100 % förhöjd lön. I dessa förhöjda löner ingår ersättning för eventuellt övertidsarbete per dygn eller vecka samt den förhöjning som nämns i första stycket ovan.

Julafton anses börja kl. 18.00 föregående dag och sluta kl. 24.00 på nämnda helgdagsafton.

§ 24 **Kvälls- och nattlägg samt skiftespåslag**

(Sida 32)

mom.1

Kvälls- och nattlägg

Till en arbetstagare betalas för sådant arbete mellan kl. 18.00 och 21.00 som inte är skiftarbete ett kvällstillägg på 15 % och mellan kl. 21.00 och 7.00 ett nattlägg på 30 %, vilka räknas ut på basis av medeltiminkomsten enligt 35 § mom. 1.

§ 27 **Söckenhelg ersättning**

(Sida 33)

mom.1 **Betalning av söckenhelg ersättning**

För långfredagen, annandag påsk, Kristi himmelfärdsdag, midsommarafton eller på någon annan veckodag än lördag eller söndag infallande nyårsdag, trettondag, första maj, självstyrelsedag, självständighetsdag, julafton, juldag eller annandag jul betalas till arbetstagaren 5 timmar 9 minuters lön i söckenhelg ersättning beräknad på medeltiminkomsten uträknad enligt 35 § mom. 1, oberoende av om arbetstagaren under de ovan nämnda dagarna har arbetat eller varit ledig. (ÅL)

Till deltidsarbetande arbetstagare betalas i söckenhelg ersättning för varje ovan nämnd arbetstidsförkortande söckenhelg den andel av 5 timmar 9 minuter som arbetstagarens deltidsarbetstid utgör av full arbetstid enligt 9 § mom. 1.

Söckenhelg ersättning betalas för arbetad tid kl. 00.00 - 24.00 under en dag som berättigar till söckenhelg ersättning, högst för de första timmarna 5 timmar 9 minuter i arbete.

§ 33 a **Handledararvode**

mom.1 Till anställd som handleder studerande som gör sin studiepraktik (lära i arbete) betalas en penningersättning om 2,10 euro per handledningstimme. När fler anställda handleder studerande delas ersättningen proportionellt mellan dessa i enlighet med den arbetstid som den anställda handleder en studerande. (tillförlitlig utredning, till exempel krysslista)

mom. 2 Till en anställd som är behörig som examensbedömare för studerande betalas en särskild ersättning om 70 € för varje bedömningstillfälle (bedömningen ca 1 arbetsvecka)

Semester

§ 49 Tid som likställs med arbetade dagar

(Sida 49)

9) annan tillåten frånvaro under sammanlagt högst 30 kalenderdagar under kvalifikationsåret, förutsatt att arbetstagaren under kvalifikationsåret har varit i arbete hos kommunen eller kommunalförbundet under minst 22 arbetsdagar. Om arbetstagaren får semester eller semesterersättning för frånvarotiden på grund av ett anställningsförhållande till en annan arbetsgivare, kan man helt och hållet låta bli att räkna en sådan frånvarotid som likställd med arbetade dagar. Som annan tillåten frånvaro anses också frånvarotid som överskrider de i punkt 2, 5 och 6 nämnda tiderna. (ÅL)

§ 54 Flyttning av semester på grund av arbetsförmåga

(Sida 57)

mom. 1

Om en arbetstagare när semestern eller den sparade ledigheten börjar eller under den är arbetsförmögen på grund av sjukdom, förlossning eller olycksfall, flyttas de semesterdagar eller dagar av sparad ledighet som infaller under tiden av arbetsförmåga till en senare tidpunkt, om arbetstagaren anhåller om det utan ogrundat dröjsmål och, om möjligt, innan semestern börjar.

Protokollsanteckning

Bestämmelserna i § 54 tillämpas från och med 1.5.2014 oberoende av vilket kvalifikationsårs semester det är fråga om (ÅL).

Tillämpningsanvisning

Motsvarande rätt att flytta semestern eller den sparade ledigheten gäller om det är känt att arbetstagaren under sin semester kommer att genomgå sådan sjukvård eller annan därmed jämförbar vård som innebär arbetsförmåga under tiden för vården.

En utredning enligt mom. 2 nedan som lämnats till arbetsgivaren innan semestern börjat eller utan ogrundat dröjsmål betraktas som anhållan om att skjuta upp semestern.

mom. 2

På arbetsgivarens begäran är arbetstagaren skyldig att visa upp ett läkarintyg eller, enligt arbetsgivarens prövning, någon annan tillförlitlig utredning över sin arbetsförmåga.

mom. 3

Sommarsemester som skjutits upp på ovan nämnda sätt ska i mån av möjlighet tas ut inom semesterperioden och vintersemester ska tas ut innan följande semesterperiod börjar.

mom. 4

Om flyttad semester inte kan tas ut enligt ovan, kan flyttad sommarsemester tas ut efter semesterperioden under samma kalenderår och flyttad vintersemester inom det kalenderår som följer på semesterperioden. Om semestern på grund av att arbetstagarens

arbetsförmåga fortgår inte kan tas ut ens inom den tid som anges i föregående mening, betalas semesterersättning enligt § 58 mom. 1 eller 3 för den uttagna semestern, om inte arbetsgivaren och arbetstagaren kommer överens om att semestern tas ut enligt § 52 mom. 7.

mom. 5 Om arbetsgivaren och arbetstagaren kommit överens om att semestern tas ut enligt § 52 mom. 7, men detta inte går att genomföra på grund av fortsatt arbetsförmåga, betalas semesterersättning enligt § 58 mom. 1 eller 3 för den uttagna semestern.

mom. 6 Arbetsgivaren ska meddela tidpunkten för den uppskjutna semestern två veckor eller, om detta inte är möjligt, senast en vecka innan semestern börjar.

§ 55 Uträkning och betalning av semesterlön och semesterersättning

(Sida 58)

mom. 1 Grunden för uträkning av en arbetstagares semesterlön och semesterersättning enligt § 58 mom. 1 och 2 utgörs av den enligt § 35 mom. 1 uträknade medeltiminkomst som används när semestern eller en del av den börjar eller när semesterersättning betalas.

Huvudregel

mom. 2 I annat än treskiftsarbete räknar man ut semesterlönen genom att multiplicera det i mom. 1 avsedda aritmetiska medelvärdet av medeltiminkomsterna med 1,5 och den sålunda förhöjda medeltiminkomsten med det timantal som utan semestern hade varit ordinarie arbetstid för arbetstagaren enligt arbetsskiftförteckningen.

Protokollsanteckning

Under denna avtalsperiod bestäms semesterlönen enligt underteckningsprotokollet och ett särskilt kollektivavtal (Tjänste- och arbetskollektivavtal om semesterpenningen för kvalifikationsåren 2016–2017, 2017–2018 och 2018–2019).

mom. 4 Semesterersättningen räknas ut genom att man multiplicerar den i mom. 2 avsedda förhöjda medeltiminkomsten med antalet semesterersättningsdagar och den genomsnittliga ordinarie arbetstiden per dygn. Den genomsnittliga ordinarie arbetstiden per dygn för personer som arbetar full arbetstid i annat än treskiftsarbete är 7,75 timmar.

Arbetstiden och lönen ändras

mom. 5 Om arbetstagarens ordinarie arbetstid och därmed också lönen har ändrats under kvalifikationsåret eller efter kvalifikationsårets slut innan semestern börjar, beräknas semesterlönen och semesterersättningen för den semester som tjänats in under det gångna kvalifikationsåret genom att den oförhöjda medeltiminkomsten som avses i mom. 1 multipliceras med den genomsnittliga arbetstidsprocenten under kvalifikationsåret samt med antalet semester- eller semesterersättningsdagar och med den genomsnittliga ordinarie arbetstiden per dygn, dvs. 7,75 timmar.

Till semesterlönen läggs en förhöjning som beräknas genom att den genomsnittliga timinkomsten enligt mom. 1 multipliceras med 0,5 och med det antal timmar som utan semestern hade varit ordinarie arbetstid för arbetstagaren enligt arbetsskiftsförteckningen.

Protokollsanteckning

Under denna avtalsperiod bestäms semesterlönen enligt underteckningsprotokollet och ett särskilt kollektivavtal (Tjänste- och arbetskollektivavtal om semesterpenningen för kvalifikationsåren 2016–2017, 2017–2018 och 2018–2019).

Tillämpningsanvisning

Bestämmelsen tillämpas i situationer där förändringar i arbetstiden och därmed också lörens belopp avtalas mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. Sådana förändringar i arbetstiden kan bli aktuella bland annat vid övergång till deltidspension, delinvalidpension, partiell sjukledighet eller partiell vårdledighet eller då arbetstagaren av någon annan orsak själv ber om att få arbeta deltid. Bestämmelsen tillämpas också när en anställning ombildas till deltidsanställning. Däremot tillämpas bestämmelsen inte på permittering i form av förkortad arbetstid, utan semesterlönen och semesterersättningen bestäms då enligt mom. 2–4.

Semesterlönen bestäms enligt mom. 5–6 både när arbetstiden förlängs och när den förkortas och lönen därmed ändras.

Om arbetsgivaren och arbetstagaren kommer överens om att semester tas ut enligt § 52 mom. 7 under kvalifikationsåret korrigeras semesterlönen så att den motsvarar lönen enligt mom. 5–6, om arbetstagarens arbetstidsprocent och lön ändras under kvalifikationsåret.

Exempel

En arbetstagare har full arbetstid enligt kollektivavtalet under perioden 1.4.2014–30.9.2014. Från och med 1.10.2014 är arbetstiden tillsvidare 50 % av full arbetstid. Den genomsnittliga arbetstidsprocenten under kvalifikationsåret 1.4.2014–31.3.2015 är 75 %.

$$\frac{(6 \times 50) + (6 \times 100)}{12} = 75 \%$$

När arbetstagaren har två veckors semester beräknas semesterlönen på följande sätt: (den genomsnittliga timinkomsten x 75 % x 10 x 7,75) + (0,5 x den genomsnittliga timinkomsten x 38,75).

Vid behov kan den genomsnittliga arbetstidsprocenten beräknas till exempel per löneperiod eller kalenderdag.

Protokollsanteckning

Bestämmelsen i mom. 5 och 6 i denna paragraf tillämpas på semester som tjänats in under kvalifikationsåret 2013–2014 eller senare. Semesterlönen för semester som tjänats in tidigare betalas enligt huvudregeln i mom. 2–4 ovan.

Övriga specialsituationer

- mom. 7 Semesterlönen och semesterersättningen räknas på den oförhöjda medeltiminkomsten,
- 1) om arbetstagaren omedelbart före semesterns eller semesterdelens början eller omedelbart efter semesterns eller semesterdelens slut olovligt eller utan giltigt skäl uteblivit från arbetet, eller
 - 2) om arbetstagaren underlåter att iaktta uppsägningstiden eller häver ett för viss tid ingånget arbetsavtal utan att någon viktig orsak kräver detta, eller om arbetsgivaren häver arbetsavtalet eller arbetsavtalet anses hävt, eller
 - 3) om semesterpenning har betalats till arbetstagaren under tiden för en månadsavlönad anställning.
- mom. 8 Semesterlön betalas i samband med den ordinarie lönebetalning som föregår semestern, om inte något annat överenskoms med arbetstagaren.

Exempel på uträkning av semesterlönen år 2017:

En arbetstagare har rätt till 28 semesterdagar, av vilka 20 dagar tas ut i augusti och 8 dagar i december. Medeltiminkomsterna för föregående års IV och innevarande års I, II och III kvartal, uträknade enligt § 35 mom. 1 och korrigerade med den allmänna förhöjningen, är **15,06, 15,35, 15,35 och 15,09** euro per timme.

Semesterlönen i augusti:

Semestern tas ut i hela kalenderveckor

$$(15,06 + 15,35) : 2 \times 1,35 \times 4 \times 38,75 = 3\,182,69 \text{ €}$$

Semesterlönen i december:

Semestern börjar på en måndag och slutar följande veckas onsdag.

$$(15,35 + 15,09) : 2 \times 1,35 \times (38,75 + 24) = 1\,289,32 \text{ €}$$

Exempel på uträkning av semesterersättningen

En arbetstagares anställning upphör i november. Arbetstagaren har 10 intjänade semesterdagar som inte tagits ut och medeltiminkomsterna korrigerade med den allmänna förhöjningen är de samma som i föregående exempel.

Semesterersättningen är

$$(15,35 + 15,09) : 2 \times 1,35 \times 7,75 \times 10 = 1\,592,39 \text{ €}$$

§ 57a Omvandling av högst 1/3 av semesterlönen till ledighet

- mom. 1 Högst en tredjedel av arbetstagarens semesterlön för den semester som intjänats för semesteråret kan på frivillig basis omvandlas till ledighet med lön på det sätt som framgår av tabellen i mom.9. Den lokala arbetsgivaren fattar beslut om den praktiska tillämpningen av bestämmelsen hos kommunen/kommunalförbundet.
- mom. 2 Företrädaren för den kommunala arbetsgivaren och arbetstagaren gör tillsammans upp en skriftlig plan beträffande omvandlingen av ovannämnda del av semesterlönen till en motsvarande ledighet med lön och de tidpunkter då han ämnar hålla ifrågavarande ledigheter. Sådant avtal bör ingås före semesterperiodens början. Ledigheten ska ges inom förloppet av samma period som den semester som hör till samma kvalifikationsår som semesterlönen och den kan förenas med arbetstagarens semester.
- mom. 3 Ledigheten ges inom ramen för vad arbetsuppgifterna och arbetstidsarrangemangen på arbetsplatsen medger.
- mom. 4 Uträkning av semesterlön och lön för ledigheten
- 1) Till den del man har avtalat om ersättande av en tredjedel av semesterlönen med motsvarande fritid, räknas den ordinarie semesterlönen genom att multiplicera det i 55 § mom. 2 i arbetskollektivavtalet avsedda aritmetiska medelvärde med talet 1,0.
- Till den del en mindre del av semesterlönen ersätts med ledighet räknas den ordinarie semesterlönen genom att multiplicera det aritmetiska medelvärde med en motsvarande större koefficient enligt tabellen i mom. 9.
- 2) Den lön som betalas för tiden för ovannämnda motsvarande ledighet räknas ut i enlighet med 35 § mom.1 eller 55 § mom.1 punkten i det kommunala arbetskollektivavtalet för timavlönade arbetstagare.
- 3) Beträffande framskjutande och hållandet av ledigheten iakttas vad om semester är avtalat. Om en arbetstagare insjuknar, avbryts ledigheten så att den räknat fr.o.m. följande dag förändras till sjukledighet.
- mom. 5 Tiden för ledigheten är kvalificerande för semester, arbetserfarenhetstillägg och motsvarande förmåner på samma sätt som semesterdagar. När semesterns längd fastställs på basen av semesterkvalifikationsåret betraktas ledigheten såsom likvärdig med arbetade dagar på samma sätt som semesterdagar gör detta.
- mom. 6 När arbetstiden beräknas beaktas ledigheten på samma sätt som tiden för semester. Om arbetsförhållandet upphör på grund av att arbetstagaren omedelbart övergår i anställning hos en annan förvaltningsenhet inom samma kommun eller kommunalförbund har han rätt att överflytta kvarstående ledighet till sin nya anställning för att hållas i denna.
- mom. 7 När arbetsförhållandet upphör i andra fall än den i den föregående punkten nämnda fallet eller om arbetstagaren övergår till att arbeta på deltid, betalas den del av semesterlönen som motsvarar den icke hållna ledigheten enligt tabellen i mom.9.

mom. 8 Man kan omvandla en del av semesterlönen till ledighet i enlighet med alternativen i följande tabell. Där anges för varje alternativ motsvarande koefficient för uträkning av den ordinarie semesterlönen då semesterrätten i arbetsdagar är 38, 28, eller 23. Högsta antalet lediga dagar som motsvarar en tredjedel av semesterlönen är då respektive 19, 14 eller 11.

mom. 9 Semesterrätt 38 arbetsdagar enligt TIM-AKA 50 § mom. 2:

Antal lediga dagar och koefficient baserar sig på den ändrade beräkningen av semesterlönen med anledning av det separata tjänste- och arbetskollektivavtal om semesterpenningen för kvalifikationsåren 2016-2017, 2017-2018 och 2018-2019.

Lediga dagar	Koefficient för beräkning av den ordinarie semesterlönen
13	1,0
11	1,05
7	1,16
4	1,24

Semesterrätt 28 arbetsdagar enligt TIM-AKA 50 § mom. 2 punkt 2a och 2b:

Lediga dagar	Koefficient för beräkning av den ordinarie semesterlönen
10	1,0
8	1,07
6	1,14
3	1,25

Semesterrätt 23 arbetsdagar enligt TIM-AKA 50 § mom. 2 punkt 3:

Lediga dagar	Koefficient för beräkning av den ordinarie semesterlönen
8	1,0
5	1,13
2	1,26

Arbetsledigheter och vissa förmåner för arbetstagarna

§ 61 Sjuklön

(Sida 65)

mom. 1 Om en arbetstagare genom ett vederbörligen godkänt läkarintyg har visat att han eller hon är oförmögen att utföra sitt arbete och om sjukdomen eller olycksfallet inte har inträffat under sådana förhållanden som enligt arbetsavtalslagen utgör hinder för erhållande av sjuklön, betalas under pågående anställning sjuklön under samma kalenderår enligt nedan. En arbetstagare har även rätt till sjuklön för organdonation och förberedelser inför organdonation. (ÅL)

mom. 8 Arbetsoförmågan ska påvisas genom ett vederbörligen godkänt läkarintyg. Arbetsoförmågan kan påvisas också på något annat tillförlitligt sätt i fråga om arbetsoförmåga som varar högst fem dagar eller, enligt beslut av den behöriga myndigheten, också i fråga om arbetsoförmåga som varar längre än fem dagar, såvida inte den som beviljar sjukledigheten av särskilda skäl anser att det också i dessa fall behövs läkarintyg. (ÅL)

Tillämpningsanvisning

Ett annat tillförlitligt sätt kan till exempel vara ett intyg av en hälsovårdare eller sjukskötare. Den behöriga myndigheten kan också besluta att det vid mycket kort sjukfrånvaro inte behövs något intyg, utan enbart tillstånd av chefen. För att få dagpenning enligt sjukförsäkringslagen ska den försäkrade i allmänhet visa folkpensionsanstalten ett godtagbart läkarintyg över sin sjukdom, förutom för den så kallade självrisktiden. (ÅL)

mom. 9 En anställd som på remiss av läkare bör genomgå en rehabilitering som godkänts av FPA ska omfattas av § 2 "Sjuklön" i Kapitel V i AKTA. Ersättning från FPA ska betalas till arbetsgivaren.(ÅL)

§ 65 Plötsligt insjuknat barn

(sida 71)

En arbetstagare har rätt att få arbetsledighet för att ordna vård för eller för att vårda ett eget barn under 12 år eller ett annat barn under 12 år som varaktigt bor i hans/hennes hem eller ett eget handikappat då barnet insjuknar plötsligt och ingen annan vård kunnat ordnas, högst för 4 arbetsdagar i sänder. (ÅL)

För tillfällig vårdledighetstid antingen hemma eller på sjukhus betalas till arbetstagaren lön för arbetstimmar enligt arbetsskiftförteckningen för högst 3 på varandra följande kalenderdagar. 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 ensamförsörjare, och att en tillförlitlig utredning över insjuknandet visas upp. Endast en förälder åt gången kan ta ut tillfällig vårdledighet.

Arbetstagaren ska omedelbart underrätta arbetsgivaren om den tillfälliga vårdledigheten och om orsaken till denna.

Ett ovan avsett faktiskt hinder är sjukhusvård, fullgörande av värnplikt, deltagande i repetitionsövningar i reserven eller vistelse på annan ort på grund av studier eller pågående resa eller andra liknande förhållanden.

Ifall det efter ovannämnda akuta sjukdom krävs återbesök/kontroll hos läkare/hälsovårdare kan arbetstagare för detta beviljas avlönad ledighet högst en dag i sänder. Om tiden för ovannämnda återbesök/kontroll överenskommes med arbetsgivaren. (ÅL)

Har åt arbetstagare beviljats arbetsledighet för anordnande av annan vård då icke skolpliktigt barns ordinarie dagvårdare plötsligt insjuknat, utbetalas åt honom eller henne under sådan arbetsledighetstid ordinarie lön för högst en kalenderdag i sänder. (ÅL)

Tillämpningsanvisning

Med handikappat barn förstås här oberoende av ålder en person, vars behov av vård kan jämföras med barn under 12 år. Då ett sådant barn plötsligt insjuknar blir barnet till följd av sitt handikapp så hjälplös att han eller hon inte kan ta hand om sig själv. Handikappade barn är framför allt utvecklingshämjade barn, men även beroende på hur gravt handikappet är, övriga hjärnskadade, rörelsehämjade, synskadade eller hörselskadade barn. Med ett handikappat barn avses inte ett kroniskt sjukt barn (med t.ex. diabetes, allergi, astma). En kronisk sjukdom kan dock leda till ett tillstånd där det sjuka barnet bör anses vara handikappat på det sätt som avses i avtalet, t.ex. ett barn med svår hjärtsjukdom eller diabetes. Arbetstagaren är skyldig att vid behov med läkarintyg visa att hans barn över 12 år är handikappat på detta sätt. (ÅL)

Arbetsledighetens maximilängd är 4 arbetsdagar, varför det är skäl att använda kortare arbetsledigheter om behov av fyra dagars ledighet inte kan visas. Frånvarons längd ska alltid bedömas från fall till fall med beaktande av bl. a. möjligheterna att anordna vård och sjukdomens art. Dagen efter den då barnet insjuknat är i allmänhet den första arbetsledighetsdagen, oavsett om barnet insjuknat under arbetstagarens lediga dag eller mitt under en arbetsdag. I det fall att barnet insjuknat mitt under en arbetsdag får arbetstagaren således i allmänhet sin lön för den dagen till utgången av sitt arbetsskift, medan dagen efter den då barnet insjuknat blir den första arbetsledighetsdag som här avses. Avlönad arbetsledighet kan beviljas för ovan nämnda maximitider i sänder. Under denna tid kan barnet vistas antingen hemma eller på sjukhus eller kombinerat på båda ställen. Om den situation som avses i denna punkt fortsätter att vara svår över nämnda maximitid, kan det på ansökan av arbetstagaren bli aktuellt att bevilja arbetsledighet enligt prövning. Det beror i detta fall på arbetsgivaren huruvida lönen ska betalas.

§ 65 a Familjeledigheter

Hänvisning till Arbetsavtalslagen kap. 4 § 7 a avseende familjeledigheter.

§ 67 Avlönade frånvarodagar

(Sida 74)

Tjänsteinnehavares/arbetstagares 50- och 60-årsdag, på arbetsdag infallande egen vigsel dag, dag för registrering av partnerskap och uppbådsdag i enlighet med värnpliktslagen

samt på nära anhörigs begravning (jordfästningsdag) utgör avlönade fridagar. Vid nära anhörigs begravning utanför landskapet Åland beviljas en avlönad fridag i samband med jordfästningsdagen. (ÅL)

Tillämpningsanvisning

Tjänsteinnehavare/arbetstagare beviljas en ledig dag i samband med sin 50- och 60 årsdag oberoende på vilken veckodag födelsedagen infaller. Om någon av de övriga dagarna infaller på en ledig dag eller under den anställdes semester, berättigar detta inte till en ledig dag under någon annan tidpunkt. (ÅL)

Med nära anhörig avses make, maka, partnern i registrerat partnerskap, sambo, föräldrar, makens, makans, partners i ett registrerat partnerskap eller sambos föräldrar, barn, bröder, systrar barnbarn samt mor- och farföräldrar. (ÅL)

§ 69a **Hälsa- och sjukvårdsbesök**

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)

Tillämpningsanvisning

Tjänste-/arbetsledighet kan beviljas enbart för faktisk tid som går åt till besöket. Om tidpunkten för ovannämnda besök överenskommes med arbetsgivaren. (ÅL)

§ 69b **Flyttningsledighet**

Åt arbetstagaren beviljas arbetsledighet med lön för flyttningsdag om han och hans familj ska flytta till annan bostad med ny adress under förutsättning att flyttningen ska sammanfalla med viss dag i en månad och inte kan förläggas till arbetstagarens veckoledighet och att båda makar är förvärvsarbetande eller att det är fråga om ensamförsörjare. (ÅL)

§ 70 **Lön för frånvarodagar**

(sida 76)

Den lön som ska betalas för en i denna paragraf avsedd och eventuell annan avlönad ledighet från arbetet räknas ut på basis av medeltiminkomsten enligt § 35 mom. 1.

Anmärkning

Kommunala avtalsdelegationen har gett en rekommendation till kommunerna och kommunalförbunden om lön under arbetsledighet som eventuellt beviljats för deltagande i sammanträden vid de högsta beslutande organen för huvudavtalsorganisationerna (KAD: s cirkulär nr 26/1990).

Förtroendemän och arbetarskyddsfullmäktiga

§ 71 Förtroendemän

(Sida 77)

mom.4

Ersättande av en förtroendemans inkomster

Kommunen eller kommunalförbundet ersätter de inkomster som förtroendemännen förlorar för att de är verksamma som förtroendemän eller på annat sätt fullgör uppdrag som överenskommit med arbetsgivaren. Likaså ersätts det inkomstbortfall som följer av att en förtroendeman deltar i en inspektion som arbetarskyddsinspektören förrättar på arbetsplatsen.

Ersättningen för inkomstbortfall till huvudförtroendemän och förtroendemän avtalas lokalt till exempel enligt § 35. Grundtimlönen för en huvudförtroendeman i huvudsyssla ska vara minst så stor som den nedre gränsen i lönegrupp I A anger.

Till en huvudförtroendeman betalas 0,41–1,26 €/timme och från 1.7.2014 eller från ingången av den lönebetalningsperiod som börjar närmast detta datum 0,42–1,27 €/timme som ett individuellt tillägg, vilket inkluderas i den ersättning för inkomstbortfall som anges i föregående stycke och i den lön som betalas för arbetad tid. Tilläggets storlek bestäms inom de nämnda gränserna med beaktande av hur omfattande huvudförtroendemansens uppgifter är och huruvida huvudförtroendemannen deltar i sådana utvecklingsprojekt som arbetsgivaren genomför och/eller i utvecklingen och införandet av produktivetsbundna lönesystem.

Tillägget kan med stöd av ett lokalt avtal betalas till någon annan förtroendeman i stället för till huvudförtroendemannen, särskilt i samband med planering och tillämpning av produktivetsbundna lönesystem. Av särskilda orsaker kan förtroendemannaersättningen enligt lokal överenskommelse delas på en eller flera förtroendemän.

Huvudförtroendeman och förtroendeman har rätt att vid två tillfällen årligen om maximalt 4 timmar per gång delta i sådan avtalsinformation som hans huvudavtalsorganisation anordnar. Det inkomstbortfall som förorsakas av deltagandet ersätts enligt samma grunder som för de övriga förtroendemannauppdragen.