

Ändrade avtalsbestämmelser i TIM-AKA

ALLMÄN DEL	2

§ 2 Lokala avtal	2
§ 3 Anställningens början	2
§ 4 Permittering av arbetstagare	3
§ 5 Ombildning till deltidsanställning och anställningens upphörande.....	3

§ 7 Obligatorisk arbetspraktik	3
ARBETSTID.....	4

§ 27 Söckenhelgsersättning	4
AVLÖNING	5

§ 30 Löneformer.....	5

§ 32 Ackordslön	5
SEMESTER	6

§ 46 Rätt till semester och tillämpningsområde	6
§ 47 Grundbegrepp	7
§ 48 Full kvalifikationsmånad	7
§ 49 Tid som likställs med arbetad tid	7
§ 50 Semesterns längd	9
§ 51 Hur semesterdagar åtgår.....	10
§ 52 Bestämning av semester	12
§ 53 Sparande av semester	16
§ 54 Flyttning av semester på grund av arbetsoförmåga	16
§ 55 Uträkning och betalning av semesterlön och semesterersättning	17
§ 56 Procentuell semesterlön	19
§ 57 Bestämning av semesterlönen i vissa fall	20
§ 58 Semesterersättning när anställningen upphör	20
§ 59 Semesterersättning vid militärtjänst eller civiltjänst	21
§ 60 Vissa deltidsanställdas rätt till ledighet och semesterersättning.....	21
ARBETSLEDIGHETER OCH VISSA FÖRMÅNER FÖR ARBETSTAGARNA	22
§ 61 Sjuklön	22

FAMILJELEDIGHETER	22
§ 63 Rätt till familjeledighet	22

§ 65 Plötsligt insjuknat barn.....	22

FÖRTROENDEMÄN OCH ARBETARSKYDDSFULLMÄKTIGE	23
§ 71 Förtroendemän.....	23
§ 72 Arbetarskyddsfullmäktige	26
BILAGA 2 INPLACERING I LÖNEGRUPPER	25
BILAGA 3 SÄRSKILDA TILLÄGG	28

ALLMÄN DEL

§ 2 Lokala avtal

Detta avtal tillämpas inte till den del man med stöd av § 13 § mom. 1 i huvudavtalet, som undertecknats 13.1.1993, 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 i detta avtal.

Tillämpningsanvisning

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

De bestämmelser om avvikelser från avtal som ingår i § 13 mom. 1 i huvudavtalet följs enligt nämnda moment inte, ifall man genom ett riksomfattande arbetskollektivavtal har avtalat om lokala avtal genom egna särskilda bestämmelser. I så fall tillämpas bestämmelserna i det riksomfattande arbetskollektivavtalet.

När huvudavtalet upphört att gälla följs bestämmelserna i § 15 i underteckningsprotokollet.

§ 3 Anställningens början

mom. 3 Uppvisande av läkarintyg

En arbetstagare skall vid anställningens början på begäran visa upp ett godtagbart läkarintyg över sitt hälsotillstånd. Läkarintyg behövs dock inte, om en arbetstagare som sedan tidigare är anställd av kommunen eller samkommunen övergår till en ny uppgift av samma art och arbetstagaren visat upp ett godtagbart läkarintyg när han eller hon tillträdde anställningen.

Tillämpningsanvisning

När arbetsavtalet ingås skall arbetstagaren informeras om skyldigheten att visa upp läkarintyg. Om arbetstagaren inte visar upp ett godtagbart läkarintyg eller läkarintyget visar att arbetstagaren inte

på grund av sitt hälsotillstånd är lämpad för arbetet, kan arbetsavtalsförhållandet avslutas om förutsättningarna för hävning under prøvotid, uppsägning eller hävning enligt arbetsavtalslagen uppfylls (hänvisningsbestämmelse).

§ 4 Permittering av arbetstagare

mom. 1 Allmänt

Vid permittering av arbetstagare tillämpas bestämmelserna i gällande arbetsavtalslag och lagen om samarbete mellan kommunala arbetsgivare och arbetstagare (hänvisningsbestämmelse), dock med beaktande av mom. 2–5 nedan. Lagbestämmelserna om permittering har inte tagits med som en del av detta avtal.

§ 5 Ombildning till deltidsanställning och anställningens upphörande

mom. 1 Allmänt

Ändring av ett arbetsavtal så att det gäller deltid, arbetsavtalets upphörande och förfarande vid upphävande regleras av bestämmelserna i arbetsavtalslagen och lagen om samarbete mellan kommunala arbetsgivare och arbetstagare (hänvisningsbestämmelse), såvida inte något annat bestäms nedan i mom. 2–3.

§ 7 Obligatorisk arbetspraktik

Permittering eller uppsägning av personal utgör inget hinder för att arbetsgivaren skall kunna anställa eller hålla kvar en arbetstagare som utför förhandspraktik i anslutning till utbildning, specialiseringspraktik eller praktik som ingår i utbildning.

Tillämpningsanvisning

Utöver bestämmelsen ovan har inget annat genom detta kollektivavtal avtalats för arbetstagarna om permitteringsgrunder eller sådana uppsägningsgrunder som avser ekonomi eller produktion.

ARBETSTID

§ 27 Söckenhelgersättning

mom. 1 Betalning av söckenhelgersättning

Tillämpningsanvisning

Söckenhelgersättningen betalas till fullt belopp så länge som lön betalas för sjukdomstid, också i de fall då partiell lön betalas för sjukdomstiden.

AVLÖNING

§ 30 Löneformer

Tillämpningsanvisning

Ackordslön och särskilt arvode ger arbetstagaren större möjligheter att själv påverka sin lön. I egenskap av sporrande löneformer främjar de också produktiviteten i arbetet. Ackordslönen bestäms helt eller delvis på basis av arbetsmängden och de särskilda arvodena helt eller delvis på basis av arbetsprestationen.

§ 32 Ackordslön

mom. 4 Allmänna förutsättningar för användning av ackordslön

Ackordslön kan användas under följande förutsättningar:

- De lokala parterna kommer gemensamt överens om användningen av ackordslön
- När alla kostnadsfaktorer beaktas blir kostnaderna per arbetsprestation mindre än om tidlön används
- Arbetsmetoderna är fastslagna
- Nivån på organiseringen av arbetet är åtminstone tillfredsställande
- Den sporrande delen av lönen bör vara sådan att den inte inverkar negativt på t.ex. kvalitetsnivån, lönsamheten i arbetet eller arbetarskyddet
- Arbetsmängden kan mätas
- Ackordspriserna motsvarar de arbetsmetoder som använts
- Arbetstagaren kan själv påverka arbetstakten och arbetets mängd.

SEMESTER

§ 46 Rätt till semester och tillämpningsområde

mom. 1 Arbetstagarna har rätt till semester enligt § 46–60.

Protokollsanteckning

Bestämmelserna i § 49, § 56–57, § 58 mom. 3–4 och § 60 i detta avtal tillämpas på semester, semesterersättning och ledigheter fr.o.m. 1.10.2007. På semester och semesterersättningar som hänförs till tiden före 1.10.2007 tillämpas de motsvarande bestämmelser som gällde t.o.m. 30.9.2007.

mom. 2 Bestämmelserna i § 46–60 ersätter semesterlagens bestämmelser, om inte något annat uttryckligen bestäms nedan.

mom. 3 Följande bestämmelser i semesterlagen (162/2005) tillämpas: 1 § (tillämpningsområde), 2 § (begränsningar av tillämpningsområdet), 3 § (bestämmelsernas tvingande natur), 5 § 2 mom. (fall där intjänandet av semester inte avbryts), 8 § 2 mom. (arbetstagarens rätt till ledighet på basis av flera på varandra följande arbetsavtal för viss tid), 28 § (semesterlönespecifikation), 29 § (semesterbokföring), 30 § (avvikelse genom kollektivavtal), 35 § (framläggande), 36 § (arbetsrådets utlåtande), 37 § (tillsyn), 38 § (straffbestämmelser), 39 § (ikraftträdande) och 40 § (övergångsbestämmelser).

Dessa bestämmelser i semesterlagen har inte tagits med som en del av detta kollektivavtal, utan det är fråga om hänvisningsbestämmelser.

mom. 4 Om en person samtidigt innehar flera anställningar i en kommun eller samkommun, anses dessa utgöra ett enda anställningsförhållande när semesterförmåner ges.

mom. 5 Om en tjänsteinnehavare eller en månadsavlönad arbetstagare omedelbart i samma arbetsgivares tjänst övergår till att omfattas av detta arbetskollektivavtal, bestäms semestern och semesterersättningen enligt detta arbetskollektivavtal. Från semestern avdras den semester för kvalifikationsåret som eventuellt tagits ut före övergången.

mom. 6 Om man innan anställningsförhållandet upphör kommer överens om ett nytt arbetsavtalsförhållande eller fattar beslut om ett nytt tjänsteförordnande kan arbetsgivaren och arbetstagaren samtidigt komma överens om att de semesterförmåner som intjänats innan anställningsförhållandet upphörde överförs till det nya anställningsförhållandet. Avtalet skall ingås skriftligt.

Tillämpningsanvisning

Om det efter att avtalet om överföring av semesterförmånerna ingåtts och anställningsförhållandet upphört står klart att det trots allt inte blir något nytt anställningsförhållande, skall de intjänade semesterförmånerna betalas på den anställdes begäran.

Om man redan kommit överens om överföring av den semesterersättning som avses i § 58 mom. 3 eller 4, betalas den överförda semesterersättningen till samma belopp som den hade betalats på basis av det avslutade anställningsförhållandet.

§ 47 Grundbegrepp

Kvalifikationsår är den period som börjar 1.4 och slutar 31.3.

Semesterår är det kalenderår under vilket kvalifikationsåret tar slut.

Semesterperiod är den period som börjar 2.5 och slutar 30.9.

Full kvalifikationsmånad är en sådan kalendermånad som berättigar till semester.

Semesterdagar är sådana semesterdagar som intjänats enligt § 50 och som åtgår när semester ges enligt § 51.

Semestertid är den period som fastställts som semestertid; i den kan utöver semesterdagarna också ingå andra dagar.

§ 48 Full kvalifikationsmånad

En full kvalifikationsmånad är en sådan kalendermånad under det kvalifikationsår som föregår semesterperioden,

- 1) under vilken arbetstagaren har arbetat minst 35 arbetstimmar eller 14 arbetsdagar och
- 2) under vilken anställningen har fortgått utan avbrott i minst 16 kalenderdagar.

Strejktid eller annan tid av otillåten frånvaro som ingår i anställningens ingångs- och utgångsmånad avdras från den längd på anställningen som avses i punkt 2.

§ 49 Tid som likställs med arbetad tid

När de i § 48 punkt 1 avsedda kalendermånader som berättigar till semester räknas ut betraktas som likställda med arbetad tid de arbetsdagar eller arbetstimmar under vilka arbetstagaren har varit förhindrad att utföra sitt arbete på grund av

- 1) semester eller ledighet enligt § 60 nedan eller 8 § 2 mom. i semesterlagen
- 2) sjukledighet, för vilken arbetstagaren har eller skulle ha haft ovillkorlig rätt till lön

Tillämpningsanvisning

Denna punkt tillämpas även då arbetstagaren i stället för sjuklön har fått olycksfallsersättning eller någon annan ersättning för den tid av arbetsförmåga för vilken arbetstagaren skulle ha ovillkorlig rätt till sjuklön.

- 3) moderskaps-, särskild moderskaps-, faderskaps- eller föräldraleddighet enligt 4 kap. 1 §, tillfällig vårdledighet enligt 4 kap. 6 § eller frånvaro av tvingande familjeskäl enligt 4 kap. 7 § i arbetsavtalslagen (55/2001)
- 4) permittering under högst 30 kalenderdagar åt gången
- 5) sådan studieledighet som avses i lagen om studieledighet (273/1979), under sammanlagt 30 kalenderdagar under kvalifikationsåret
- 6) arbetsledighet som beviljats för deltagande i sådan utbildning som behövs för arbetet, under högst 30 kalenderdagar åt gången
- 7) deltagande i teoretisk utbildning som avses i lagen om yrkesutbildning (630/1998) och som ett gällande läroavtal förutsätter
- 8) avstängning från tjänsteutövning utan egen förskyllan
- 9) annan tjänst-/arbetsledighet under sammanlagt högst 30 kalenderdagar under kvalifikationsåret, förutsatt att arbetstagaren under kvalifikationsåret har arbetat hos kommunen eller samkommunen under minst 22 arbetsdagar. Om arbetstagaren får semester eller semesterersättning för frånvarotiden på basis av anställning hos en annan arbetsgivare, kan man helt och hållet låta bli att räkna en sådan frånvarotid som likställd med arbetad tid. Som annan tjänst-/arbetsledighet betraktas också frånvarotid som överskrider de i punkt 2, 5 och 6 nämnda frånvarotiderna.

Tillämpningsanvisning

Varje dag som är likställd med en arbetad dag anses omfatta det antal arbetstimmar som den skulle ha omfattat om arbetstagaren hade arbetat den dagen.

§ 50 Semesterns längd

- mom. 1 Semesterns längd bestäms utgående från antalet fulla kvalifikationsmånader enligt § 48, den anställningstid som inverkar på semestern samt anställningens längd.

Tillämpningsanvisning

Semesterns längd bestäms och semesterersättning betalas separat för varje kvalifikationsår.

I § 51 finns bestämmelser om hur semesterdagar åtgår.

- mom. 2 Längden på en arbetstagares semester bestäms på följande sätt:

- 1) Arbetstagaren har 31.3 omedelbart och utan avbrott varit anställd i minst 6 månader hos kommunen eller samkommunen och har då totalt i minst 15 år varit anställd hos kommunen eller samkommunen eller stått i tjänste- eller arbetsavtalsförhållande till någon annan arbetsgivare inom en bransch som motsvarar arbetstagarens uppgifter eller i uppgifter som är till väsentlig nytta i de nuvarande uppgifterna. Från anställningstiden avdras strejktid och annan tid av otillåten frånvaro. En tillförlitlig skriftlig utredning över anställningar hos andra arbetsgivare skall visas före utgången av semesteråret i fråga.

Fulla kvalifikationsmånader	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Semesterdagar	3	6	9	12	15	18	21	24	27	30	33	38

Tillämpningsanvisning

Vad som är väsentlig nytta är en bedömningsfråga. Varje fall avgörs för sig. I liknande fall skall en enhetlig praxis eftersträvas.

För den som 31.3.1999 varit anställd hos kommunen eller samkommunen anses, med avvikelse från punkt 1, som ovan nämnd anställningstid den tid som för den anställde enligt detta arbetskollektivavtal t.o.m. 31.3.1999 har räknats som anställningstid som inverkar på rätten till semester, förutsatt att anställningen fortgår utan avbrott.

- 2) a)

Arbetstagarens anställning hos kommunen eller samkommunen har vid utgången av det kvalifikationsår som föregår semesterperioden fortgått utan avbrott i minst ett år. Till denna oavbrutna anställningstid räknas inte tid då arbetet är avbrutet på grund av att arbetstagaren utför aktiv tjänst enligt värnpliktslagen (452/1950),

frivillig militärtjänst enligt lagen om frivillig militärtjänst för kvinnor (194/1995) eller civiltjänst enligt civiltjänstlagen (1723/1991).

Fulla kvalifikationsmånader	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Semesterdagar	3	5	7	9	12	15	18	20	22	24	26	28

b)

Om arbetstagaren har varit anställd hos kommunen eller samkommunen 31.3 och vid utgången av det kvalifikationsår som slutar då har minst 10 år i punkt 1 avsedd anställningstid som inverkar på rätten till semester, är längden på semestern 30 semesterdagar i stället för 28, förutsatt att arbetstagaren tjänar in semester under 12 fulla kvalifikationsmånader.

3) I annat fall bestäms längden på arbetstagarens semester enligt följande:

Fulla kvalifikationsmånader	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Semesterdagar	2	4	5	7	9	10	13	15	17	19	21	23

mom. 3 En arbetstagares semester är alltid minst så lång som semesterlagen anger.

Tillämpningsanvisning

Bestämmelsen tillämpas inte på semesterersättningar. Jämförelseperiod är kvalifikationsåret och inte till exempel någon enskild kvalifikationsmånad.

§ 51 Hur semesterdagar åtgår

mom. 1 Huvudregel (i genomsnitt 5 arbetsdagar per vecka)

När semestern bestäms räknas som semesterdagar alla de i semestertiden ingående dagar vilka utan semestern skulle vara arbetsdagar som hör till den ordinarie arbetstiden, om inte något annat följer av mom. 2 eller 5.

Tillämpningsanvisning

När det genomsnittliga antalet arbetsdagar i en vecka räknas ut anses söckenhelger som förkortar arbetstiden och dagar som utgör ersättning i form av ledighet vara arbetsdagar.

Om en arbetstagare arbetar fem dagar i veckan, t.ex. från måndag till fredag, från onsdag till söndag eller från tisdag till lördag, tilläm-

pas huvudregeln i mom. 1. Likaså tillämpas mom. 1 om antalet arbetsdagar i en utjämningsperiod är t.ex. 4, 5 och 6 under olika veckor, men i genomsnitt 5 arbetsdagar i veckan.

I semestertiden kan, beroende på semesterns längd, utöver arbetsdagar ingå också lediga dagar. Om alla arbetsdagar i en kalendervecka är semesterdagar kan hela kalenderveckan bestämmas vara semestertid, dvs. semestern kan sluta på en söndag.

2 mom. Arbetstidsarrangemang som avviker från det ordinära

Om det i genomsnitt ingår fler eller färre än 5 arbetsdagar per kalendervecka i den ordinarie arbetstiden, inkluderas i semestertiden arbetsdagar och lediga dagar i samma proportion som annars, och semesterdagar åtgår under semestertiden enligt följande:

- 1) I en full kalendervecka ingår 5 semesterdagar.
- 2) Semesterdagar under ofullständiga kalenderveckor är de vardagar som ingår i semestertiden, utom lördagar. Om det däremot i semestertiden ingår lördagar och/eller söndagar som hade varit arbetsdagar, är också dessa semesterdagar. Antalet semesterdagar under en ofullständig kalendervecka kan dock vara högst 4.

Tillämpningsanvisning

Förutsättningarna för tillämpning av mom. 2 avgörs vid den tidpunkt då semester ges. Om det alltså under den kalendervecka eller den utjämningsperiod i vilken semestern ingår eller under vilken semestern börjar eller slutar, utan semestern skulle ingå i genomsnitt fler eller färre än 5 i den ordinarie arbetstiden ingående arbetsdagar per kalendervecka, tillämpas bestämmelserna i mom. 2.

När mom. 2 tillämpas är det i allmänhet befogat att semestern om möjligt tas ut som fulla kalenderveckor eller som längre avsnitt under en utjämningsperiod så att arbetsdagarnas och de lediga dagarnas relativa andel är densamma som under arbetsperioderna. Under ofullständiga veckor kan det också bli nödvändigt med avrundningar. Utgångspunkten är att arbetstidsarrangemanget inte inverkar på semesterns längd. Till exempel är den längsta semestern räknat i semestertid alltid sammanlagt nästan 7,5 veckor (inkluderar inte arbetstidsförkortande söckenhelger).

Antalet arbetsdagar som skall ingå i semestertiden (och som utan semestern skulle vara arbetsdagar) räknas ut med hjälp av följande formel:

$$\frac{\text{Arbetsdagar i genomsnitt under en kalendervecka}}{5} \times \text{Semesterdagar}$$

När semestertiden bestäms skall man se till att rätt antal arbetsdagar (formeln) och semesterdagar ingår i semestertiden.

I det fall som anges i detta moment åtgår inga semesterdagar för sådana arbetstidsförkortande söckenhelger som avses i § 9 mom. 2, även om de infaller under semestern.

mom. 3 Varierande arbetstid per dygn

Om längden på den ordinarie arbetstiden per dygn varierar med mer än 3 timmar, inkluderas i semestertiden arbetstid och ledig tid i samma proportion som annars.

mom. 4 Avrundning

Ofullständiga dagar avrundas till närmaste heltal på så sätt att 0,5 avrundas uppåt. Om man i fråga om semestrar som hör till samma kvalifikationsår blir tvungen att avrunda semesterdelar två gånger eller fler, skall resultatet bli detsamma som om semesterdelarna hade adderats ihop och avrundningen gjorts på ovan nämnda sätt.

mom. 5 Kontinuerligt treskiftsarbete

För arbetstagare som arbetar i kontinuerligt treskiftsarbete hela utjämningsperioden räknas som semesterdagar dessutom det antal lediga dagar som behövs för att årsarbetstiden skall kunna jämnas ut till den årsarbetstid som nämns i § 12 mom. 2. Man kan då avvika från § 52 mom. 2–4 med det förbehållet att 20 semesterdagar skall förläggas till semesterperioden och semestern skall vara sammanhängande, om det inte med tanke på att arbetet skall hållas igång är nödvändigt att den del av semestern som överstiger 10 semesterdagar tas ut vid en annan tidpunkt under semesterperioden i en eller flera delar.

§ 52 Bestämning av semester

A Semesterns tidpunkt och kontinuitet

mom. 1 Semestern förläggs till en tidpunkt som arbetsgivaren bestämmer, om inte arbetsgivaren och arbetstagaren kommer överens om tidpunkten i enlighet med mom. 6–9 nedan.

mom. 2 Av semestern skall 20 semesterdagar, dock minst 65 % av den totala semester som tjänats in under kvalifikationsåret, förläggas till semesterårets semesterperiod (sommarsemester). Semester som förläggs utanför semesterperioden (vintersemester) skall tas ut senast innan nästa semesterperiod börjar.

- mom. 3 Av en semester som omfattar minst 25 semesterdagar används 5 till vintersemester utanför semesterperioden, om inte arbetsgivaren och arbetstagaren kommer överens om något annat.

Tillämpningsanvisning

Om det sammanlagda antalet semesterdagar är mindre än 25 blir de dagar som överstiger 20 semesterdagar vintersemester.

- mom. 4 Både sommarsemesteren och vintersemesteren skall vara sammanhängande, om det inte med tanke på att arbetet skall hållas igång är nödvändigt att arbetstagaren tar ut den del av sommarsemesteren som överstiger 10 semesterdagar vid en annan tidpunkt under semesterperioden i en eller flera delar.

- mom. 5 Semestern får inte utan arbetstagarens samtycke förläggas till moderskaps- eller faderskapsledighet. Om semestern på grund av moderskaps- eller faderskapsledighet inte kan förläggas i enlighet med mom. 1–4, 7 eller 9 i denna paragraf kan semestern tas ut inom sex månader efter att ledigheten tagit slut.

Tillämpningsanvisning

Semestern kan förläggas till föräldraledighet och vårdledighet och då förlänger semestern inte denna ledighet.

Om en arbetstagare har beviljats någon annan långvarig arbetsledighet än moderskaps- eller faderskapsledighet kan semestern förläggas till arbetsledigheten, dock med de undantag som anges i § 54 (flyttning av semester på grund av arbetsoförmåga). Om inget annat avtalas enligt mom. 7 skall semestern alltså tas ut senast 30.4 det år som följer på semesteråret, även om arbetstagaren har t.ex. prövningsbaserad arbetsledighet, föräldraledighet, vårdledighet eller studieledighet. Arbetsledigheten avbryts då för den tid semestern varar.

B Överenskommelse om uppdelning av semestern och om semesterns tidpunkt under anställningsförhållandet

- mom. 6 Arbetsgivaren och arbetstagaren kan under anställningen komma överens om att den del av semestern som överskrider 10 dagar tas ut i en eller flera delar.

- mom. 7 Arbetsgivaren och arbetstagaren kan under anställningen komma överens om förläggningen av semestern under en tidsperiod som börjar vid ingången av det kalenderår då semesterperioden infaller och som slutar följande år innan semesterperioden börjar. Dessutom kan man komma överens om att den del av semestern som överstiger 10 semesterdagar skall tas ut inom ett år efter semesterperiodens slut.

Tillämpningsanvisning

Om anställningen upphör innan den del av semestern som avses i sista meningen i mom. 7 tagits ut, betalas semesterersättning enligt § 58 mom. 1 eller 3. Den semester som avses i sista meningen i mom. 7 skall i semesterbokföringen tydligt särskiljas från sparad ledighet enligt § 53, och på denna semester tillämpas inte bestämmelsen om ersättning av sparad ledighet.

- mom. 8 Om anställningen upphör innan arbetstagaren har rätt att ta ut semester enligt mom. 1 och 2 ovan, kan arbetsgivaren och arbetstagaren under anställningen komma överens om att den semester som tjänas in innan anställningen upphör tas ut under anställningen.
- mom. 9 En arbetstagare som har mer än 20 semesterdagar kan på eget initiativ komma överens med arbetsgivaren om att högst 5 av de överskridande semesterdagarna tas ut i form av förkortad arbetstid. Avtalet skall ingås skriftligt.

C Arbetstagarnas åsikt om semestertidpunkten

- mom. 10 Arbetsgivaren skall informera arbetstagarna eller deras representanter om de allmänna semesterprinciperna på arbetsplatsen. Innan tidpunkten för semestern bestäms skall arbetstagaren ges tillfälle att framföra sin åsikt om tidpunkten. Arbetsgivaren skall i mån av möjlighet beakta arbetstagarnas synpunkter och bemöta dem jämlikt när tidpunkten för semestrarna bestäms.

Tillämpningsanvisning

Om arbetstagaren är sjukledig när semestertidpunkten bestäms och arbetsgivaren har fått ett läkarintyg där det framgår att sjukledigheten kommer att fortsätta under hela den tid för vilken arbetsgivaren tänkt fastställa semestern eller en del av den, skall arbetsgivaren när arbetstagaren ges tillfälle att framföra sin åsikt om semestertidpunkten samtidigt uppmana arbetstagaren att meddela om han eller hon vill att semestern ska fastställas till tiden av arbetsförmåga eller flyttas i enlighet med § 54.

D Meddelande om semestertidpunkten

- mom. 11 Arbetstagaren skall meddelas tidpunkten för semestern om möjligt en månad men senast 2 veckor innan semestern eller en del av den börjar, ifall man inte kommer överens om något annat med personen i fråga.

E Dygnets början

- mom. 12 Vid semester räknas dygnet börja vid den tidpunkt som anges i § 12 mom. 3 och § 15.

Schema över förläggningen av semester (§ 52 och 54)

	1:a året 1.1.200X		1.12.200X	2:a året 1.1.200Y		31.12.200Y
		30.9	1.10		30.4	30.9
	sommarsemes- ter		vintersemester			
	2.5	30.9	1.10	30.4		
	<hr/>					
	1.1			30.4		
	<hr/>					
3 Semester som flyttats p.g.a. arbets- förmåga	sommarsemes- ter					
	2.5	30.9				
	<hr/>					
b) i andra hand			sommarsemester			
			1.10	31.12		
			<hr/>			
c) om semester inte kan tas ut senast 31.12.200X: semester- ersättning *)						
vintersemester'			vintersemester'			
a) i första hand			1.10	30.4		
			<hr/>			
b) i andra hand					vinterse- mester	
					2.5	31.12
					<hr/>	
c) om semester inte kan tas ut senast 31.12.200Y: semesterer- sättning						
*) om inte arbetsgivaren och arbetstagaren i enlighet med § 52 mom. 6–9 kommer överens om att semestern tas ut vid en annan tidpunkt Sparade ledigheter har inte beaktats i tabellen.						

§ 53 Sparande av semester

Av de semesterdagar som en arbetstagare tjänar in varje år kan den del som överstiger 15 semesterdagar tas ut som sparad ledighet efter den semesterperiod som följer på semesterårets semesterperiod, om arbetstagaren och arbetsgivarens representant kommer överens om detta. Den sparade ledigheten tas ut vid en tid som arbetstagaren och arbetsgivarens representant kommer överens om. Om arbetstiden ändras väsentligt eller om arbetstagaren blir permitterad tills vidare, betalas ersättning för varje dag av sparad ledighet som inte tagits ut. Ersättningen beräknas i enlighet med § 58.

Tillämpningsanvisning

I allmänhet är det ändamålsenligt att komma överens om sparad ledighet och, om möjligt, när den skall tas ut samtidigt som arbetsgivaren fastställer semestern i enlighet med § 52 mom. 1–2. Se också tillämpningsanvisningen i § 52 mom. 7.

§ 54 Flyttning av semester på grund av arbetsoförmåga

mom. 1 Om en arbetstagare när semestern eller en del av den eller den sparade ledigheten börjar är arbetsoförmögen på grund av sjukdom, förlösning eller olycksfall, flyttas de outtagna semesterdagarna eller de outtagna dagarna av sparad ledighet till en senare tidpunkt, om arbetstagaren anhåller om det innan semestern eller semesterdelen börjar eller, om detta inte är möjligt, så snart som möjligt. Motsvarande rätt att få semestern, en del av den eller den sparade ledigheten uppskjuten gäller om det när semestern, semesterdelen eller den sparade ledigheten börjar är känt att arbetstagaren under semestern kommer att genomgå sjukvård eller annan därmed jämförbar vård som innebär arbetsoförmåga under tiden för vården.

mom. 2 Om en arbetstagare blir arbetsoförmögen på grund av sjukdom, förlösning eller olycksfall under sin semester eller sparade ledighet och arbetsförmågan fortgår utan avbrott i mer än 7 kalenderdagar, räknas inte de dagar av arbetsförmåga som överskrider 7 kalenderdagar och som infaller under samma semesterdel som semester, om arbetstagaren anhåller om det utan obefogat dröjsmål.

Tillämpningsanvisning

Om arbetstagaren insjuknar på nytt under den aktuella semesterdelen, tillämpas inte någon ny karenstid på 7 kalenderdagar under samma semesterdel.

En utredning enligt mom. 3 som lämnats till arbetsgivaren innan semestern börjat i det fall som avses i mom. 1 eller, i de fall som avses i mom. 2, inom den tid som anges i mom. 2, betraktas som

sådan anhållan om att skjuta upp semestern som avses i mom. 1 och 2.

- mom. 3 På arbetsgivarens begäran är arbetstagaren i de fall som avses i mom. 1 och 2 skyldig att visa upp ett läkarintyg eller någon annan tillförlitlig utredning över sin arbetsförmåga.
- mom. 4 Sommarsemester som skjutits upp på ovan nämnda sätt skall i mån av möjlighet tas ut inom semesterperioden och vintersemester skall tas ut innan följande semesterperiod börjar.
- mom. 5 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. 6 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. 7 Arbetsgivaren skall 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

- 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.
- 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 skulle ha varit arbetstagarens ordinarie arbetstid i enlighet med arbetsskiftsförteckningen.
- mom. 3 I treskiftsarbete räknas semesterlönen ut genom att man multiplicerar den i mom. 2 nämnda förhöjda medeltiminkomsten med antalet semesterdagar och denna produkt med 7,2 i fråga om kontinuerligt treskiftsarbete och med 7,6 i fråga om avbrutet treskiftsarbete.

- mom. 4 Semesterersättningen räknas ut genom att man multiplicerar den i mom. 2 avsedda förhöjda medeltiminkomsten med produkten av 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 7,65 timmar, i avbrutet treskiftsarbete 7,6 timmar och i kontinuerligt treskiftsarbete 7,2 timmar.
- mom. 5 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. 6 Semesterlön betalas i samband med den ordinarie lönebetalning som föregår semestern, om inte något annat överenskoms med arbetstagaren.

Tillämpningsanvisning

Exempel på uträkning av semesterlönen:

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 10,96, 10,95, 10,95 och 10,99 euro per timme.

Semesterlönen i augusti:

Semestern tas ut i hela kalenderveckor.

$$(10,96 + 10,95) : 2 \times 1,5 \times 4 \times 38,25 = 2\,514,17 \text{ €}$$

Semesterlönen i december:

Semestern börjar på en måndag och upphör följande veckas onsdag.

$$(10,95 + 10,99) : 2 \times 1,5 \times (38,25 + 24) = 1\,024,32 \text{ €}$$

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

$$(10,95 + 10,99) : 2 \times 1,5 \times 7,65 \times 10 = 1\,258,80 \text{ €}$$

§ 56 Procentuell semesterlön

- mom. 1 Om en arbetstagare enligt sitt arbetsavtal har så begränsad arbetstid att bara en del av kalendermånaderna är fulla kvalifikationsmånader, är semesterlönen 9 procent eller, om anställningen vid utgången av det kvalifikationsår som föregår semesterperioden har fortgått minst ett år, 11,5 procent av den lön som betalats eller som förfallit till betalning för arbetad tid under kvalifikationsåret, med undantag av sådan förhöjning som betalas för nödarbete och lag- eller avtalsenligt övertidsarbete.

Tillämpningsanvisning

I det fall som avses i mom. 1 tjänar arbetstagaren in semester enligt § 50 mom. 2–3.

De arbetstagare som på grund av arbetstidsarrangemanget enligt arbetsavtalet inte får en enda full kvalifikationsmånad har rätt till ledighet och semesterersättning enligt § 60.

- mom. 2 Om en arbetstagare som avses i mom. 1 under kvalifikationsåret har varit förhindrad att arbeta på grund av
- 1) moderskaps-, särskild moderskaps-, faderskaps- eller föräldraledighet enligt 4 kap. 1 §, tillfällig vårdledighet enligt 4 kap. 6 § eller frånvaro av tvingande familjeskäl enligt 4 kap. 7 § i arbetsavtalslagen (55/2001),
 - 2) sjukdom eller olycksfall,
 - 3) medicinsk rehabilitering som på grund av yrkessjukdom eller olycksfall ges på ordination av läkare i avsikt att återställa eller upprätthålla arbetsförmågan
 - 4) bestämmelser som utfärdats av en myndighet för att hindra spridning av en sjukdom eller
 - 5) permittering

läggs till den lön som utgör grunden för semesterlönen den kalkylerade uteblivna lönen för frånvarotiden och den lön som betalats för frånvarotiden, men i de fall som avses i punkt 2 och 3 högst för 105 kalenderdagar och i de fall som avses i punkt 5 högst för 42 kalenderdagar.

- mom. 3 Lönen för frånvarotiden beräknas utgående från arbetstagarens genomsnittliga arbetstid per vecka och utgående från lönen vid den tidpunkt då frånvaron började. Löneförhöjningar under frånvarotiden beaktas också. Om ingen överenskommelse ingåtts om den genomsnittliga arbetstiden per vecka bestäms den kalkylerade lönen enligt den genomsnittliga arbetstiden per vecka under de 12 veckor som föregått frånvaron.

§ 57 Bestämning av semesterlönen i vissa fall

Om arbetstagaren under en del av kvalifikationsåret har tjänat in semester enligt § 50 och en del av året omfattats av ledighet enligt § 60, bestäms lönen för semestern och ledigheten och semesterersättningen separat för dessa perioder.

§ 58 Semesterersättning när anställningen upphör

- mom. 1 När anställningen upphör har arbetstagaren rätt att i stället för semester få semesterersättning för outtagna semesterdagar för vilka semesterersättning inte betalats. När semesterersättningen räknas ut måste anställningstiderna enligt § 50 ha uppfyllts senast vid anställningsförhållandets slut.
- mom. 2 Om en arbetstagare under anställningens ingångs- och utgångsmånad har arbetat sammanlagt minst 35 arbetstimmar eller 14 arbetsdagar och anställningsförhållandet under ingångs- och utgångsmånaden har fortgått utan avbrott i sammanlagt minst 16 kalenderdagar, till vilka inte räknas strejktid eller annan otillåten frånvaro, och om arbetstagaren inte har fått semester eller semesterersättning under detta anställningsförhållande, räknas denna tid som en full kvalifikationsmånad när semesterersättningen bestäms.
- mom. 3 Till en arbetstagare som avses i § 56 mom. 1 betalas när anställningen upphör semesterersättning enligt § 56 mom. 1 för den tid under vilken arbetstagaren fram till dess inte har fått semester eller semesterersättning.
- mom. 4 Om en arbetstagare när anställningen upphör inte har tjänat in rätt till semester enligt § 48–50 betalas för den tid som arbetstagaren dittills inte fått semesterersättning en semesterersättning på 9 procent eller, om anställningen vid utgången av det kvalifikationsår som föregår semesterperioden har fortgått minst ett år, 11,5 procent av den lön som betalats eller som förfallit till betalning för arbetad tid, med undantag av sådan förhöjning som betalas för nödarbete och lag- eller avtalsenligt övertidsarbete. Om arbetstagaren har varit förhindrad att arbeta på grund av moder-

skaps-, särskild moderskaps-, faderskaps- eller familjeledighet läggs till den lön som ligger till grund för semesterersättningen den kalkylerade uteblivna lönen för frånvarotiden och lön som betalats för frånvarotiden.

Tillämpningsanvisning

Bestämmelsen gäller arbetstagare som på grund av kortvariga anställningsförhållanden inte tjänar in en enda full kvalifikationsmånad samt semesterersättning för deltidsanställda arbetstagare enligt § 60 när deras anställning upphör.

Lönen från frånvarotiden beräknas i tillämpliga delar i enlighet med § 56 mom. 3.

§ 59 Semesterersättning vid militärtjänst eller civiltjänst

När en arbetstagare lämnar sitt arbete för att fullgöra militärtjänst, frivillig militärtjänst eller civiltjänst, betalas semesterersättning enligt § 58 mom. 1 eller 3 även om anställningen inte upphör.

§ 60 Vissa deltidsanställdas rätt till ledighet och semesterersättning

- mom. 1 En arbetstagare som på grund av sitt avtalsenliga arbetstidsarrangemang inte tjänar in en enda full kvalifikationsmånad enligt § 48 har rätt att under anställningsförhållandet om han eller hon så önskar få ledigt två vardagar för varje kalendermånad som ingår i anställningsförhållandet.
- mom. 2 Arbetstagaren skall innan semesterperioden börjar meddela arbetsgivaren om sin önskan att utnyttja ledigheten. När ledigheten beviljas iakttas i tillämpliga delar semesterbestämmelserna i § 52 och 54.
- mom. 3 En arbetstagare har rätt till semesterersättning på 9 procent eller, om anställningen vid utgången av det kvalifikationsår som föregår semesterperioden har fortgått i minst ett år, 11,5 procent av den lön som under föregående kvalifikationsår betalats eller förfallit till betalning för arbetad tid, med undantag av sådan förhöjning som betalas för nödarbete och lag- eller avtalsenligt övertidsarbete. Om arbetstagaren har varit förhindrad att arbeta på grund av moderskaps-, särskild moderskaps-, faderskaps- eller familjeledighet läggs till den lön som ligger till grund för semesterersättningen den kalkylerade uteblivna lönen för frånvarotiden och lön som betalats för frånvarotiden.
- mom. 4 Till en arbetstagare som utnyttjar sin rätt till ledighet betalas i samband med ledigheten en semesterersättning enligt mom. 3 i enlighet med semesterlönebestämmelserna i § 55 mom. 6. I annat fall betalas semesterersättningen senast vid semesterperiodens utgång.

ARBETSLEDIGHETER OCH VISSA FÖRMÅNER FÖR ARBETSTAGARNA

§ 61 Sjuklön

mom. 1 Längden på avlönad sjukledighet

Tillämpningsanvisning

Bestämmelser om det avtal om deltidarbete som ligger till grund för partiell sjukdagpenning finns i arbetsavtalslagen (2 kap 11 a § och i 8 kap. 11 § i sjukförsäkringslagen (hänvisningsbestämmelse).

FAMILJELEDIGHETER**§ 63 Rätt till familjeledighet**

Bestämmelser om en arbetstagares rätt till moderskaps-, särskild moderskaps-, faderskaps-, föräldra-, vård- och partiell vårdledighet samt frånvaro av tvingande familjeskäl finns i arbetsavtalslagen (hänvisningsbestämmelse). Arbetstagaren har dock rätt att få lön för moderskapsledighet enligt denna paragraf.

§ 65 Plötsligt insjuknat barn

Om en arbetstagares barn eller något annat i hans eller hennes hushåll varaktigt boende barn som inte har fyllt tio år eller ett eget handikappat barn plötsligt insjuknar, har arbetstagaren rätt till tillfällig vårdledighet under högst fyra arbetsdagar åt gången för att ordna vård eller för att vårda barnet. Samma rätt har också en förälder som inte bor i samma hushåll som barnet. De som har rätt till tillfällig vårdledighet kan ha sådan ledighet under samma kalenderperiod, men inte samtidigt.

Till en arbetstagare som bor i samma hushåll som barnet betalas lön enligt § 70 för arbetstimmar enligt arbetsskiftsförteckningen i 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 en ensamförsörjare, och att en tillförlitlig utredning över insjuknandet visas upp. ---

FÖRTROENDEMÄN OCH ARBETARSKYDDSFULLMÄKTIGE

§ 71 Förtroendemän

mom. 4 Ersättande av en förtroendemans inkomster

Till en huvudförtroendeman betalas från 1.10.2007 eller från ingången av den lönebetalningsperiod som börjar närmast detta datum 0,32–0,83 €/timme som ett individuellt tillägg, vilket inkluderas i den ersättning för inkomstbortfall som nämns i föregående stycke samt i den lön som betalas för arbetad tid. Tilläggets storlek bestäms inom ovan nämnda gränser med beaktande av omfattningen av huvudförtroendemannens uppgifter och om förtroendemannen deltar i sådana utvecklingsprojekt som arbetsgivaren verkställer och/eller i utvecklingen och införandet av produktivitetsbundna lönesystem.

mom. 10 Tillgång till uppgifter

Om det i kommunen eller samkommunen samlas in uppgifter om lönerna för arbetstagarna vid olika inrättningar och avdelningar, har också huvudförtroendemannen rätt att få del av dessa uppgifter.

Tillämpningsanvisning

En huvudförtroendeman har rätt att en gång per kalenderår få följande uppgifter om de arbetstagare som han eller hon representerar:

- 1) släkt- och förnamn
- 2) tidpunkten då nyanställda och uppsagda arbetstagare har tillträtt sin anställning
- 3) uppgiftsbeteckning eller motsvarande
- 4) den verksamhetsenhet till vilken arbetstagaren hör
- 5) den uppgiftsrelaterade lönen eller motsvarande
- 6) antalet anställda som får individuella tillägg, fördelningen av dessa mellan olika personalgrupper och kostnaderna för tilläggen (personernas namn uppges inte).

För varje ny arbetstagare skall arbetsgivaren separat lämna de uppgifter som nämns i punkterna 1–5, antingen omedelbart efter det att anställningsförhållandet inletts eller periodvis, dock minst en gång i kvartalet. Utöver de nämnda uppgifterna skall arbetsgivaren på huvudförtroendemannens begäran från 1.10.2008 minst kvartalsvis även ge uppgifter om anställningsförhållandets art (tillsvidare- eller visstidsanställning) för nya arbetstagare och grunden för varför en nyanställning är på viss tid om anställningen varar minst 30 kalenderdagar. Huvudförtroendemannen skall hålla de ovan nämnda uppgifter som han eller hon har fått ta del av för sitt uppdrag konfidentiella.

För informationsförmedlingen skall förtroendemannen ha tillgång till uppgifter om kommunens och dess olika enheters verksamhet, verksamhetsbetingelser och ekonomiska situation samt om kommunens personalplan, de allmänna personalpolitiska principerna och de praktiska åtgärderna inom personaladministrationen.

Förtroendemannen skall ges de uppgifter som avses i § 4 i rekommendationsavtalet om rationalisering. Dessutom skall förtroendemannen ges uppgifter om rehabiliteringsplaner och planering av verksamhet som upprätthåller arbetsförmågan.

I 6 § i lagen om samarbete mellan kommunala arbetsgivare och arbetstagare (13.4.2007/449) bestäms om personalrepresentanternas rätt att få information. På basis av bestämmelsen skall personalens representanter på begäran ges bland annat kvartalsrapporter över antalet visstidsanställda och deltidsanställda. I 6 § i lagen om beställarens utredningsskyldighet och ansvar vid anlitande av utomstående arbetskraft (22.12.2006/1233) finns bestämmelser om förtroendemannens rätt att på begäran få uppgifter om hyrd arbetskraft och underleverans (hänvisningsbestämmelse).

§ 72 Arbetarskyddsfullmäktige

mom. 2 Till en arbetarskyddsfullmäktig betalas från 1.10.2007 eller från ingången av den lönebetalningsperiod som börjar närmast detta datum en ersättning på 0,32 €/timme som inkluderas i den ersättning för inkomstbortfall som avses i § 71 mom. 4 andra stycket och i den lön som betalas för arbetad tid.

BILAGA 2 INPLACERING I LÖNEGRUPPER

Lönegrupp I A Mycket erfaren yrkesarbetare

Arbetet förutsätter

- särskild yrkes-, planerings- och tillämpningsförmåga
- mycket gedigen erfarenhet och/eller yrkesutbildning

Till denna grupp hör till exempel

- arbetstagare med arbetsledaransvar
- specialyrkesmän
- arbetstagare med många sysslor i krävande uppgifter.

Lönegrupp I B Äldre yrkesarbetare

Arbetet förutsätter

- självständighet och mångsidighet
- behärskande av något krävande yrkesarbete eller grundläggande yrkeskunskap i flera yrken
- gedigen erfarenhet och/eller yrkesutbildning

Till denna grupp hör till exempel

- bilmontörer, bilelmontörer, finmekaniker, svetsare, fräsare, målare, plåtslagare, telefonmontörer, rörmontörer, snickare, smeder, svarvare, elmontörer, maskinmontörer, filare och övriga motsvarande yrken.

Se § 36 i fråga om arbetserfarenhetens och yrkesutbildningens inverkan på tillämpningen av lönegruppen.

- Äldre yrkesarbetare i mycket krävande uppgifter som förutsätter yrkesutbildning eller erfarenhet inom park- och trädgårdsskötsel.
- Äldre yrkesarbetare i mycket krävande uppgifter som förutsätter gedigen erfarenhet av underhålls- och reparationsarbete på idrottsplaner, friluftsanläggningar och friluftsområden.
- Maskinanvändare som använder tre eller flera olika arbetsmaskiner eller enligt arbetsgivarens önskan endast en maskin (väghyvel eller grävmaskin).

Lönegrupp I C Äldre arbetare

Arbetet förutsätter

- självständighet och mångsidighet
- grundläggande yrkeskunskap
- erfarenhet eller yrkesutbildning

Till denna grupp hör till exempel

- Äldre arbetare i krävande uppgifter som förutsätter yrkesutbildning inom park- och trädgårdsbranschen eller mycket gedigen erfarenhet.
- Äldre arbetare i krävande underhålls- och reparationsarbete på idrottsplaner, friluftsanläggningar och friluftsområden som förutsätter erfarenhet.
- Special- och lastbilschaufförer.
- Maskinanvändare som använder två stora arbetsmaskiner eller flera små (traktor, sopmaskin e.d.).

Lönegrupp II A Yngre yrkesarbetare

Till denna grupp hör andra än i lönegupp I A och I B angivna yngre yrkesarbetare, chaufförer och maskinanvändare i arbeten som utvecklar yrkesfärdigheten.

Se § 36 mom. 1 i fråga om arbetserfarenhetens och utbildningens inverkan på tillämpningen av lönegruppen.

Lönegrupp II B Krävande diverse- och hjälparbeten

Till denna grupp hör arbetstagare som arbetar i krävande diverse- och hjälparbeten eller kontinuerligt under menliga förhållanden.

Lönegrupp III Övriga hjälparbeten

Till denna grupp hör medhjälpare till yrkesarbetarna och arbetstagare som utför enkla arbeten som man kan lära sig nästan genast.

Lönegrupp IV
Tillfälliga arbetstagare

Till denna grupp hör tillfälliga säsongarbetare i rengöringsarbeten, trädgårds- och med dessa jämförbara arbeten samt sådana tillfälliga arbetstagare i högst sex månaders anställningsförhållande vilka inte innehar den yrkeskunnighet och/eller arbetserfarenhet som krävs för en uppgift som avses i lönegrupperna I–III.

Lönegrupp O
Läroavtal

Till denna grupp hör elever som har ingått läroavtal.

BILAGA 3 SÄRSKILDA TILLÄGG

§ 1 Arbetserfarenhetstillägg

Om arbetstagarens skicklighet eller effektivitet i arbetet eller de krav uppgifterna ställer avviker från den allmänna medelnivån, kan till arbetstagaren enligt prövning betalas ett arbetserfarenhetstillägg på högst 1,32 euro. Ett enligt prövning beviljat arbetserfarenhetstillägg kan av grundad anledning också sänkas.

Arbetserfarenhetstillägget bör dock på basis av semesterberättigande anställningstid uppgå till 0,44 euro efter 2 års anställning, till 0,88 euro efter 4 års anställning och till 1,32 euro efter 7 års anställning. Vid uträkningen av dessa tider iakttas bestämmelserna i § 50 i kollektivavtalet.

Arbetserfarenhetstillägget beviljas utan ansökan. Rätten till arbetserfarenhetstillägg börjar vid ingången av den lönebetalningsperiod som följer närmast efter den lönebetalningsperiod under vilken den till arbetserfarenhetstillägg berättigande anställningstiden har uppfyllts.

En arbetstagare är skyldig att till arbetsgivaren lämna in arbetsintyg för de anställningstider som arbetserfarenhetstillägget baserar sig på. Om intygen inte har lämnats in i tid, betalas arbetserfarenhetstillägget retroaktivt högst från början av den lönebetalningsperiod som börjar närmast efter ingången av det kalenderår som föregår inlämnandet av intygen.

§ 2 Individuellt tillägg

Till en arbetstagare som arbetar på tidlön kan betalas ett individuellt tillägg på minst 0,1 euro per timme.

Det individuella tillägget betalas till arbetstagaren för samtliga arbetade timmar. Betalningen av tillägget skall grunda sig på arbetstagarens personliga egenskaper, vilka är bl.a. följande:

- yrkesskicklighet
- effektivitet i arbetet
- arbetserfarenhet
- utbildning (t.ex. utbildning utöver den utbildning som arbetet förutsätter)
- verksamhet inom ansvarsfulla uppgifter.

Om de ansvarsfulla uppgifterna är temporära, betalas tillägget för denna temporära tid.

Tillägg kan dessutom betalas till arbetstagare som kontinuerligt arbetar under menliga förhållanden. Detta tillägg skall i så fall beaktas när storleken på det arbetsmiljöillägg som eventuellt betalas separat fastställs.

§ 3 Arbetsmiljötillägg

Till en arbetstagare som arbetar på tidlön skall, när arbetsmiljön förutsätter det, betalas ett arbetsmiljötillägg på högst 2,59 euro per timme.

Arbetsmiljötillägg betalas endast för den tid under vilken de menliga förhållandena råder. I undantagsfall kan tillägget betalas som ett genomsnitt. Betalningen av tillägget skall grunda sig på

- risk för olycksfall
- smutsigt arbete
- hetta
- obekväma arbetsställningar
- andra obekväma arbetsförhållanden eller
- anpassning efter yrkesarbetares arbetstakt.

När man överväger tilläggets storlek skall vikten av dessa menliga faktorer beaktas.

Meningsskiljaktigheter som gäller arbetsmiljötillägg kan inte tas upp till behandling vid centrala förhandlingar enligt § 9 i det kommunala huvudavtalet.