

Saaristo

23.3.2018

4/2018

Till kommunstyrelserna och samkommunerna

Det kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalet för teknisk personal 2018–2019 (TS-18)

Det kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalet för teknisk personal är i kraft 1.2.2018–31.3.2020.

Underteckningsprotokollet finns i cirkulärbilaga 1.

Detta cirkulär har utarbetats i samråd med avtalsparterna inom TS och parterna har nått samförstånd om cirkulärets innehåll.

Allmän förhöjning 1.5.2018

Tjänsteinnehavarnas och arbetstagarnas uppgiftsrelaterade löner eller därmed jämförbara månadslöner höjs 1.5.2018 genom en allmän förhöjning på följande sätt:

- De uppgiftsrelaterade löner som 30.4.2018 är minst 2 080,00 euro höjs med 1,25 procent.
- De uppgiftsrelaterade löner som 30.4.2018 är mindre än 2 080,00 euro höjs med 26 euro i månaden.

I deltidsarbete är den eurobaserade höjningen av den uppgiftsrelaterade lönen lägre i samma proportion som den anställdes arbetstid är kortare än den fulla ordinarie arbetstiden enligt tjänste- eller arbetskollektivavtalet.

Det individuella tillägget enligt TS-18 § 12 och separatillägget enligt § 14 höjs med 1,25 procent. Den allmänna förhöjningen minskar inte separatillägget enligt TS-18 § 14.

Den allmänna förhöjningen minskar separatillägget enligt TS § 14 mom. 1 endast om det baserar sig på ett beslut enligt TS § 14 mom. 3. (gäller endast "rekryteringstillägg" enligt § 14 mom. 1 punkt 4).

Allmän förhöjning 1.4.2019

Tjänsteinnehavarnas och arbetstagarnas uppgiftsrelaterade löner eller därmed jämförbara månadslöner höjs 1.4.2019 genom en allmän förhöjning. Förhöjningen är 1,0 procent.

yleiskirje1804hsr-TS.docx

Saaristo

23.3.2018

4/2018

Det individuella tillägget enligt TS-18 § 12 och separatillägget enligt § 14 höjs med 1,0 procent.

Den allmänna förhöjningen minskar separatillägget enligt TS § 14 mom. 1 endast om det baserar sig på ett beslut enligt TS § 14 mom. 3. (gäller endast "rekryteringstillägg" enligt § 14 mom. 1 punkt 4).

Uppgiftsrelaterade minimilöner i lönegrupperna

Uppgiftsrelaterade minimilöner (€/mån.)

	1.5.2018	1.4.2019
Lönegrupp I	1 699,29	1 716,28
Lönegrupp II	1 877,77	1 896,55
Lönegrupp III	3 092,26	3 123,18

Minimilöner från 1.5.2018 och 1.4.2019

Minimilönen enligt § 10 i TS-18 är 1 595,57 euro från 1.5.2018 och 1 611,53 euro från 1.4.2019.

Höjning av den uppgiftsrelaterade lönen på grund av förändrad arbetstid

Den ordinarie arbetstiden för anställda som omfattas av AKTA 2017 kap. III § 10 förlängs 7.5.2018 i enlighet med bilaga 18. För dem vars arbetstid förlängs till 38 timmar 15 minuter höjs den uppgiftsrelaterade lönen per 30.4.2018 genom en särskild förhöjning på 2,4 procent. Förhöjningen beaktas i den uppgiftsrelaterade lönen från 1.5.2018. Läs mer om förändringen i arbetstiden i KT:s cirkulär 2/2018.

Exempel

En anställd har 30.4.2018 en uppgiftsrelaterad lön på 3 000,00 euro. Den uppgiftsrelaterade lönen höjs samtidigt genom den allmänna förhöjningen och den särskilda förhöjning som beror på förändringen i arbetstiden.

- den uppgiftsrelaterade lönen per 30.4.2018 är 3 000,00 euro
- den uppgiftsrelaterade lönen höjs med 3,65 % (innehåller den allmänna och den särskilda förhöjningen p.g.a. förändringen i arbetstiden), varvid höjningen av den uppgiftsrelaterade lönen är totalt 109,50 euro
- den nya uppgiftsrelaterade lönen 1.5.2018 är 3 109,50 €/mån.

Exempel

En anställd har 30.4.2018 en uppgiftsrelaterad lön på 2 000,00 euro. Den uppgiftsrelaterade lönen höjs samtidigt genom den allmänna förhöjningen och den särskilda förhöjning som beror på förändringen i arbetstiden.

Saaristo

23.3.2018

4/2018

- den uppgiftsrelaterade lönen per 30.4.2018 är 2 000,00 euro
- den allmänna förhöjningen är 26,00 euro.
- den särskilda förhöjningen (förändringen i arbetstiden), är 2,4 % av 2 000,00 euro, dvs. 48,00 euro
- den uppgiftsrelaterade lönen höjs med totalt 74,00 euro
- den nya uppgiftsrelaterade lönen 1.5.2018 är 2 074,00 €/mån.

Justeringspott

De två justeringspotterna i TS

- lokal justeringspott (0,3%)
- lokal justeringspott (0,9%)

Justeringspott på central nivå 1.1.2019

För verkställandet av resultatet från den arbetsgrupp som ska se över bestämmelserna i § 8 i TS-18 har det reserverats 0,3 procent av lönesumman inom det kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalet för teknisk personal.

Avtalsparterna i TS avtalar senast 1.12.2018 om hur justeringspotten på central nivå ska fördelas.

Om avtalsparterna inom TS inte når enlighet om hur potten ska användas, läggs 0,3 procent till den lokala justeringspotten enligt § 3 mom. 2.

Lokal justeringspott 1.1.2019

Den lokala justeringspotten är 0,9 procent av lönesumman inom det kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalet för teknisk personal. Av potten används minst 0,3 procent till individuella tillägg på basis av det lokala värderingssystemet.

Om samförstånd inte nås om fördelningen beslutar den behöriga myndigheten i kommunen eller samkommunen hur potten ska användas.

Se närmare § 3 i det bifogade underteckningsprotokollet (bilaga 1).

Anvisningar om och exempel på beräkningen av den lokala justeringspotten inom TS läggs ut senare på <https://www.kt.fi/sv/avtal/tekniska-sektorn>.

Lokal resultatbaserad engångspott i januari 2019

Parterna har ingått ett särskilt kollektivavtal om en lokal resultatbaserad engångspott. Avtalet finns i cirkulärbilaga 3. Den lokala engångspotten baserar sig på kommunens eller samkommunens strategibaserade resultat- och produktivitetsmål och uppfyllandet av dem.

Produktivitetsmålen och engångspotten gäller hela personalen i kommunen eller samkommunen. Engångspotten betalas i januari 2019 till alla anställda för vilka förutsättningarna för betalning av potten uppfylls.

Saaristo

23.3.2018

4/2018

Förutsättningar för betalning av engångspotten

A Anställningen gäller 3.9–18.11.2018

Den särskilda engångspotten betalas i samband med lönebetalningen i januari 2019 till anställda vars anställning hos kommunen eller samkommunen har börjat senast måndag 3.9.2018 och fortgått till åtminstone söndag 18.11.2018.

Ingen engångspott betalas om den anställde inte har en enda dag med lön under perioden i fråga. Som dag med lön räknas t.ex. semester, arbets-/tjänstledighet med lön, utjämningsledighet och jourledighet. Anställningen behöver inte vara i kraft i januari 2019.

B Avbrott i anställningen under perioden

Under den anställningstid som engångspotten förutsätter tillåts ett sammanhängande avbrott på högst sju kalenderdagar mellan olika anställningar. Flera avbrott kan förekomma under perioden.

Exempel: En arbetstagare har följande anställningar:

- Anställning 1.8–30.9.2018 (ingen anställning 1–7.10.2018)
 - Anställning 8–31.10.2018 (ingen anställning 1–7.11.2018)
 - Anställning 8–18.11.2018
- ⇒ Engångspotten betalas, eftersom avbrotten mellan anställningarna är högst 7 dagar.

Exempel: En arbetstagare har följande anställningar:

- Anställning 1.8–30.9.2018 (ingen anställning 1–8.10.2018)
 - Anställning 9–31.10.2018 (ingen anställning 1–7.11.2018)
 - Anställning 8–18.11.2018
- ⇒ Under den anställningstid som engångspotten förutsätter har det uppstått ett avbrott på mer än sju dagar mellan anställningarna. Ingen engångspott betalas.

Engångspottens storlek och beräkningen av den

Engångspotten är 9,2 % av den anställdes ordinarie lön enligt TS kap. II § 18. Hur engångspotten beräknas beror på vilket avtalsområde den anställde omfattats av 31.12.2018. Om anställningen har upphört före detta datum beräknas engångspotten enligt bestämmelserna för det avtalsområde som den anställde omfattades av när anställningen upphörde. Se cirkuläret för respektive avtalsområde.

Engångspotten beräknas på den ordinarie lönen för november 2018. För deltidsanställda används som deltidsprocent den deltidsprocent som gällde 18.11.2018.

Saaristo

23.3.2018

4/2018

Exempel

En arbetstagare är heltidsanställd hela november 2018 med en ordinarie månadslön på 3 000 euro. Engångspotten är 9,2 % av 3 000 euro.

En arbetstagare är deltidanställd hela november 2018 med en ordinarie månadslön på 1 500 euro. Engångspotten är 9,2 % av 1 500 euro.

En arbetstagare är heltidsanställd i början av november och deltidanställd (50 %) från 18.11.2018. Arbetstagarens ordinarie månadslön som heltidsanställd är 3 000 euro och som deltidanställd 1 500 euro i november 2018. Engångspotten är 9,2 % av 1 500 euro.

En arbetstagare är deltidanställd (50 %) i början av november och heltidsanställd (100 %) från 18.11.2018. Arbetstagarens ordinarie månadslön som deltidanställd är 1 500 euro och som heltidsanställd 3 000 euro i november 2018. Engångspotten är 9,2 % av 3 000 euro.

Exempel

Exempel: En arbetstagares anställning (100 %) gäller 1.8.2016–31.12.2019. Arbetstagaren är ledig utan lön 1–30.11.2018. Den ordinarie lönen är 3 000 euro. Engångspotten är 276,00 euro (9,2 % av 3 000 euro).

Exempel: En arbetstagares anställning (100 %) gäller 1.8.2016–15.12.2018. Den ordinarie lönen för november är 3 000 euro. Engångspotten är 276,00 euro (9,2 % av 3 000 euro).

Exempel: En arbetstagares anställning (100 %) gäller 1.8.2016–15.11.2018. Anställningen fortsätter inte och gäller alltså inte längre 18.11.2018. Ingen engångspott betalas.

Exempel: En arbetstagare har vårdledigt (eller annan ledighet utan lön) 3.9–18.11.2018. Ingen engångspott betalas, eftersom det i perioden inte ingår en enda dag med lön.

Exempel: En arbetstagare har vårdledigt (eller annan ledighet utan lön) 3.9–18.11.2018. Enligt överenskommelse med arbetstagaren avbryts vårdledigheten för en dag och arbetstagaren arbetar en enda arbetsdag. Engångspotten betalas, eftersom det i perioden ingår en dag med lön. Arbetstagarens ordinarie lön är 3 000 euro. Engångspotten är 276,00 euro (9,2 % av 3 000 euro).

Exempel: En arbetstagare är ledig utan lön 3.9–18.11.2018. Under ledigheten kommer arbetstagaren till arbetet en enda arbetsdag via ett personalserviceföretag. Ingen engångspott betalas, eftersom det i perioden inte ingår en enda dag med lön (i anställning hos den egna kommunen/samkommunen)

Exempel: En arbetstagare har moderskapsledighet med lön ända till 3.9.2018, varefter moderskapsledigheten blir oavlönad. Engångspotten betalas, eftersom det i perioden ingår en dag med lön.

Saaristo

23.3.2018

4/2018

Den lokala resultatbaserade engångspotten i januari 2019 har behandlats i KT:s cirkulär 1/2018.

Iakttagande av arbetstidskapitlet och semesterkapitlet i AKTA

Enligt § 4 i allmänna delen i TS-18 iakttas bestämmelserna i bland annat arbetstidskapitlet och semesterkapitlet i AKTA i den form som gäller vid respektive tidpunkt, om inte något annat har avtalats i TS-18 eller dess bilagor.

Ikraftträdelse för vissa bestämmelser

Arbetstidskapitlet i AKTA 2017 tillämpas under perioden 1.2–30.4.2018.

Under samma period iakttas också bestämmelserna om flexibel arbetstid i AKTA 2017 bilaga 15.

AKTA 2018–2019 kap. III Arbetstid

De ändrade bestämmelserna i arbetstidskapitlet i AKTA träder i kraft 1.5.2018. De nya bestämmelserna om hur godtagbara frånvarodagar inverkar på den ordinarie arbetstiden och övertidsgränsen träder dock i kraft 7.5.2018. Från och med 7.5.2018 ska arbetsskiftsförteckningarna göras upp i enlighet med de nya bestämmelserna.

Anvisningar om dessa ändringar ges i KT:s cirkulär 2/2018.

AKTA 2018–2019 kap. IV Semester

I semesterkapitlet har § 6 mom. 4 och § 7 mom. 6 ändrats så att det som i avtalsbestämmelserna sägs om periodarbete också tillämpas på andra arbetstidsformer där en godtagbar frånvarodag inverkar på den ordinarie arbetstiden och övertidsgränsen.

Anvisningar om dessa ändringar ges i KT:s cirkulär 2/2018.

AKTA 2018–2019 bilaga 18, arbetstid på 38 timmar 15 minuter

I AKTA kap. III § 6 mom. 1 har en ny protokollsanteckning lagts till. Enligt den tillämpas bestämmelsen i AKTA 2017 kap. III § 10 (arbetstid för vissa sakkunniga) på dem som omfattas av bestämmelsen t.o.m. 6.5.2018.

Från 7.5.2018 är den ordinarie arbetstiden för anställda som omfattas av bestämmelsen 38 timmar 15 minuter per vecka (full arbetstid). Den ordinarie arbetstiden, mertidsarbete, övertidsarbete och timlönedivisorn bestäms enligt AKTA bilaga 18. Till övriga delar iakttas bestämmelserna i AKTA kap. III.

Den ordinarie arbetstiden för anställda som omfattas av AKTA 2017 kap. III § 10 förlängs 7.5.2018 i enlighet med bilaga 18.

Anvisningar om dessa ändringar ges i KT:s cirkulär 2/2018.

Saaristo

23.3.2018

4/2018

Temporär minskning av semesterpenningen

I ett särskilt tjänste- och arbetskollektivavtal har det avtalats om en minskning av semesterpenningen för kvalifikationsåren 2016–2017, 2017–2018 och 2018–2019. Det särskilda tjänste- och arbetskollektivavtalet finns i cirkulärbilaga 2.

Procentsatserna för semesterpenningarna (6 %, 5 % och 4 %) i AKTA kap. IV § 18 mom. 1 har inte ändrats i avtalsboken AKTA 2018–2019. Procentsatserna för semesterpenningarna är oförminskade i AKTA 2018–2019, eftersom nedskärningen har avtalats genom ett särskilt tidsbegränsat kollektivavtal.

I fråga om TS-18 tillämpas det särskilda kollektivavtalet om minskning av semesterpenningen på den semesterpenning som tjänats in för kvalifikationsåren 2017–2018 och 2018–2019.

I § 3 i det särskilda kollektivavtalet sägs följande:

”En tjänsteinnehavare eller arbetstagare tjänar för varje full kvalifikationsmånad in en semesterpenning på

1. 4,2 % i de fall som avses i kap. IV § 5 mom. 2 punkt 1 i det allmänna kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalet,
2. 3,5 % i de fall som avses i kap. IV § 5 mom. 2 punkt 2 i det allmänna kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalet,
3. 2,8 % i de fall som avses i kap. IV § 5 mom. 2 punkt 3 i det allmänna kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalet,

av den ordinarie månadslönen för den juli månad som följer efter kvalifikationsåret.”

Se KT:s cirkulär 8/2016.

I fråga om kvalifikationsåret 2019–2020 iakttas de procenttal som anges i § 18 mom. 1 i AKTA 2018–2019.

Arbetsgrupper

TS-arbetsgrupp

TS-avtalsparterna iakttar principerna om fortlöpande förhandlingar under avtalsperioden i de kollektivavtalsfrågor som parterna tar upp.

TS-avtalsparternas gemensamma TS-arbetsgrupp arbetar för fungerande lokala lönesystem.

Saaristo

23.3.2018

4/2018

TS-arbetsgruppen ordnar under avtalsperioden sex (6) kurser för kommunernas och samkommunernas arbetsgivarrepresentanter om bestämmelserna i TS-18 och tillämpningen av dem.

Arbetsgrupp som utreder arbetstidsarrangemangen inom brand- och räddningsväsendet

Den arbetsgrupp som utreder arbetstidsarrangemangen inom brand- och räddningsväsendet ska utreda hur de särskilda bestämmelserna om dessa arbetstidsarrangemang (TS-18 bilaga 2) borde ändras samt ge TS-arbetsgruppen förslag till åtgärder innan avtalsperioden löper ut. I arbetet ska arbetsgruppen fästa vikt vid revideringen av arbetstidslagen samt vård- och landskapsreformen.

Arbetsgrupp som ser över bestämmelserna i TS-18 § 8

Arbetsgruppen ska utreda hur innehållet i TS-18 § 8 borde ändras samt senast 1.12.2018 ge TS-arbetsgruppen förslag till åtgärder. För TS-18 § 8 och de åtföljande ändringarna reserveras en justeringspott på 0,3 procent som fördelas på central nivå (§ 3 mom. 1).

Betalning av justerade löner

De justerade lönerna, arvoden och tilläggen betalas första gången senast inom två månader och retroaktiva förhöjningar senast inom tre månader efter att justeringarna trätt i kraft. Hos stora arbetsgivare där dessa tidsfrister av uträkningstekniska skäl inte kan iakttas i fråga om arvoden och tillägg, betalas de första justerade beloppen senast inom tre månader och de retroaktiva förhöjningarna senast inom fyra månader efter ikraftträdandet.

Ändringar i tillämpningen av TS-18

AKTA 2018–2019 kap. I Allmän del

§ 6 Tidpunkten då ett arbetsavtalsförhållande och medföljande rättigheter börjar

Tillämpningsanvisningen för § 6 mom. 2 i allmänna delen.

I tillämpningsanvisningen har det för tydlighetens skull såsom i 1 kap. 3 § i arbetsavtalslagen införts en omnämning om att ett arbetsavtal också kan ingås i elektronisk form.

TS-18 kap. II Löner

I tillämpningsanvisningen för § 7 mom. 1 har det lagts till ett omnämning om att TS-utvecklingsgruppen ska sammanträda regelbundet, om inget annat avtalas lokalt.

I § 12 mom. 2 har en ny protokollsanteckning lagts till.

Saaristo

23.3.2018

4/2018

Protkollanteckning

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.

De ändrade bestämmelserna finns i cirkulärbilaga 4.

Byte av semesterpenningen mot ledighet. Ny bilaga 7 i TS

Byte av semesterpenningen mot ledighet (ny bilaga 7 i TS-18)

I bilaga 7 i TS-18 finns det nya bestämmelser om byte av semesterpenning mot ledighet. Bilagan är tidsbegränsad och gäller semesterpenningar som tjänats in för kvalifikationsåren 2017–2018 och 2018–2019 (§ 2).

För att bilaga 7 ska kunna tillämpas måste ett lokalt kollektivavtal om detta ingås. Därefter kan den anställde och arbetsgivaren komma överens om utbyte av semesterpenningen.

Utbytesledigheten är 35 % av det antal semesterdagar som den anställde tjänat in. Om bara en del av semesterpenningen byts ut mot ledighet, avdras den andel som byts ut från semesterpenningen.

Exempel: En tjänsteinnehavare har en ordinarie lön på 3 000 euro. Tjänsteinnehavaren har rätt till semester för 12 månader enligt tabellen i § 5 mom. 3 punkt 1 i semesterkapitlet i AKTA. Rätten till semester är 38 semesterdagar, varav 35 % blir 13,3 dagar utbytesledighet ($38 \times 0,35$). Om den anställde byter hela semesterpenningen mot ledighet kan 13 fulla dagar utbytesledighet tas ut och för dem betalas ordinarie lön. Då betalas ingen semesterpenning.

Om det däremot fastställs 12 dagar utbytesledighet för tjänsteinnehavaren betalas för denna tid ordinarie lön, och den resterande delen av semesterpenningen (den del som motsvarar 1,3 dagar utbytesledighet) betalas i pengar. Semesterpenningen är 1 512 euro ($12 \text{ mån.} \times 4,2 \% \times 3\,000 \text{ euro}$), vilket innebär att beloppet per utbytesledighetsdag är 113,68 euro ($1\,512 \text{ euro} : 13,3 \text{ dagar utbytesledighet}$). I pengar betalas 147,84 euro ($1\,512 \text{ euro} - 12 \text{ dagar utbytesledighet} \times 113,68 \text{ euro}$).

Utbytesledigheten förläggs till en tid som arbetsgivaren och den anställde kommer överens om. Utbytesledigheten ska dock tas ut innan följande semesterperiod efter kvalifikationsåret börjar, dvs. senast 30.4. Om utbytesledigheten inte tagits ut före det eller om anställningen upphör innan ledigheten tagits ut betalas en ersättning för de outtagna dagarna enligt exemplet ovan.

Fortsättning på exemplet ovan: I exemplet ovan har 12 dagar av semesterpenningen bytts ut mot ledighet. Den anställde

Saaristo

23.3.2018

4/2018

har tagit ut 10 utbytesdagar, men två har blivit outtagna. I exemplet ovan blir ersättningen i pengar då $2 \times 113,68 \text{ euro} = 227,36 \text{ euro}$.

Vid arbetstid enligt tillstånd till undantag och arbetstid enligt § 1 mom. 1 punkt d och § 1 mom. 2 i bilaga 2 ändras utbytesledigheten till arbetsskift i enlighet med tillämpningsanvisningen för § 8 som gäller bestämning av semester.

I fråga om lönen för utbytesledigheten, hur utbytesdagar åtgår och flyttning av utbytesledighet tillämpas bestämmelserna om semester. På lönen tillämpas dock inte bestämmelserna om användning av den genomsnittliga lönen som grund för beräkning av semesterlönen (§ 13 mom. 2 i semesterkapitlet i AKTA) och inte heller bestämmelserna om semesterlönetillägg (§ 13 mom. 3 i semesterkapitlet i AKTA).

De temporära bestämmelserna finns i cirkulärbilaga 4.

Bilaga 2 Arbetstidsarrangemang vid brand- och räddningsverk

Bestämmelserna i bilaga 2 har ändrats för avtalsperioden. De temporära bestämmelserna finns i cirkulärbilaga 4.

TS bilaga 2 § 1 mom. 1 punkt d

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.

Om en arbetsgivare som utan lokalt avtal kan fortsätta tillämpa arbetstidsformen enligt TS bilaga 2 § 1 mom. 1 punkt d planerar att utvidga tillämpningen av denna arbetstidsform ska arbetsgivaren meddela KT om detta (adress ts@kt.fi).

TS bilaga 2, § 1 mom. 2

I TS bilaga 2 (§ 1 mom. 2) har det lagts till en hänvisning till försöksbestämmelsen om en temporär arbetstidsform (bilaga 8 i TS).

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 arbetsskiftet 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.

Saaristo

23.3.2018

4/2018

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)

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

Bestämmelserna i TS 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.

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. Om det uppkommer oklarhet om en underförenings befogenhet att föra lokala avtalsförhandlingar, kan det förutsättas att denna har en uttrycklig fullmakt av huvudavtalsorganisationen.

TS bilaga 8 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.

Den temporära försöksbestämmelsen i TS bilaga 8 finns i cirkulärbilaga 4.

KOMMUNALA ARBETSMARKNADSVERKET

Arbetsmarknadsdirektör MARKKU JALONEN
Markku Jalonen

Förhandlingschef SARI OJANEN
Sari Ojanen

Bilagor

- 1 Underteckningsprotokoll till det kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalet för teknisk personal 2018–2019
- 2 Tjänste- och arbetskollektivavtal om semesterpenningen för kvalifikationsåren 2016–2017, 2017–2018 och 2018–2019
- 3 Arbets- och tjänstekollektivavtal om grunderna för och betalning av en lokal resultatbaserad engångspott
- 4 Ändrade avtalsbestämmelser i TS-18
- 5 Tillämpningen av TS 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)