**Övriga ändringar i bestämmelserna i AKTA och förklaringar till ändringarna**

– – –

|  |
| --- |
| KAPITEL II LÖNER |

– – –

§ 3 Minimilön

mom. 1 För en heltidsarbetande och fullt arbetsför person som fyllt 17 år är minimilönen per månad för ordinarie arbetstid inklusive naturaförmåner 1 533,57 euro från 1.3.2014 och 1 553,57 euro från 1.7.2014.

Bestämmelsen tillämpas på praktikanter och andra anställda i jämförbar ställning först när anställningen hos kommunen eller samkommunen varat i tre månader.

– – –

§ 18 Lönebetalning

– – –

mom. 2 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 (hänvisningsbestämmelse).

– – –

***Förklaring till ändringen i § 18 i lönekapitlet***

*Bestämmelsen om lönebetalning har ändrats på grund av en ändring i arbetsavtalslagen (398/2013). Enligt den gamla bestämmelsen skulle lönen betalas på ett bankkonto i ett penninginstitut som uppgetts av den anställde, om inte arbetsgivaren och den anställde kommit överens om något annat. Enligt den nya bestämmelsen kan lönen betalas kontant endast av sådana tvingande skäl som avses i 2 kap. 16 § i arbetsavtalslagen (18 § 2 mom.).*

*Det är fortfarande möjligt att betala lönen på arbetsplatskassans konto. Ändringen i arbetsavtalslagen innebär att det i fortsättningen inte längre är möjligt att komma överens om att lönen betalas kontant. För att lönen ska kunna betalas kontant krävs ett sådant tvingande skäl som anges i lagen. Som tvingande skäl kan anses till exempel att arbetstagaren inte har ett bankkonto eller att arbetsavtalsförhållandet hävs och att parterna inte uttryckligen har avtalat om att lönen ska betalas ut på normala lönebetalningsdagar. Lönen får däremot inte betalas kontant av den orsaken att lönebetalningen fördröjts på grund av arbetsgivarens försummelse. När lön betalas kontant ska arbetsgivaren ha ett kvitto som undertecknats av arbetstagaren eller någon annan utredning som verifierar betalningen. I samband med ändringen i arbetsavtalslagen har en ny paragraf 5 a § införts i bokföringslagen enligt vilken kvittot eller utredningen ska dateras och fogas till en bokföringsverifikation. Även om ändringen i arbetsavtalslagen bara gäller arbetstagare i arbetsavtalsförhållande tillämpas motsvarande princip också på tjänsteinnehavare.*

|  |
| --- |
| KAPITEL III ARBETSTID |

– – –

§ 15 Definition av och ersättning för övertidsarbete

– – –

mom. 2 Som övertidsarbete räknas inte en utanför arbetstidslagen stående tjänsteinnehavares eller arbetstagares deltagande i möte, för vilket engångsarvode betalas.

– – –

23 § Arbetstidsersättningar till dem som är i ledande eller självständig ställning

– – –

mom. 2 Lokalt kan man med avtalsorganisationen, förtroendemannen eller den anställde i fråga avtala om att det till den som är i ledande eller självständig ställning inte betalas ersättningar enligt mom. 1 för tiden för ett möte, utan i stället engångsarvode.

– – –

***Förklaringar till ändringarna i § 15 och § 23 i arbetstidskapitlet***

*På två ställen i arbetstidskapitlet ändrades ordet mötesarvode till engångsarvode (§ 15 mom. 2 och § 23 mom. 2). Orsaken till ändringen är att bestämmelserna om mötesarvode hade slopats på andra ställen i avtalet redan under avtalsperioden 2012–2013.*

*I avtalet för tekniska sektorn (TS-14) finns bestämmelser om engångsarvode från 1.3.2014. TS-14 innehåller inte längre bestämmelser om mötesarvode. Se KT:s cirkulär om ändringar i TS.*

|  |
| --- |
| KAPITEL V TJÄNST-, ARBETS- OCH FAMILJELEDIGHET |

– – –

|  |
| --- |
| FAMILJELEDIGHETER |

## § 6 Rätt till familjeledighet

– – –

mom. 2 Särskild moderskapsledighet, föräldraledighet och vårdledighet samt frånvaro på grund av trängande familjeskäl och frånvaro för vård av familjemedlem eller någon annan närstående är oavlönade ledigheter.

Tillämpningsanvisning

Anställningsvillkoren, till exempel lönen och arbetstiden, för den som har partiell föräldra- eller vårdledighet fastställs enligt bestämmelserna för deltidsanställda. Se kap. IV § 13 angående semesterlönen.

– – –

***Förklaringar till ändringen i § 6 i kapitlet om tjänst-, arbets- och familjeledigheter***

*I tillämpningsanvisningen för kapitlet om familjeledighet sägs att anställningsvillkoren, till exempel lönen och arbetstiden, för den som har partiell föräldra- eller vårdledighet fastställs enligt bestämmelserna för deltidsanställda. Tillämpningsanvisningen har ändrats så att den i fråga om semesterlönen hänvisar till bestämmelserna i kap. IV § 13. Orsaken är de ändringar i betalningen av semesterlön som gjorts i semesterkapitlet (tillämpningsanvisningen för § 6 mom. 2).*

§ 9 Lön under faderskapsledighet

mom. 1 Vid faderskapsledighet har den anställde rätt att få sin ordinarie lön för de 6 första vardagarna, förutsatt att

1. personen i fråga har varit anställd hos kommunen eller samkommunen i minst två månader omedelbart före faderskapsledighetens början och
2. faderskapsledigheten har sökts senast två månader före den planerade ledigheten. Om den anställde ansöker om faderskapsledighet för högst 12 vardagar, är förutsättningen för avlönad ledighet att ansökan görs minst en månad före den planerade ledigheten och
3. den anställde visar upp ett intyg över barnets födelse som utfärdats av en läkare eller hälsovårdare.

Tillämpningsanvisning

När anställningsförhållandet upphör, upphör alltid också rätten till löneförmåner under faderskapsledighet.

Med faderskapsledighet avses faderskapspenningsperioden enligt 9 kap. 7 § i sjukförsäkringslagen. Faderskapspenning betalas för högst 54 vardagar. Rätten till faderskapspenning fortgår tills barnet fyller 2 år. 9 kap. 7 § i sjukförsäkringslagen (hänvisningsbestämmelse).

Lön betalas högst för de 6 första vardagarna under ledigheten.

– – –

***Förklaringar till ändringen i § 9 i kapitlet om tjänst-, arbets- och familjeledigheter***

*Tillämpningsanvisningen för avtalsbestämmelsen om lön under faderskapsledighet har ändrats på grund av en ändring i sjukförsäkringslagen (903/2012). Enligt den gamla avtalsbestämmelsen betalades faderskapspenning för högst 18 vardagar under moderskaps- och faderskapspenningsperioden och faderskapspenningen kunde under denna tid delas upp på högst fyra sammanhängande perioder. Enligt den nya bestämmelsen betalas faderskapspenning för högst 54 vardagar och rätten till faderskapspenning fortgår tills barnet fyller 2 år.*

*Med faderskapsledighet avses fortfarande faderskapspenningsperioden enligt 9 kap. 7 § i sjukförsäkringslagen. Orsaken till ändringen är en ändring i sjukförsäkringslagen (903/2012) enligt vilken faderskapsledigheten kan tas ut i sin helhet också efter moderskaps- och föräldrapenningsperioden. Lön betalas fortfarande för högst de 6 första vardagarna av faderskapsledigheten. Den avlönade faderskapsledigheten kan dock inledas med tillämpning av sjukförsäkringslagen antingen under moderskaps- och föräldrapenningsperioden eller efter den. Ledigheten ska tas ut innan barnet fyller 2 år. På arbetsgivarens begäran ska den anställde visa upp en utredning om sin rätt till faderskapsledighet enligt sjukförsäkringslagen och om att det är fråga om de 6 första dagarna av faderskapsledigheten. Om arbetsgivaren har beviljat avlönad faderskapsledighet och det senare visar sig att den anställde inte har haft rätt till faderskapspenning enligt sjukförsäkringslagen, återkrävs de löneförmåner som betalats under faderskapsledigheten.*

12 § Vissa tjänst- och arbetsledigheter

– – –

mom. 3 I fråga om tjänst- eller arbetsledighet som beviljats av någon annan orsak än de som anges ovan i detta kapitel är det den behöriga myndigheten i kommunen eller samkommunen som avgör huruvida och i vilken omfattning lön ska betalas för ledigheten. Det samma gäller frånvaro av någon annan giltig orsak när tjänst- eller arbetsledighet inte har beviljats.

Tillämpningsanvisning

Med prövningsbaserad tjänst- eller arbetsledighet avses sådan tjänst- eller arbetsledighet som arbetsgivaren inte är skyldig att bevilja enligt lag eller avtalsbestämmelser. En rekommendation om arbets-/tjänstledighet för utbildning ingår i rekommendationen om utveckling av den kommunala personalens kompetens.

Vid övervägning av om prövningsbaserad tjänst- eller arbetsledighet ska beviljas bör man beakta ändamålsenlighetssynpunkter, såsom möjligheten att få uppgifterna skötta under denna tid. Enligt avtalsparternas mening kan man i allmänhet inte anse det ändamålsenligt att tjänst- eller arbetsledighet beviljas från måndag till fredag, om lördag och söndag i regel är lediga dagar för den anställde. Tjänst- eller arbetsledighet kan dock inte beviljas för längre tid än vad personen i fråga har anhållit om. I ett sådant fall kan man bli tvungen att avslå ansökan, men myndigheten bör då upplysa den sökande om att tjänst- eller arbetsledigheten kan beviljas om den söks för hela veckan. Om å andra sidan en anställd med ovan nämnda arbetstid behöver tjänst- eller arbetsledighet till exempel enbart för torsdag och fredag, kan man inte förutsätta att den anställde anhåller om ledighet också för lördag och söndag.

Kommunerna och samkommunerna har skäl att omfatta en så enhetlig praxis som möjligt i fråga om beviljande av prövningsbaserad tjänst- eller arbetsledighet. Det lönar sig att lokalt fatta ett principbeslut om på vilka grunder sådana ledigheter beviljas och när de ska vara avlönade etc. och att informera de anställda om dessa grunder. Innan beslutet fattas ska ärendet behandlas i enlighet med huvudavtalet.

Kommunala arbetsmarknadsverket har utfärdat en rekommendation till kommunerna och samkommunerna om betalning av lön för eventuell tjänst- eller arbetsledighet som beviljas för deltagande i huvudavtalsorganisationernas högsta beslutande organs möten. För kommunerna och samkommunerna rekommenderas att de för mötesdagarna beviljar tjänst- eller arbetsledighet utan att minska inkomsten av ordinarie arbetstid för dem som deltar i möten som hålls av de högsta beslutande organen för de organisationer som är parter i de kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalen, då kollektivavtalsärenden behandlas vid dessa möten och då det med tanke på verkets eller inrättningens verksamhet är möjligt.

Som högsta beslutande organ för de organisationer som är parter i de kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalen betraktas följande:

FFC/kongressen, fullmäktige, styrelsen

Förhandlingsorganisationen för offentliga sektorns utbildade FOSU/kongressen, styrelsen

Finlands Läkarförbund/styrelsen

Akava/förbundsmötet, styrelsen

FTFC/representantskapet, styrelsen

OAJ/fullmäktige, styrelsen

Kommunfackets union/mötet, styrelsen

Förbundet för den offentliga sektorn och välfärdsområdena JHL/representantskapet, styrelsen

Offentliga och privata sektorns funktionärsförbund JYTY/ förbundsfullmäktige, förbundsstyrelsen

TFO/representantskapet, styrelsen

SuPer/förbundsmötet, förbundsstyrelsen, representantskapet

Tehy/fullmäktige, styrelsen

FKT/representantmötet, styrelsen

KTK/kongressen, representantmötet, styrelsen.

– – –

***Förklaringar till ändringen i § 12 i kapitlet om tjänst-, arbets- och familjeledigheter***

*Avtalsbestämmelsen om vissa tjänst- och arbetsledigheter har uppdaterats. I förteckningen över organisationernas högsta beslutande organ har lagts till Tehy:s fullmäktige och styrelse, och JYTY:s kongress har slopats
(§ 12 mom. 3).*

|  |
| --- |
| KAPITEL VII FÖRTROENDEMÄN |

– – –

§ 9 Lönen för förtroendemän

mom. 1 Kommunen eller samkommunen ersätter de inkomster som en förtroendeman går miste om när han eller hon på arbetstid deltar i lokala förhandlingar eller i övrigt sköter uppgifter som överenskommits med arbetsgivaren eller deltar i en inspektion som en arbetarskyddsinspektör förrättar på arbetsplatsen.

Lönen för den tid som använts till att sköta förtroendemannauppdraget räknas ut så att den motsvarar den lön som förtroendemannen, om han eller hon hade utfört sitt ordinarie arbete, under samma tid sannolikt skulle ha tjänat under ordinarie arbetstid. Om denna inkomst inte kan uppskattas, räknas lönen ut så att den motsvarar den genomsnittliga timinkomsten för andra tjänsteinnehavare och arbetstagare som under motsvarande tid har utfört samma eller i det närmaste samma arbete. För en huvudförtroendeman som helt befriats från arbetet avtalas ersättningen för inkomstbortfall lokalt enligt ovan nämnda principer. Den uppgiftsrelaterade lönen för en förtroendeman som helt befriats från sina uppgifter är från 1.3.2014 ändå minst 1 887 € och från 1.7.2014 minst 1 907 € i månaden plus ett eventuellt individuellt tillägg och eventuellt årstillägg.

– – –

§ 10 Förtroendemannaersättning

mom. 1 Till en huvudförtroendeman (eller om ingen sådan har utsetts, till en förtroendeman i motsvarande ställning) betalas, utöver den lön som anges i § 9 eller den ersättning som anges i § 8 mom. 3 och 4, en i den ordinarie lönen ingående ersättning för förtroendemannaarbetet enligt följande:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Antal representerade personer | Ersättning €/mån. 1.3.2014  | Ersättning €/mån. 1.7.2014 |
| 5–79 | 68 | 69 |
| 80–159 | 86 | 87 |
| 160–249 | 103 | 104 |
| 250–339 | 136 | 137 |
| 340–449 | 178 | 180 |
| 450– | 209 | 211 |

– – –

Bilaga 13 LANTBRUKSAVBYTARE

– – –

13 § Fortlöpande förhandlingar

 Under avtalsperioden utreds hur arbetstidssystemet kunde utvecklas och vilka möjlighet det finns att främja arbetstidsplaneringen så att produktiviteten, arbetshälsan, arbetarskyddet och förlängningen av arbetskarriärerna beaktas. I utredningen beaktas serviceproduktionens, arbetsgivarnas och arbetstagarnas behov.