

23.3.2018

Ändrade avtalsbestämmelser i TS

Kapitel I, § 4, s. 2

Kapitel II, s. 3–19

Bilaga 2 s. 20–26

Bilaga 7 s. 27–28

Bilaga 8 s. 29–34

23.3.2018

KAPITEL I ALLMÄN DEL

§ 4 Iakttagande av bestämmelserna i AKTA

Följande bestämmelser i AKTA iakttas i den form som gäller vid respektive tidpunkt, om inte något annat har avtalats nedan i detta avtal eller i bilagorna till detta avtal:

Kapitel	I	Allmänna delen, § 3 och § 5–10
Kapitel	III	Arbetstid
Kapitel	IV	Semester
Kapitel	V	Tjänst-, arbets- och familjeledighet
Kapitel	VI	Ersättningar för kostnader och naturaprestationer
Kapitel	VII	Förtroendemän
Kapitel	VIII	Permittering, ombildning till deltidsanställning och anställningens upphörande

Bilaga 10 Särskilda bestämmelser om sysselsättningsverksamhet för handikappade

Bilaga 11 Arbetstiden för gårdskarlar

Bilaga 16 Ersättningar för resekostnader

Bilaga 18 Arbetstid på 38 timmar 15 minuter

AKTA 2017 Bilaga 15 Flexibel arbetstid – **Bestämmelserna i AKTA 2017 bilaga 15 tillämpas t.o.m. 30.4.2018**

23.3.2018

KAPITEL II LÖNER

§ 7 Lönesystemet

mom. 1 Inom TS tillämpningsområde ska det i kommunerna och samkommunerna finnas ett enhetligt lönesystem som följer detta kapitel och som personalen känner till grunder för. Lönesystemet förutsätter att lokala värderingssystem (lokala allmänna principer) fastställs för bestämningen av uppgiftsrelaterade löner och individuella tillägg.

Tillämpningsanvisning

Det lokala värderingssystemet för de uppgiftsrelaterade lönerna och det lokala värderingssystemet för de individuella tilläggen ska tillämpas inom hela TS tillämpningsområde och på alla organisationsnivåer.

Lönerna kan inte grunda sig på de AKTA-löner som ombildades till TS-löner i samband med att TS-95 verkställdes, utan de bör utgå från de uppgiftsrelaterade löner som bestäms enligt det fastställda värderingssystemet.

I varje kommun och samkommun ska det finnas en TS-utvecklingsgrupp för TS tillämpningsområde.

TS-utvecklingsgruppen behandlar värderingssystemen för uppgiftsrelaterade löner och individuella tillägg enligt TS innan principerna fastställs i kommunens eller samkommunens beslutandeorgan.

Utvecklingsgruppen följer hur de lokala värderingssystemen för uppgiftsrelaterade löner och individuella tillägg fungerar i kommunen och ger vid behov förslag till ändringar och utvecklingsåtgärder.

TS-utvecklingsgruppens sammansättning och uppgifter behandlas i handledningen för TS, som bifogas detta avtal.

TS-utvecklingsgruppen ska sammanträda regelbundet, om inget annat avtalas lokalt.

23.3.2018

mom. 2 Lönen består av:

- | | | | | |
|---|----------------------------|---|------------------------|--|
| 1 | Uppgiftsrelaterad lönedel: | - | uppgiftsrelaterad lön | |
| | | - | naturaförmåner | |
| 2 | Individuell lönedel: | - | individuellt tillägg | |
| | | - | branschtillägg | |
| 3 | Resultatdel: | - | resultatbonus | |
| 4 | Övriga delar: | - | fjärrortstillägg | (se § 6
mom. 3 i all-
männa de-
len i TS) |
| | | - | engångsarvode | |
| | | - | separattillägg | |
| | | - | arbetstidsersättningar | |

§ 8 Lönegrupper

mom. 1

Uppgiftsrelaterade
minimilöner, €/mån.

Från	Från	Från
1.2.2017	1.5.2018	1.4.2019

5 01 04 01 8	Lönegrupp I: Yrkesman med ordinära, krävande eller mycket krävande yrkesmannauppgifter	1 673,29	1 699,29	1 716,28
5 01 02 01 4	Lönegrupp II: Anställd med direkta eller indirekta förmansuppgifter eller planerings-, inspektions- eller tillsynsuppgifter	1 851,77	1 877,77	1 896,55
5 01 01 01 1	Lönegrupp III: Direktör eller chef för ansvarsområde eller anställd med krävande sakkunniguppgifter som förutsätter specialkunnande	3 054,08	3 092,26	3 123,18

Tillämpningsanvisning

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

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

23.3.2018

§ 9 Uppgiftsrelaterad lön

mom. 1 Kommunens eller samkommunens behöriga myndighet bestämmer den uppgiftsrelaterade lönen för varje anställd enligt värderingssystemet för de uppgiftsrelaterade lönerna, med beaktande av följande värderingsfaktorer:

- * beslutanderätt som hör till uppgifterna,
 - avgörandenas vikt och konsekvenser
 - prövningsrättens omfattning och självständighet
- * ansvar för organiseringen av arbeten och funktioner,
- * den anställdes ställning i organisationen,
- * tekniska kunskaper, färdigheter och tekniskt kunnande som uppgifterna förutsätter,
- * utbildning som arbetsgivaren kräver,
- * erfarenhet som arbetsgivaren kräver,
- * för uppgifterna nödvändig förmåga till växelverkan och arbetsmiljön.

Tillämpningsanvisning

Den uppgiftsrelaterade lönen bör basera sig på en skriftlig uppgiftsbeskrivning och det lokala värderingssystemet.

Det lokala värderingssystemet för de uppgiftsrelaterade lönerna består av

- 1 uppgiftsbeskrivningar
- 2 en värderingsmetod för bedömning av arbetets svårighetsgrad
- 3 samband mellan uppgiftsbeskrivningen och systemet med arbetsvärdering (hur arbetets svårighetsgrad med hjälp av värderingsmetoden kan härledas ur uppgiftsbeskrivningen)
- 4 samband mellan arbetsvärderingen och den uppgiftsrelaterade lönen i euro (hur den uppgiftsrelaterade lönen i euro kan bestämmas utgående från arbetets svårighetsgrad) och
- 5 en beskrivning av hela värderingssystemet.

Uppgiftsbeskrivning

Avsikten med uppgiftsbeskrivningen är att beskriva hur de åtta värderingsfaktorer som påverkar den uppgiftsrelaterade lönen i TS yppar sig i verksamheten i praktiken oberoende av vem som sköter uppgiften.

Uppgiftsbeskrivningarna bör vara jämförbara sinsemellan och möjliggöra en jämförelse av uppgifternas svårighetsgrad på kommunnivå. Uppgifternas innehåll ska beskrivas så att också en utomstående förstår vad uppgifterna består av.

Uppgiftsbeskrivningarna ska vara aktuella, så att värderingssystemet för den uppgiftsrelaterade lönen kan tillämpas när uppgifterna ändras.

23.3.2018

När det sker förändringar i den anställdes uppgifter ska uppgiftsbeskrivningen ändras så att den motsvarar den nya situationen.

Blankettmallar och anvisningar om hur man gör upp uppgiftsbeskrivningar finns i handledningen för TS. Där behandlas också utvecklingsamtal.

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.

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

Ombestämning av de uppgiftsrelaterade lönerna när systemet ändras

Om TS-utvecklingsgruppen anser att uppgiftsrelaterade löner har fastställts utan hänsyn till de åtta värderingsfaktorerna eller att det inbördes förhållandet mellan lönerna av någon annan orsak inte är det rätta, måste de uppgiftsrelaterade lönerna bestämmas på nytt.

En arbetstagares ordinarie lön sjunker inte till följd av att de uppgiftsrelaterade lönerna bestäms på nytt. En arbetstagares uppgiftsrelaterade lön, individuella tillägg, branschtillägg och separatillägg kan stiga, sjunka eller kvarstå oförändrade till följd av att de uppgiftsrelaterade lönerna bestäms på nytt.

Anvisningar för bestämning av uppgiftsrelaterad lön finns i handledningen för TS.

mom. 2

Om svårighetsgraden i en tjänsteinnehavares eller arbetstagares uppgifter ändras väsentligt för minst två veckor på grund av övergång till en annan tjänst eller befattning eller på grund av omorganisering av uppgifter, justeras den uppgiftsrelaterade lönen i det fall att den inte motsvarar de ändrade arbetsuppgifterna.

Vid bedömningen av om det är fråga om en väsentlig förändring i uppgifternas svårighetsgrad är utgångspunkten den uppgiftsrelaterade lön som enligt det lokala värderingssystemet skulle betalas för den förändrade uppgiften om en ny tjänsteinnehavare eller arbetstagare anställdes.

Den uppgiftsrelaterade lönen justeras

23.3.2018

- 1 vid tidpunkten för övergång till en annan tjänst.
- 2 vid den tidpunkt då uppgifterna ändras, om den nya uppgiftsrelaterade lönen är högre
- 3 åtta veckor efter att uppgifterna ändrats, om den nya uppgiftsrelaterade lönen är lägre
- 4 räknat från den tidpunkt då förändringen skedde, om arbetstagaren på egen begäran söker sig till en mindre krävande uppgift eller omplacering i andra uppgifter har erbjudits arbetstagaren som alternativ till permittering.

Vid semestervikariat sänks den uppgiftsrelaterade lönen inte, och en höjning kan komma i fråga endast om vikariatet pågår i minst två veckor i sträck. I så fall höjs lönen när vikariatet börjar.

Tillämpningsanvisning

Förändringen i uppgifternas svårighetsgrad kan grunda sig på att den anställda till exempel övergår till en annan tjänst eller befattning, att den anställda får en tilläggsuppgift för viss tid eller att uppgifternas svårighetsgrad ändras så att de blir väsentligt mindre eller mer krävande.

Om en tjänsteinnehavare eller arbetstagare har ålagts att ansvara för en mer krävande uppgiftshelhet än tidigare och ansvarsområdet eller uppgifternas svårighetsgrad därmed har utökats betydligt ska detta beaktas i lönen.

Om uppgifterna ändras för en viss tid och den nya uppgiftsrelaterade lönen är högre än den tidigare, sänks den uppgiftsrelaterade lönen omedelbart då den utsatta tiden gått ut.

Den uppgiftsrelaterade lönen ändras inte om en tillfällig övergång till en annan tjänst eller befattning eller tillfälliga ändringar i uppgifterna, till exempel tillfälliga chefsvikariat eller andra vikariearrangemang, har beaktats i den uppgiftsrelaterade lönen.

Som alternativ till permittering ska arbetsgivaren i första hand erbjuda arbete som så väl som möjligt motsvarar det arbete som anges i arbetsavtalet. Om sådant arbete inte finns kan arbetsgivaren erbjuda annat arbete som kan anses lämpligt med beaktande av arbetstagarens utbildning, allmänna yrkesskicklighet och erfarenhet. För det arbete som erbjuds betalas den lön som gäller för arbetet i fråga räknat från omplaceringen. Vid permittering av en tjänsteinnehavare iakttas motsvarande principer.

- mom. 3 En tjänsteinnehavares eller arbetstagares uppgiftsrelaterade lön får sänkas med högst 7 %, om den anställda i högst 5 månaders tid har arbetat i uppgifter i anknytning till sitt yrke i anställning hos sin egen arbetsgivare eller hos en annan

23.3.2018

arbetsgivare. Denna bestämmelse tillämpas inte på praktikanter eller personer i jämförbar ställning.

Tillämpningsanvisning

Tjänsteinnehavare och arbetstagare är skyldiga att visa en tillförlitlig utredning över anställningar hos andra arbetsgivare. Om den ovan nämnda tiden av 5 månader uppfylls mitt under en pågående lönebetalningsperiod, justeras lönen från ingången av följande lönebetalningsperiod.

mom. 4 En förtroendemannan får inte på grund av sitt förtroendemannauppdrag försättas i en annan ställning än andra tjänsteinnehavare och arbetstagare som hör till tillämpningsområdet för TS när förtroendemannans uppgiftsrelaterade lön bestäms. (Se även AKTA kap. VII § 9).

§ 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 ~~1 569,57 euro/månad fr.o.m. 1.2.2016.~~ 1 569,57 euro/mån. från 1.2.2018 och 1 595,57 euro/mån. från 1.5.2018 samt 1 611,53 euro/mån. från 1.4.2019. Bestämmelsen tillämpas på praktikanter och personer i jämförbar ställning när anställningsförhållandet hos kommunen eller samkommunen har varat minst 3 månader.

Tillämpningsanvisning

Definitionen på praktikant ingår i tillämpningsanvisningen för § 3 mom. 1 i kap. II i AKTA. Denna bestämmelse tillämpas också på en med sysselsättningsstöd avlönad arbetstagare som har anställts som praktikant eller en person i jämförbar ställning.

mom. 2 Minimilönen för en sommararbetare är minst 50 % av den uppgiftsrelaterade lön som ska betalas för arbetet i fråga enligt tjänste- och arbetskollektivavtalet. Med sommararbetare avses en under semesterperioden 2.5–30.9 visstidsanställd

- skolelev, studerande eller annan ung person som saknar yrkesexamen eller yrkesfärdighet i branschen.
-

Tillämpningsanvisning

Syftet med bestämmelsen är att förbättra möjligheterna att ordna sommararbeten. Bestämmelsen tillämpas inte på en studerande som inom sitt eget yrkesområde anställs som vikarie för en tjänsteinnehavare eller arbetstagare.

Med "lön som ska betalas för arbetet i fråga" avses inte:

- minimilön som betalas till en praktikant eller en person i jämförbar ställning, eller
- uppgiftsrelaterad lön enligt § 9 mom. 3.

23.3.2018

§ 11 Deltidslön

mom. 1 En deltidsanställd tjänsteinnehavares eller arbetstagares uppgiftsrelaterade lön och tillägg i euro är lägre i samma proportion som arbetstiden är kortare än full ordinarie arbetstid enligt tjänste- och arbetskollektivavtalet. Denna bestämmelse tillämpas även på bitjänstinnehavare, om inte något annat föranleds av den anställdes lönegrunder.

Tillämpningsanvisning

Denna bestämmelse iakttas också när deltidsarrangemanget för en tjänsteinnehavare grundar sig på ett specialarrangemang i en enskild kommun eller samkommun. Om den ordinarie arbetstiden ändras, justeras den uppgiftsrelaterade lönen vid den tidpunkt då ändringen träder i kraft.

Lönen för en arbetstagare som hör till kommunens eller samkommunens ~~halvordinarie brandkår~~ **avtalsbrandkår** betalas i form av timlön som beräknas på arbetstagarens uppgiftsrelaterade lön. Beräkning av timlönen förutsätter att man först fastställer den uppgiftsrelaterade lön enligt **TS-18 TS-17** som ~~den halvordinarie brandmannen~~ **arbetstagaren i avtalsbrandkåren** skulle få för arbete på heltid. Timlönen beräknas på denna lön se (se handledningen för TS).

mom. 2 Bestämmelserna i mom. 1 ändrar inte lönegrunderna i ett deltidsarbete som inletts före 1.1.1998, om arbetstiden förblir oförändrad och anställningen fortsätter utan avbrott.

§ 12 Individuellt tillägg

mom. 1 Den behöriga myndigheten i kommunen eller samkommunen bestämmer tjänsteinnehavarnas och arbetstagarnas prövningsbaserade individuella tillägg i euro enligt värderingssystemet för individuella tillägg, bl.a. på följande grunder:

- * arbetsresultat
- * yrkesskicklighet
- * arbetserfarenhet
- * utbildningsduglighet
- * mångkunnighet
- * initiativförmåga
- * ansvarskänsla
- * samarbetsförmåga
- * effektivitet
- * kreativitet.

23.3.2018

Tillämpningsanvisning

Det individuella tillägget utgör vid sidan av den uppgiftsrelaterade lönen det andra centrala elementet i TS lönesystem. Grunden för det individuella tillägget är arbetsprestationen. Det individuella tillägget betalas tills vidare, men det är också möjligt att bevilja ett tidsbegränsat tillägg.

Det lokala värderingssystemet för det individuella tillägget består av

- 1 de faktorer i mom. 1 som beskriver personens prestationer (prestationsfaktorer)
- 2 en värderingsmetod för utvärdering av den individuella prestationen
- 3 samband mellan personens prestationsfaktorer och värderingssystemet (hur prestationsnivån kan bestämmas med hjälp av prestationsfaktorerna)
- 4 samband mellan metoden för utvärdering av den individuella prestationen och det individuella tillägget i euro (hur det individuella tillägget i euro kan bestämmas utgående från den konstaterade prestationsnivån) och
- 5 en beskrivning av hela värderingssystemet.

Värderingsmetod

Principerna i kommunens värderingssystem för det individuella tillägget bör bygga på andra system än sådana som baserar sig på antalet anställningsår.

~~De uppgiftsrelaterade lönerna bör stå i rätt förhållande till varandra innan individuella tillägg införs.~~ Efter att individuellt tillägg införts ska det lokala systemet användas inom hela TS tillämpningsområde och på alla organisationsnivåer.

I handledningen för TS behandlas bestämning av det individuella tillägget, utvecklingssamtal och ändring av värderingssystemet.

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

Protokollsanteckning

För individuella tillägg ska arbetsgivaren senast 1.3.2019 använda minst 0,3 % av summan av de uppgiftsrelaterade lönerna för den personal i kommunen eller samkommunen som omfattas av TS. En justering görs årligen.

mom. 3 Det individuella tillägget kan höjas eller sänkas eller betalningen upphöra om grunderna för att bevilja det ändras.

23.3.2018

Tillämpningsanvisning

Vid förändringar i den anställdes arbetsprestation kan det individuella tillägget höjas eller sänkas om det lokala värderingssystemet förutsätter det. Den anställde ska ges möjlighet att förbättra sin arbetsprestation. Eventuella stödåtgärder kan diskuteras till exempel vid utvecklingssamtal.

- mom. 4 En förtroendemans får inte på grund av sitt förtroendemannauppdrag försättas i en annan ställning än andra tjänsteinnehavare och arbetstagare som hör till tillämpningsområdet för TS när förtroendemannens individuella tillägg bestäms. (Se även AKTA kap. VII § 9).

§ 13 Branschtillägg

- mom. 1 Till en tjänsteinnehavare eller arbetstagare betalas som arbetserfarenhetstillägg branschtillägg för

- 1 anställning i tjänste- eller arbetsavtalsförhållande hos samma kommun/samkommun eller
- 2 anställning i tjänste- eller arbetsavtalsförhållande hos någon annan arbetsgivare i uppgifter som är av väsentlig nytta i de nuvarande uppgifterna eller
- 3 arbete inom företagsverksamhet i en uppgift som inte ingått i ett tjänste- eller arbetsavtalsförhållande, men som är av väsentlig nytta i de nuvarande uppgifterna.

När semesterns längd beräknas beaktas dock sammanlagt högst fem år av företagsverksamhet.

Tillämpningsanvisning

Arbete inom samma bransch anses vara av väsentlig nytta (punkt 2). Enbart ägarförhållande eller delägarskap anses inte vara av väsentlig nytta (punkt 3). Vad som är väsentlig nytta är en bedömningsfråga för den behöriga myndigheten och avgörs från fall till fall. Vid liknande fall följs en enhetlig praxis.

Samma tidsperiod godkänns bara en gång som tid som berättigar till branschtillägg.

Ändringarna i punkt 2 och 3 tillämpas på anställningsförhållanden som börjar 1.1.2012 eller senare.

När en tjänsteinnehavare eller arbetstagare övergår till ett annat tjänsteförhållande eller när en arbetstagares uppgifter hos samma arbetsgivare ändras väsentligt kan den tid som berättigar till branschtillägg omprövas (mom. 1 punkt 2 och 3).

23.3.2018

Om den anställde för företagsverksamhet har beviljats ett separat tillägg eller någon annan lönedel i stället för branschtillägg, upphör betalningen av denna förmån till den del som förmånen ersätts med branschtillägg.

- mom. 2 Branschtillägget beräknas på den uppgiftsrelaterade lönen och utgör
- 4 % efter 3 års anställning och
8 % efter 5 års anställning.
- mom. 3 Från de anställningstider som avses i mom. 2 avdras tid i strejk och annan otillåten frånvaro.
- mom. 4 Rätten till branschtillägg börjar vid ingången av den kalendermånad som följer efter att den tilläggsberättigande anställningstiden uppfyllts. Den anställde ska visa upp en tillförlitlig skriftlig utredning över anställning hos andra arbetsgivare än kommunen/samkommunen och över företagsverksamhet. Om utredningen visas vid en senare tidpunkt, betalas det branschtillägg som baserar sig på denna anställning retroaktivt för högst två år räknat från det att utredningen lämnades in.

§ 14 Separattillägg

- mom. 1 Följande lönedelar utgör separat tillägg i euro för tjänsteinnehavare och arbetstagare:
- 1 lönedel som omvandlats till separat tillägg i enlighet med övergångsbestämmelserna i § 29 i TS-95,
 - 2 individuell lön som avses i tillämpningsanvisningen för § 29 mom. 7 i TS-95,
 - 3 kompensation för beräknad lönesänkning vid ombestämning av de uppgiftsrelaterade lönerna när systemet ändras,
 - 4 lönedel som tillkommit för att säkra tillgången på eller bibehållandet av arbetskraft och som betalas utöver den uppgiftsrelaterade lönen enligt § 9 i detta avtal eller före uppnådd anställningstid som berättigar till branschtillägg enligt § 13 i detta avtal och
 - 5 kompensation för beräknad lönesänkning på grund av eventuella skillnader i lokala lönesystem i samband med överlåtelse av rörelse.
 - 6 kompensation för beräknad lönesänkning på grund av eventuella skillnader i lokala lönesystem i samband med kommunsammanslagning eller bildande av regionförvaltning.

Texten i § 29 i TS-95 finns i handledningen för TS.

- mom. 2 Ett separat tillägg slopas eller minskas allt eftersom den uppgiftsrelaterade lönen höjs, om inte något annat bestäms nedan.

23.3.2018

- mom. 3 När kommunens eller samkommunens behöriga myndighet fattar beslut om separattillägg enligt mom. 1 punkt 4, kan myndigheten besluta att separattillägget slopas eller minskas också när lönen stiger till följd av betalning av en allmän förhöjning, ett individuellt tillägg enligt § 12 eller ett branschtillägg enligt § 13.
- mom. 4 Ett separattillägg som avses i mom. 1 punkt 2 och 3 slopas eller minskas endast då den uppgiftsrelaterade lönen stiger till följd av att den anställde övergår till en annan uppgift eller uppgifterna ändras. Tjänsteinnehavarens eller arbetstagarrens ordinarie lön ska i detta fall stiga med minst hälften av höjningen av den uppgiftsrelaterade lönen.

§ 15 Resultatbonus

- mom. 1 Kommunen eller samkommunen kan införa ett resultatbonussystem för betalning av resultatbonus till de anställda. Resultatbonus baserar sig på att de mål som satts upp för resultatförbättring i serviceverksamheten uppnåtts eller överträffats.
- mom. 2 Till anställda som omfattas av resultatbonussystemet betalas i efterskott för uppföljningsperioden en separat resultatbonus i euro enligt på förhand fastställda grunder. Om det under uppföljningsperioden för resultatbonusen uppstår ett avbrott i tjänsteutövningen eller arbetet av någon annan orsak än semester eller moderskapsledighet, minskas resultatbonusen i proportion till avbrottet, om inte den behöriga myndigheten beslutar något annat.
- mom. 3 Resultatbonusen hör inte till den ordinarie lönen, och den betalas fristående från den ordinarie månadslönen.

Tillämpningsanvisning

Tillämpningsanvisning för resultatbonus (mom. 1–3)

Mål till grund för resultatbonus

Till grund för resultatbonus vid en resultatenhet läggs i allmänhet två eller flera mål som på ett så mångsidigt sätt som möjligt beskriver hur verksamheten har utfallit. I vilken mån dessa mål har uppnåtts eller överträffats är, enligt vad som beslutats på förhand, avgörande för om och till vilket belopp resultatbonus ska betalas.

Målen bör sättas upp på nytt med vissa tidsintervaller, varvid man beaktar den utveckling som skett och de eventuella problem som för ögonblicket är aktuella. Målen får inte vara alltför anspråkslösa men inte heller ställas orealistiskt högt.

Det är meningen att såväl arbetsgivaren som de anställda ska ha nytta av systemet med resultatbonus.

23.3.2018

Nyttan kan synas bland annat i form av smidigare arbetsprocesser, bättre servicekvalitet, kostnadsbesparingar, förändringar i antalet prestationer, större kunnande bland personalen eller bättre utnyttjande av kunnandet.

Uppföljningsperiod

Den uppföljningsperiod som resultatbonus baserar sig på kan vara till exempel ett år, ett halvt år eller ett kvartal. Om uppföljningsperioden är ett halvt år eller längre, är det med tanke på personalens motivation befogat att under uppföljningsperioden ge personalen mellanrapporter om i vilken mån resultatmålen har uppnåtts. Det är i allmänhet ändamålsenligt att använda en uppföljningsperiod på ett år.

Personalens medverkan i beredningen av ärendet

När resultatbonussystemet och införandet av resultatbonus beretts preliminärt, behandlas ärendet tillsammans med personalen eller dess representanter. Målet är att hela personalen förbinder sig att eftersträva resultat.

Den behöriga myndigheten beslutar om bland annat följande frågor som gäller resultatbonus:

- definitionen av resultatenheter
- vilken personal som omfattas av resultatbonus
- de mål som ligger till grund för bonusen
- uppföljningsperiodens längd
- vilken andel av nyttan som ska tillfalla personalen
- resultatbonusens maximala storlek
- om bonusen ska vara lika stor för alla eller till exempel stå i proportion till de uppgiftsrelaterade lönerna
- konstaterande av i vilken mån de uppställda målen uppnåtts
- hur stor bonuspott som ska delas ut
- hur stor bonus som eventuellt betalas till en tjänsteinnehavare eller arbetstagare.

Personalfond

Resultatbonus kan också betalas till en personalfond när förutsättningarna i personalfondslagen uppfylls. Bestämmelser om personalfonder finns i

23.3.2018

personalfondslagen (934/2010, hänvisningsbestämmelse; se KT:s cirkulär 23/2011).

§ 16 Engångsarvode

- mom. 1 Engångsarvode kan betalas till en tjänsteinnehavare eller arbetstagare om den behöriga myndigheten i kommunen eller samkommunen bedömer att det är motiverat. Engångsarvode kan användas till exempel när arbetsgivaren vill belöna en individ eller en grupp.

Tillämpningsanvisning

Utgångspunkterna för lönesystemet i TS anges i § 7 i lönekapitlet.

Den behöriga myndigheten avgör hur stora engångsarvodena ska vara.

- mom. 2 Engångsarvode kan betalas också av något annat särskilt skäl, om den behöriga myndigheten i kommunen eller samkommunen bedömer att det är motiverat.

Tillämpningsanvisning

Ett särskilt skäl kan vara till exempel att den anställde deltar i ett organs möte på anmodan av den behöriga myndigheten. Engångsarvode betalas inte om den anställde får mertids-, övertids-, kvälls-, natt- eller söndagsersättning för den tid som mötet pågår eller separat lön eller arvode för en uppgift som utförs vid mötet.

Tillämpningsanvisning (mom. 1 och 2)

Om betalning av engångsarvoden är allmän praxis hos arbetsgivaren är det ändamålsenligt att betalningsgrunderna utreds tillsammans med personalen. På grund av engångsarvodets natur förs inga officiella lokala förhandlingar med tjänsteinnehavar- och arbetstagarorganisationerna (se § 14 i huvudavtalet).

§ 17 Rätt till lön

- mom. 1 Den som anställts av en kommun eller samkommun har rätt att få lön från och med den dag då han eller hon inlett sin tjänsteutövning eller börjat sköta sina arbetsuppgifter.

Tillämpningsanvisning

Definitionen av tjänsteutövning ingår i § 7 kap. 1 i AKTA. Om tjänsteutövningen eller arbetet ännu inte har inletts (personen i fråga har inte hunnit arbeta en enda dag t.ex. på grund av sjukdom eller graviditet), betalas inga löneförmåner. Den behöriga myndigheten beslutar när en tjänsteinnehavares tjänsteutövning inleds.

Exempel

23.3.2018

En tjänsteinnehavare är visstidsanställd till 31.3. Personen har valts till ett tillsvidare gällande tjänsteförhållande i samma kommun och tjänsteutövningen har fastslagits att börja 1.4 Om tjänsteinnehavaren är arbetsoförmögen 1.4 betalas sjuklön.

- mom. 2 En tjänsteinnehavares/arbetstagares rättigheter börjar den första dagen i en månad, om
- det har bestämts att tjänsteutövningen inleds nämnda dag eller
 - en arbetstagare anställts med arbetsavtal fr.o.m. nämnda dag som är en sådan helgdag, högtidsdag eller annan dag som inte är ordinarie arbetsdag, och om
 - den som valts till tjänsten eller uppgiften har inlett tjänsteutövningen eller arbetet den första ordinarie arbetsdagen efter en sådan dag, och
 - den som tidigare skötte tjänsten inte var i tjänsteutövning under de nämnda dagarna, eller de nämnda dagarna inte ingick i den föregående arbetstagarens anställning.
- mom. 3 Om en tjänsteinnehavare eller arbetstagare utan giltig orsak har uteblivit från sitt arbete, betalas ingen lön för denna tid.
- mom. 4 När anställningen upphör betalas tjänsteinnehavaren eller arbetstagaren lön
- 1 ända till den dag då anställningen upphör, denna dag medräknad och
 - 2 ända till dödsdagen, utan återkrav av månadslön som eventuellt betalats i förskott,

om inte något annat föranleds av **TS-17**TS-18 .

§ 18 Ordinarie lön

Till den ordinarie lönen hör

- uppgiftsrelaterad lön
- individuellt tillägg
- branschtillägg
- fjärrortstillägg
- separattillägg
- förtroendemannaersättning
- ersättning till arbetarskyddsfullmäktig
- naturaförmåner.

Tillämpningsanvisning

I den ordinarie lönen ingår inte resultatbonus, arbetstidsersättningar (t.ex. mertids- och övertidsersättning) eller ersättning för kostnader.

Ordinarie lön betalas för bl.a. sjukledighet, semester och moderskapsledighet.

23.3.2018

§ 19 Lönebetalning

- mom. 1 Till tjänsteinnehavare och arbetstagare betalas lön eller arvode för varje kalendermånad senast den 16:e dagen i månaden, om inte
- något annat bestäms i ~~TS-17~~ TS-18,
 - något annat föranleds av betalningsgrunderna, eller
 - den behöriga myndigheten föreskriver något annat i fråga om betalningen av lönen för en arbetstagare.
- mom. 2 Om en penninglön förfaller till betalning en helgdag, en helgfri lördag eller en sådan vardag då de system bankerna i allmänhet använder för betalningstransaktioner mellan banker inte är i bruk med anledning av ett beslut av Europeiska centralbanken eller Finlands Bank, vilket framgår av ett meddelande från Finlands Bank som publiceras i författningssamlingen, anses förfallodagen vara närmast föregående vardag. Till en visstidsanställd tjänsteinnehavare kan, även då tjänsteförhållandet upphör, lönen eller arvodet för varje kalendermånad betalas senast den sista vardagen i månaden, dock inte på en lördag. Om betalningen av arvodet förutsätter att en utredning över vidtagna åtgärder visas i form av en räkning, betalas arvodet senast under den kalendermånad som följer efter att räkningen lämnades in. Lönen betalas på det bankkonto i ett penninginstitut som den anställde uppgett. Lönen kan betalas kontant endast av sådana tvingande skäl som avses i 2 kap. 16 § i arbetsavtalslagen (hänvisningsbestämelse).

Tillämpningsanvisning

En arbetstagares lön ska betalas när anställningen upphör, såvida inget annat överenskommit med arbetstagaren (arbetsavtalslagen). Om betalningen fördröjs, kan arbetsgivaren bli skyldig att betala lön för väntetid (arbetsavtalslagen). Dessa bestämmelser om lön för väntetid gäller arbetstagare men inte tjänsteinnehavare. När ett tjänsteförhållande upphör ska tjänsteinnehavarens lön i mån av möjlighet betalas utan dröjsmål. Även lönetillägg och ersättningar som baserar sig på arbetstidsbestämmelserna bör i mån av möjlighet betalas omgående när tjänsteförhållandet upphör. Om tillägg, ersättningar o.d. inte är uppklarade när tjänsteförhållandet upphör, bör skälig tid dock ges för utredningar och uträkningar. Tidpunkten för betalning av sådana lönetillägg och ersättningar som baserar sig på arbetstidsbestämmelserna anges i de särskilda bestämmelserna i fråga.

- mom. 3 Arbetsgivaren ska ge den anställde en lönespecifikation i samband med lönebetalningen, och ska på begäran även i övriga fall ge ett löneintyg utan dröjsmål. Av specifikationen och löneintyget ska framgå det lönebelopp som betalats till den anställde, grunderna för bestämning av lönen och de belopp som för olika ändamål innehållits av lönen.

§ 20 Uträkning av lön för kortare tid än en kalendermånad

- mom. 1 Lön för endast en del av en kalendermånad betalas så att för
- varje tjänsteutövningsdag eller

23.3.2018

- varje kalenderdag utanför arbetsavbrottet beräknas en så stor andel av den ordinarie lönen under kalendermånaden som motsvarar antalet kalenderdagar i denna månad. Av lön som inte är ordinarie lön betalas det intjänade beloppet.

Tillämpningsanvisning

Om t.ex. en tjänsteinnehavare har oavlönad tjänstledighet 28.6–8.7, betalas för juni 27/30 och för juli 23/31 av tjänsteinnehavarens ordinarie lön.

mom. 2 Den lön som i fallen nedan ska betalas till en tjänsteinnehavare för tjänsteutövningstid eller till en arbetstagare för arbetad tid räknas enligt timlön, varvid följande divisorer används:

- 152 vid byråarbetstid,
- 163 vid allmän arbetstid och avbrutet treskiftsarbete och
- 158 vid kontinuerligt treskiftsarbete, om

- 1 anställningen varar högst 12 kalenderdagar,

Exempel

En anställning har varat i 10 kalenderdagar, varav 4 dagar har varit sjukledighet. För sjukledigheten betalas dagslön. Den egentliga tjänsteutövningstiden/arbetade tiden blir 6 dagar, och för dessa dagar betalas timlön.

Det faktum att kalendermånaden växlar medför inte att lönen för en del av månaden ska räknas enligt timlön, om anställningen i sin helhet har pågått eller kommer att pågå oavbrutet i mer än 12 kalenderdagar.

- 2 lön betalas för en högst 12 kalenderdagar lång del av en månad och lönebetalningen har avbrutits på grund av ett avbrott i tjänsteutövningen som inte beror på tjänsteinnehavaren eller på grund av ett arbetsförhinder som inte beror på arbetstagaren.

Exempel

En arbetstagare har varit permitterad 1–16.10 och 24–31.10. Lönen för den arbetade tiden 17–23.10 betalas då som timlön.

mom. 3 Om en arbetsdag tillfälligt blir ofullständig på tjänsteinnehavarens eller arbetstagarens begäran eller av någon annan orsak som beror på den anställde själv och underskottet inte har arbetats in under någon annan tid, avdras från månadslönen den ovan nämnda timlönen för varje frånvarotimme.

mom. 4 Timlönen för en deltidsanställd får man genom att dividera den ordinarie lönen för en kalendermånad (deltidslönen) med det tal man får då den deltidsanställdes ordinarie arbetstid (deltidsarbetstiden) divideras med den ordinarie arbetstiden för en anställd som arbetar full arbetstid och multipliceras med månadslönedivisorn för en anställd som arbetar full arbetstid.

23.3.2018

Tillämpningsanvisning

$$\text{Timlön i deltidarbete} = \frac{\text{deltidslönen}}{\text{mån.lönedivisorn}} \times \frac{\text{deltidsarbetstiden}}{\text{full arbetstid}}$$

Om en deltidanställds veckoarbetstid i byråarbete är t.ex. 25 timmar, är divisorn för månadslönen (deltidslönen) 103,4 (152 x 25/36,75).

§ 21 Kvittningsrätt och återkrav av lön

Arbetstagare

mom. 1

Bestämmelser om arbetsgivarens rätt att kvitta arbetstagarens lönefordran med motfordran finns i 2 kap. 17 § i arbetsavtalslagen (hänvisningsbestämmelse).

Tillämpningsanvisning

Kvittningsrätten begränsas av bestämmelserna om bland annat skyddat belopp i 4 kap. 48–53 § i utsökningsbalken.

Tjänsteinnehavare

mom. 2

I 56 § i lagen om kommunala tjänsteinnehavare bestäms om arbetsgivarens rätt till återkrav av lön eller annan förmån som hänför sig till ett anställningsförhållande och som betalats utan grund och om verkställande av återkrav genom avdrag i tjänsteinnehavares lön (hänvisningsbestämmelse).

Tillämpningsanvisning

Rätten till återkrav genom löneavdrag begränsas av bestämmelserna om bland annat skyddat belopp i 4 kap. 48–53 § i utsökningsbalken. Bestämmelsen i 56 § i lagen om kommunala tjänsteinnehavare gäller enbart återkrav av fordran som hänför sig till ett anställningsförhållande.

§ 22 Lön under avstängning från tjänsteutövning

Tjänsteinnehavare

Om en tjänsteinnehavare har avstängts från tjänsteutövning med stöd av lag, ska lönen innehållas för den tid som avstängningen varar. Om orsaken till avstängningen är misstanke om brott och tjänsteinnehavaren inte genom laga dom döms till böter eller fängelsestraff, betalas till tjänsteinnehavaren för ordinarie arbetstid den uteblivna lönen minskad med motsvarande lön som tjänsteinnehavaren under samma tid förtjänat i andra anställningsförhållanden eller som yrkesutövare eller företagare och som tjänsteinnehavaren inte skulle ha fått i tjänsten. Om åtals- eller domstolsförfarandet förfallit på grund av att tjänsteförhållandet upphört eller om 3 kap. 4 § i strafflagen tillämpats vid förfarandet, ska den innehållna lönen dock inte betalas ut, ifall tjänsteinnehavaren gjort sig skyldig till en sådan gärning eller försummelse att han eller hon kunnat dömas till böter eller fängelsestraff.

Tillämpningsanvisning

23.3.2018

Bestämmelserna ovan tillämpas också när en tjänsteinnehavare är anhållen för förhör på grund av misstanke om brott eller hålls i rannsakningsfängelse. I sådana fall är det i allmänhet inte nödvändigt med avstängning från tjänsteutövning, eftersom tjänsteutövningen ändå är avbruten (antecknas efteråt som tjänstledighet).

Minskningen gäller inte arbetslöshetsförmåner som tjänsteinnehavaren fått under tiden för avstängningen från tjänsteutövning. Tjänsteinnehavaren är skyldig att för sin arbetsgivare utan dröjsmål visa en tillförlitlig utredning över sina övriga förvärvsinkomster.

23.3.2018

BILAGA 2
SÄRSKILDA BESTÄMMELSER OM ARBETSTIDSARRANGEMANG VID BRAND- OCH
RÄDDNINGSVRK

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),
 - c) avbrutet treskiftsarbete (bilaga 6) eller
 - d) i medeltal 40 timmar per vecka under en period av högst ~~ett år~~ **12 veckor**, varvid de ordinarie skiften delas in i dagskift och nattsift. Dagskiftets längd är 8 eller 9 eller 12 timmar och nattsiftets 16 eller 15 eller 12 timmar.

Protokollsanteckning

För att arbetstidsformen enligt punkt d) ska kunna införas under denna avtalsperiod krävs det ett lokalt kollektivavtal.

Arbetsgivare som 31.1.2018 har tillämpat arbetstidsformen enligt TS-17 bilaga 2 § 1 mom. 1 punkt d) kan fortsätta att tillämpa arbetstidsformen utan något lokalt avtal.

För de arbetsgivare som 31.1.2018 tillämpat punkt d) är den enda förändringen att utjämningsperioden i fortsättningen är högst 12 veckor. Ändringen träder i kraft 1.5.2018 eller efter den då pågående arbetsperiodens utgång, dock senast 1.10.2018.

Tillämpningsanvisning

Den ordinarie arbetstiden kan också basera sig på ett tillstånd till undantag som beviljats med stöd av arbetstidslagen (605/1996) (hänvisningsbestämmelse).

2 mom. **Försöksbestämmelse om en temporär arbetstidsform (bilaga 8)**

Den ordinarie arbetstiden för tjänsteinnehavare och arbetstagare vid brand- och räddningsverk kan i enlighet med bilaga 8 § 2 mom. 2 vara i genomsnitt 42 timmar i veckan under högst ett år, varvid arbetsskiften är högst 24 timmar, förutsatt att ett lokalt tjänste- och arbetskollektivavtal ingåtts om detta i enlighet med bilaga 8.

Arbetstid enligt försöksbestämmelsen i bilaga 8 kan tillämpas 1.4.2018–31.3.2020.

23.3.2018

mom. 3 Den ordinarie arbetstiden för tjänsteinnehavare med ledar-, instruktions- och brandsynsuppgifter kan utöver alternativen i mom. 1 också följa byråarbetstid (AKTA kap. III § 8), om

- kommunen eller samkommunen anser det vara ändamålsenligt, och
- den anställde i allmänhet inte är skyldig att delta i släcknings- och räddningsverksamheten eller vara i beredskap.

Tillämpningsanvisning

Syftet med textändringarna i detta moment ~~och i § 6 mom. 1 och 2~~ är inte att ändra tillämpningsområdet för motsvarande bestämmelser i TS-03, utan ändringarna beror enbart på att tjänstebeteckningarna för räddningsledningen ändrats.

§ 2 Mertidersättning under söckenhelgsveckor

Om arbetsgivaren under en söckenhelgsvecka inte kan ge en hel dags kompensationsledighet för söckenhelger och helgdagsaftnar som avses i AKTA kap III § 7 mom. ~~2~~ 3, betalas till anställda med full arbetstid för varje sådan söckenhelgsdag eller helgdagsafton en oförhöjd timlön för

- 7 timmar 45 minuter vid arbetstid som anges i § 1 mom. 1 punkt a
- 8 timmar vid arbetstid som anges i § 1 mom. 1 punkt d och
- 7 timmar 21 minuter vid arbetstid som anges i § 1 mom. ~~2~~3.

Detta gäller även då den anställde enligt arbetsskiftförteckningen varit ledig från arbetet eller haft semester, sjukledighet eller moderskapsledighet.

Tillämpningsanvisning

I arbetstid som baserar sig på tillstånd till undantag betalas i mertidersättning på motsvarande sätt en oförhöjd timlön som motsvarar en femtedel av veckans genomsnittliga ordinarie arbetstid, om inte något annat följer av tillståndet till undantag.

§ 3 Övertidersättning

Övertidersättningen bestäms

- vid allmän arbetstid enligt AKTA kap. III § ~~17~~ 16 mom. 1 punkt 1 och 3,
- vid arbetstid enligt tillstånd till undantag, så som tillståndet föreskriver och
- vid en genomsnittlig arbetstid på 40 timmar per vecka så, att för övertidsarbete som utförs utöver arbetsskift på 8, 9 eller 12 timmar respektive 16, 15 eller 12 timmar betalas för de två första timmarna en med 50 % och för de följande timmarna en med 100 % förhöjd lön.

Tillämpningsanvisning

Arbetstidssystem enligt tillstånd till undantag

23.3.2018

I arbetstidssystem enligt tillstånd till undantag utgör arbete som utförs mellan skiften i allmänhet övertidsarbete. Om en brandman t.ex. under lediga dagar mellan två arbetsskift inkallas till arbete två olika gånger (6 timmar resp. 4 timmar), vilket utgör och detta arbete blir övertidsarbete, räknas arbetstimmarna för de båda arbetspassen ihop (6 + 4 = 10 timmar). Övertidsersättningen betalas enligt det sammanlagda antalet timmar (för 2 timmar höjs lönen med 50 % och för 8 timmar höjs den med 100 %), om inte något annat bestäms i tillståndet till undantag.

Genomsnittlig arbetstid 40 timmar per vecka

Även i de fall då anställningsförhållandet för en tjänsteinnehavare eller arbetstagare, vars genomsnittliga arbetstid är 40 timmar per vecka, börjar eller slutar mitt under en utjämningsperiod, ska den anställde arbeta i enlighet med arbetsskiftförteckningen för utjämningsperioden. Övertidsarbete är arbete som utförs utöver de arbetsskift på 8, 9, 12, 16 eller 15 timmar som antecknats i arbetsskiftförteckningen.

Om arbetet avbryts på grund av sjukledighet eller någon annan arbetsledighet, medför frånvaron under utjämningsperioden (med undantag av semester) ingen förändring i arbetstidsutjämnningen eller i hur övertiden bestäms under utjämningsperioden.

Om en tjänsteinnehavare eller arbetstagare övergår från ett arbetsskift till ett annat mitt under en vecka, bestäms övertiden enligt antalet timmar i den arbetsskiftförteckning inom ramen för vilken den anställde i huvudsak har arbetat under veckan.

Om en tjänsteinnehavare eller arbetstagare övergår från dagarbete till en genomsnittlig arbetstid på 40 timmar per vecka eller från en genomsnittlig arbetstid på 40 timmar per vecka till dagarbete, bestäms övertidströskeln per vecka enligt föregående stycke, dvs. enligt antalet timmar i den arbetsskiftförteckning inom ramen för vilken den anställde i huvudsak har arbetat under övergångsveckan.

§ 4 Nattersättning

Med nattarbete avses arbete som utförs kl. 22.00–7.00. För nattarbete betalas ersättning enligt arbetstidskapitlet i AKTA.

~~Nattersättning betalas för 9 timmar, om det arbete som utförs under dessa timmar betraktas som nattarbete.~~

§ 5 Vissa arbetstidsersättningar som kan ingå i den uppgiftsrelaterade lönen

Genom lokala avtal kan man bestämma att separat utbetalda kvälls-, natt-, skift- och lördagsersättningarna samt ersättningar för fri beredskap helt eller delvis ska ingå som en fast post i en del av den uppgiftsrelaterade lönen för brand- och räddningspersonal.

23.3.2018

§ 6 Arbetstidsersättningar i lednings- och brandsynsuppgifter

mom. 1 Till tjänsteinnehavare i lednings- och brandsynsuppgifter inom räddningsväsendet, vilkas ordinarie arbetstid är allmän arbetstid, ges arbetstidsersättningar enligt AKTA kap. III § 23 mom. 1 och 2.

mom. 2 Till tjänsteinnehavare i ledningsuppgifter inom räddningsväsendet, vilkas ordinarie arbetstid är byråarbetstid, ges arbetstidsersättningar enligt AKTA kap. III § 23 mom. 1 och 2, om kommunens/samkommunens behöriga myndighet finner det skäligt.

§ 6 Begränsningar för arbetstidsersättning

mom. 1 Begränsningarna för arbetstidsersättningar bestäms enligt AKTA kap. III § 21.

Tillämpningsanvisning

Se tillämpningsanvisningen för § 1 mom. 2.

§ 7 Arbetsdygnets och arbetsveckans början

Ett arbetsdygn beräknas börja vid den ordinarie begynnelsepunkten för 1) dagarbete, 2) morgonskift eller 3) arbetstiden enligt tillstånd till undantag och en arbetsvecka börjar på måndagen vid den ordinarie begynnelsepunkten för dagarbete, morgonskift eller arbetstiden enligt tillstånd till undantag.

Tillämpningsanvisning

I treskiftsarbete kan man lokalt avtala om att arbetsdygnet börjar vid den tidpunkt då nattskiftet normalt inleds och att arbetsveckan börjar på söndag när nattskiftet tar vid.

§ 8 Semester

Vid semester räknas dygnet börja vid den tidpunkt som anges i § 7.

Tillämpningsanvisning

1 Bestämning av semester

a) Bestämning av semester då den genomsnittliga ordinarie arbetstiden per vecka enligt tillstånd till undantag är 42 timmar och arbetsskiftet 24 timmar

Utgående från rätten till semester räknar man ut hur många arbetsskift semester bör innehålla. (AKTA kap. IV Semester: formel § 6 mom. 3, avrundning § 6 mom. 5)

Arbetsdagarna i genomsnitt under en kalendervecka: $42/24 = 1,75$

$1,75 \times 38$

13 arbetsskift

23.3.2018

38 semesterdagar	5	$= 13,3$	$=$	(avrundning nedåt)
30 semesterdagar	$\frac{1,75 \times 30}{5}$	$= 10,5$	$=$	11 arbetsskift (avrundning uppåt)
28 semesterdagar	$\frac{1,75 \times 28}{5}$	$= 9,8$	$=$	10 arbetsskift (avrundning uppåt)

b) Bestämning av semester då den genomsnittliga ordinarie arbetstiden per vecka är 40 timmar och arbetsskiften indelas i dag- och nattskift så att de bildar par där dagskiftet är 8, 9 eller 12 timmar och nattskiftet 16, 15 eller 12 timmar

Utgående från rätten till semester räknar man ut hur många arbetsskift semestern bör innehålla. (AKTA kap. IV Semester: formel § 6 mom. 3. Skiften anses inte variera i längd, eftersom de bildar par, dvs. deras gemensamma längd är alltid 24 timmar. Avrundning: (§ 6 mom. 5).

Arbetsdagarna i genomsnitt under en kalendervecka:

$$40/24 = 1,667$$

38 semesterdagar	$\frac{1,667 \times 38}{5}$	$= 12,66$	$=$	13 dag- och 13 nattskift (avrundning uppåt)
30 semesterdagar	$\frac{1,667 \times 30}{5}$	$= 10,0$	$=$	10 dag- och 10 nattskift (ingen avrundning)
28 semesterdagar	$\frac{1,667 \times 28}{5}$	$= 9,3$	$=$	9 dag- och 9 nattskift (avrundning nedåt)

Arbetsskiften Antalet arbetsskift som ingår i semestern är konstant. Antalet arbetsskift **överlag får** kan inte ändras **med hjälp av genom semesterarrangemang**. Dessutom är det nödvändigt att rätt antal kalenderdagar antecknas som semestertid. Detta är **nödvändigt, bl.a. nödvändigt bland annat** för att de arbetstidstillägg som ingår i den ordinarie arbetstiden ska kunna räknas ut när semesterlönen höjs. Det är också nödvändigt att känna till den anställdes egentliga semestertid.

Kalenderdagar Följande antal kalenderdagar bör **enligt följande** ingå i semestern utgående från rätten till semester:

38 semesterdagar = semestertid på 52 kalenderdagar*)

23.3.2018

30 semesterdagar = semestertid på 42 kalenderdagar*)
28 semesterdagar = semestertid på 38 kalenderdagar*)

*) Till semestertiden läggs de söckenhelger som infaller på måndag–fredag under semesterperioden. **Se mertidersättning under söckenhelgsveckor i § 2 i denna bilaga.**

2 Sparande av semester

Bestämmelser om sparande av semester finns i § 12 i **semesterkapitlet** i AKTA. När man inom brandväsendet tillämpar arbetstidsarrangemang som avviker från allmän arbetstid bör man beakta följande:

a) Arbetstid enligt tillstånd till undantag

När arbetstid enligt tillstånd till undantag tillämpas är den genomsnittliga ordinarie arbetstiden per vecka 42 timmar och arbetsskiftet 24 timmar.

Av semestern kan sparas den del som överskrider 5 arbetsskift, vilket innebär att maximalt 8 arbetsskift kan sparas av semestern. När arbetsskiftsförteckningen består av moduler där arbetsskift på 24 timmar följs av 3 lediga dagar, ska ett arbetsskift som tas ut som sparad ledighet också innefatta 3 lediga dagar, dvs. sammanlagt 4 kalenderdagar. Av semestern kan sålunda högst $8 \times 4 = 32$ kalenderdagar sparas.

När sparad semester tas ut beviljas den alltid som ovan nämnda moduler.

b) Genomsnittlig ordinarie arbetstid per vecka 40 timmar

Den genomsnittliga ordinarie arbetstiden per vecka kan vara 40 timmar så att arbetsskiftet är indelade i dag- och nattskift. Dag- och nattskiftet bildar då par där dagskiftets längd är 8, 9 eller 12 timmar och nattskiftets 16, 15 eller 12 timmar.

Av semestern kan sparas den del som överskrider 5 kombinerade natt- och dagskift, vilket innebär att maximalt 8 hopslagna natt- och dagskift kan sparas. När arbetsskiftsförteckningen består av moduler där natt- och dagskift följs av 2 lediga dagar, ska ett natt- och dagskift som tas ut som sparad ledighet också innefatta 2 lediga dagar, dvs. sammanlagt 4 kalenderdagar. Av semestern kan sålunda högst $8 \times 4 = 32$ kalenderdagar sparas.

När sparad semester tas ut beviljas den alltid som ovan nämnda moduler.

23.3.2018

3 Ytterligare anvisningar

I fallen ovan skjuts även utbetalningen av arbetstidstillägg som höjer semesterlönen upp till den tidpunkt då den sparade semestern tas ut.

23.3.2018

BILAGA 7 TEMPORÄR AVTALSBESTÄMMELSE OM UTBYTE AV SEMESTERPENNINGEN MOT LEDIGHET

§ 1 Tillämpning av bilaga 7

För att bestämmelserna i denna bilaga ska kunna börja tillämpas måste arbetsgivaren och avtalsorganisationerna inom TS eller deras registrerade underföreningar/förtroendemän lokalt avtala om tillämpning av bilaga 7.

Tillämpningsanvisning

Det lokala avtalet kan sägas upp med tre månaders uppsägningstid. Om avtalet sägs upp tillämpas bestämmelserna i denna bilaga ändå på semesterpenningar som bytts ut före uppsägningen.

§ 2 Utbyte av semesterpenningen och användning av utbytesledighet

mom. 1 Arbetsgivaren och den anställde kan komma överens om att semesterpenningen för kvalifikationsåren 2017–2018 och 2018–2019 eller en del av den tas ut som motsvarande ledighet.

Tillämpningsanvisning

Ett skriftligt avtal eller skriftligt samtycke krävs.

mom. 2 Antalet utbytesledighetsdagar utgör 35 % av antalet intjänade semesterdagar enligt § 5 mom. 2 i semesterkapitlet i AKTA. Om bara en del av semesterpenningen tas ut i form av ledighet, avdras från den semesterpenning som räknats ut enligt § 18 i semesterkapitlet i AKTA de uttagna utbytesledighetsdagarnas andel av semesterpenningen.

mom. 3 Utbytesledighet likställs med arbetad tid enligt § 4 i semesterkapitlet i AKTA.

mom. 4 Utbytesledigheten förläggs till en tid som arbetsgivaren och den anställde kommer överens om. Utbytesledigheten ska tas ut innan följande semesterperiod efter kvalifikationsåret börjar.

§ 3 Hur utbytesledighet åtgår, lön för utbytesledighet, flyttning av utbytesledighet

mom. 1 Utbytesledighet åtgår såsom semester enligt § 6 i semesterkapitlet i AKTA. För utbytesledighet betalas den ordinarie lönen för den tid då ledigheten tas ut.

Tillämpningsanvisning

På lönen för utbytesledighet tillämpas inte § 13 mom. 2 och 3 i semesterkapitlet i AKTA.

mom. 2 Den anställdes rätt att flytta utbytesledighet på grund av arbetsoförmåga bestäms enligt § 11 i semesterkapitlet i AKTA.

23.3.2018

§ 4 Ersättning för outtagen utbytesledighet

- mom. 1 När anställningen upphör har den anställde rätt att få ersättning för utbytesledighet som inte tagits ut. Ersättning betalas också när utbytesledighet inte tagits ut inom den tid som anges i § 2 mom. 4. Ersättningen beräknas enligt § 2 mom. 2.

23.3.2018

**BILAGA 8 TEMPORÄR FÖRSÖKSBESTÄMMELSE OM S.K. 24/42
TIMMARS ARBETSTID TILL AVTALSPERIODENS SLUT (Arbetstid
enligt försöksbestämmelsen i bilaga 8 kan tillämpas 1.4.2018–31.3.2020)**

§ 1 Tillämpning av bilaga 8 (upphör att gälla 31.3.2020)

mom. 1 Tillämpningsområdet för bilaga 8

Bilaga 8 kan tillämpas endast på anställda som omfattas av bilaga 2 (särskilda bestämmelser om arbetstidsarrangemangen för brand- och räddningsverken).

Bestämmelserna i bilaga 8 kan tillämpas i ett arbete som till sin art är sådant att det utförs endast tidvis under den arbetstid per dygn under vilken den anställde ska vara redo för arbete.

mom. 2 För att bestämmelserna i denna bilaga ska kunna börja tillämpas måste arbetsgivaren och avtalsorganisationerna inom TS eller deras registrerade underföreningar avtala om tillämpning av bilaga 8 genom ett lokalt tjänste- och arbetskollektivavtal.

Tillämpningsanvisning

Denna temporära bilaga gäller under avtalsperioden 1.2.2018–31.3.2020. Det lokala avtalet kan inte ingås för längre tid.

Det lokala avtalet kan sägas upp med tre månaders uppsägningstid.

§ 2 Bestämmelserna i bilaga 8 (upphör att gälla 31.3.2020)

mom. 1 Genom bestämmelserna i bilaga 8 har ett avtal som avviker från bestämmelserna i arbetstidslagen ingåtts (med stöd av 14 § 2 mom. i arbetstidslagen).

Tillämpningsanvisning

Bestämmelserna i bilaga 8 kan tillämpas i ett arbete som till sin art är sådant att det utförs endast tidvis under den arbetstid per dygn under vilken den anställde ska vara redo för arbete.

mom. 2 Den ordinarie arbetstiden för tjänsteinnehavare och arbetstagare vid brand- och räddningsverk kan i enlighet med denna bilaga vara i genomsnitt 42 timmar i veckan under högst ett år, varvid arbetsskiften är högst 24 timmar.

23.3.2018

Tillämpningsanvisning

Nedan benämns denna arbetstidsform 24/42 timmars arbetstid.

- mom. 3 I ett arbetsskift på 24 timmar får den arbetade tidens andel i regel vara högst 12 timmar i genomsnitt.

Tillämpningsanvisning

Innehållet i begreppet arbetad tid (aktivt arbete) avtalas genom ett lokalt tjänste- och arbetskollektivavtal.

Bestämmelserna i bilaga 8 kan tillämpas i ett arbete som till sin art är sådant att det utförs endast tidvis under den arbetstid per dygn under vilken den anställde ska vara redo för arbete.

På arbetsplatsen bör både arbetsgivaren och den anställde vara uppmärksamma på mängden arbetad tid.

- mom. 4 Ett 24 timmars arbetsskift kan delas upp i tre eller två delar. Varje del ska då utgöra ett arbetsskift på minst 6 timmar. Under 12 kalenderveckor kan högst ett arbetsskift på 24 timmar delas.

Exempel på uppdelning av ett arbetsskift (24 timmar)

- Exempel 1: 6 timmar, 8 timmar och 10 timmar = 24 timmar
Exempel 2: 6 timmar, 9 timmar och 9 timmar = 24 timmar
Exempel 3: 8 timmar, 8 timmar och 8 timmar = 24 timmar
Exempel 4: 6 timmar och 18 timmar = 24 timmar
Exempel 5: 8 timmar och 16 timmar = 24 timmar
Exempel 6: 10 timmar och 14 timmar = 24 timmar
Exempel 7: 12 timmar och 12 timmar = 24 timmar

- mom. 5 Arbetsskiften ska planeras så att det efter ett arbetsskift (24 timmar) följer en vilotid på minst 24 timmar. Följande arbetsskift kan alltså planeras så att tiden mellan arbetsskiften är minst 24 timmar.

Exempel 1:

Ett 24 timmars arbetsskift planeras att börja på måndag morgon kl. 9.00. Följande arbetsskift kan planeras att börja på onsdag kl. 9.00, varvid det blir en vilotid på 24 timmar mellan arbetsskiften.

Tillämpningsanvisning

Övertidsarbete, nödarbete och en förlängning av ett 24 timmars arbetsskift enligt mom. 6 förkortar vilotiden på 24 timmar.

Utbildning som börjar genast efter ett 24 timmars arbetsskift

23.3.2018

Genom ett lokalt tjänste- och arbetskollektivavtal kan man avtala om att när en del av ett uppdelat arbetsskift (mom. 4) används för utbildning, kan denna del förläggas så att den börjar genast efter ett 24 timmars arbetsskift. Vid planeringen ska man beakta att vilotiden på 24 timmar då flyttas framåt i motsvarande mån.

mom. 6 Arbetsgivaren och den anställde kan under ett arbetsskift komma överens om förlängning av arbetsskiftet.

Tillämpningsanvisning

Om ett arbetsskift förlängs genom överenskommelse bör parterna samtidigt komma överens om huruvida de extra timmarna ska ersättas i form av övertidsersättning enligt mom. 8 eller i form av motsvarande ledighet.

mom. 7 Mertidsersättning under söckenhelgsveckor

Om arbetsgivaren under en söckenhelgsvecka inte kan ge en hel dags kompensationsledighet för söckenhelger och helgdagsaftnar som avses i AKTA kap III § 7 mom. 3, betalas till anställda med full arbetstid för varje sådan söckenhelgsdag eller helgdagsafton

- vid 24/42 timmars arbetstid i mertidsersättning en oförhöjd timlön som motsvarar en femtedel av veckans genomsnittliga ordinarie arbetstid, om inte något annat följer av bilaga 8.

en oförhöjd timlön också i det fallet att tjänsteinnehavaren eller arbetstagaren enligt arbetsskiftsförteckningen har varit ledig från arbetet eller haft semester, sjukledighet eller moderskapsledighet.

mom. 8 Övertidsersättning

Övertidsersättningen bestäms

- vid 24/42 timmars arbetstid så att det för övertidsarbete som utförs utöver arbetsskiftet betalas en med 50 % förhöjd lön för de två första timmarna och en med 100 % förhöjd lön för de följande timmarna.

Tillämpningsanvisning

24/42 timmars arbetstidssystem

Arbete mellan arbetsskiften blir i allmänhet övertidsarbete. Om en brandman t.ex. under lediga dagar mellan två arbetsskift inkallas till arbete två olika gånger (6 timmar resp. 4 timmar), och detta arbete blir övertidsarbete, räknas arbetstimarna för de båda arbetspassen ihop (6 + 4 = 10 timmar). Övertidsersättningen betalas enligt det sammanlagda antalet

23.3.2018

timmar (för 2 timmar höjs lönen med 50 % och för 8 timmar höjs den med 100 %).

mom. 9 Nattersättning

Med nattarbete avses arbete som utförs kl. 22.00–7.00. För nattarbete betalas ersättning enligt arbetstidskapitlet i AKTA.

Tillämpningsanvisning

Genom ett lokalt tjänste- och arbetskollektivavtal kan man avtala om att nattersättning ges i form av ledighet.

mom. 10 Vissa arbetstidsersättningar som kan ingå i den uppgiftsrelaterade lönen

Genom lokala avtal kan man bestämma att separat utbetalda kvälls-, natt-, skift- och lördagsersättningar samt ersättningar för fri beredskap helt eller delvis ska ingå som en fast post i en del av den uppgiftsrelaterade lönen för brand- och räddningspersonal.

mom. 11 Begränsningar för arbetstidsersättningar

Begränsningarna för arbetstidsersättningar bestäms enligt AKTA kap. III § 21.

mom. 12 Arbetsdygnets och arbetsveckans början

Ett arbetsdygn beräknas börja vid den ordinarie begynnelsepunkten för 24/42 timmars arbetstid och en arbetsvecka på måndag vid den ordinarie begynnelsepunkten för 24/42 timmars arbetstid.

mom. 13 Semester

Vid semester beräknas dygnet börja vid den tidpunkt som anges i mom. 12.

Tillämpningsanvisning

- 1 Bestämning av semester (24/42 timmars arbetstid)**
Bestämning av semester vid 24/42 timmars arbetstid, där den genomsnittliga ordinarie arbetstiden per vecka är 42 timmar och ett arbetsskift 24 timmar

Utgående från rätten till semester räknar man ut hur många arbetsskift semestern ska innehålla. (AKTA kap. IV Semester: formel § 6 mom. 3, avrundning § 6 mom. 5)

Arbetsdagarna i genomsnitt under en kalendervecka: $42/24 = 1,75$

23.3.2018

38 semesterdagar	$\frac{1,75 \times 38}{5} = 13,3$	=	13 arbetsskift (avrundning nedåt)
30 semesterdagar	$\frac{1,75 \times 30}{5} = 10,5$	=	11 arbetsskift (avrundning uppåt)
28 semesterdagar	$\frac{1,75 \times 28}{5} = 9,8$	=	10 arbetsskift (avrundning uppåt)

Antalet arbetsskift som ingår i semestern är konstant. Antalet arbetsskift kan inte ändras genom semesterarrangemang. Dessutom är det nödvändigt att rätt antal kalenderdagar antecknas som semestertid. Detta är nödvändigt bland annat för att de arbetstidstilllägg som ingår i den ordinarie arbetstiden ska kunna räknas ut när semesterlönen höjs. Det är också nödvändigt att känna till den anställdes faktiska semestertid.

Följande antal kalenderdagar bör ingå i semestern utgående från rätten till semester:

38 semesterdagar	=	semestertid på 52 kalenderdagar*)
30 semesterdagar	=	semestertid på 42 kalenderdagar*)
28 semesterdagar	=	semestertid på 38 kalenderdagar*)

*) Till semestertiden läggs de söckenhelger som infaller på måndag–fredag under semesterperioden. Se mertidsersättning under söckenhelgsveckor i mom. 7 i denna bilaga.

2 Sparande av semester

Bestämmelser om sparande av semester finns i § 12 i semesterkapitlet i AKTA. När man inom brandväsendet tillämpar arbetstidsarrangemang som avviker från allmän arbetstid bör man beakta följande:

24/42 timmars arbetstid

Den genomsnittliga ordinarie arbetstiden per vecka är 42 timmar och längden på ett arbetsskift 24 timmar.

Av semestern kan sparas den del som överskrider 5 arbetsskift, vilket innebär att maximalt 8 arbetsskift kan sparas av semestern. När arbetsskiftsförteckningen består av moduler där ett arbetsskift på 24 timmar följs av 3 lediga dagar, ska ett arbetsskift som tas ut som sparad ledighet också innefatta 3 lediga dagar, dvs. sammanlagt 4 kalenderdagar. Av semestern kan sålunda högst $8 \times 4 = 32$ kalenderdagar sparas.

23.3.2018

När sparad semester tas ut beviljas den alltid som ovan nämnda moduler.

3 Ytterligare anvisningar

I fallen ovan skjuts även utbetalningen av arbetstidstillägg som höjer semesterlönen upp till den tidpunkt då den sparade semestern tas ut.