

Ändrade bestämmelser i TIM- AKA

Allmän del

§ 2 Lokala avtal

Detta avtal tillämpas inte till den del man med stöd av § 12 mom. 1 i huvudavtalet lokalt kommit överens om att avvika från bestämmelserna i detta avtal.

Genom ett lokalt avtal kan man dock inte avvika från detta avtals bestämmelser om

- den ordinarie arbetstidens genomsnittliga längd,
- semesterns längd,
- förmåner vid sjukfrånvaro,
- ~~moderskaps-~~ graviditets- och familjeledighetsförmåner eller
- strukturen på delackordslönesättningarna i bilaga 4.

Man kan inte heller genom ett lokalt avtal komma överens om att betala en lägre lön än den lägsta grundtimlön som anges i grundtimlönegrupperna i bilaga 1 i detta avtal.

Om en inrättning eller verksamhetsenhet vars huvudman är en kommun eller samkommun, staten eller en privat sammanslutning överförs till en annan huvudman som är en kommun eller samkommun, kan semesterns längd för den överförda personalen avtalas på ett sätt som avviker från semesterbestämmelserna i detta avtal.

Tillämpningsanvisning

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

I avvikelse från det som sägs ovan är det dock möjligt att ingå ett lokalt kollektivavtal om att måltider under arbetstid och deltagande i utbildning räknas som arbetstid. Det är också möjligt att ingå ett lokalt kollektivavtal som avviker från § 69 mom. 2 (av läkare föreskrivna undersökningar) till den anställdas fördel.

§ 4 Permittering av arbetstagare

mom. 1 Allmänt

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

mom. 2 Ordningsföljden vid reducering av arbetskraften (ekonomiska orsaker och produktionsorsaker)

I samband med permittering av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker ska man i mån av möjlighet iaktta regeln om att man sist i ordningen permitterar sådana arbetstagare som är viktiga för kommunens eller samkommunens verksamhet och personer som förlorat en del av sin arbetsförmåga i arbete hos samma arbetsgivare. Om arbetstagarna på dessa grunder är likvärdiga, beaktas också deras försörjningsplikt och anställningens längd.

mom. 3 Meddelande om permittering

Arbetsgivaren ska ge ett meddelande om permittering minst **en månad tre veckor** på förhand.

Tillämpningsanvisning

Tiden för meddelande om permittering är längre än vad som föreskrivs i arbetsavtalslagen.

Bestämmelser om meddelande om permittering finns i 5 kap. 4 § i arbetsavtalslagen.

Enligt arbetsavtalslagen är arbetsgivaren inte skyldig att ge meddelande om permittering i de fall då arbetsgivaren av någon annan orsak än permitteringen inte har skyldighet att betala lön under permitteringstiden eller då arbetshindret beror på omständigheter som avses i arbetsavtalslagen.

En permittering kan inte bestämmas att börja eller sluta på en dag som är ledig dag för arbetstagaren. Permitteringen ska alltså börja och sluta på en dag som utan permittering hade varit arbetsdag för arbetstagaren.

mom. 4 Uppskjutande av permittering

Om det under tiden för meddelande om permittering uppstår ett nytt, tillfälligt arbete hos arbetsgivaren, kan arbetsgivaren skjuta upp permitteringen så att den börjar vid en senare tidpunkt än vad som meddelats. Begynnelse tidpunkten kan på denna grund skjutas upp endast en gång utan nytt meddelande om permittering och högst för så lång tid som det arbete som uppkommit under tiden för

meddelandet om permittering pågår.

Arbets tid

§ 19 Dagliga vilotider

mom. 1 Vilo- eller måltidsrast

Arbetstagarna ska dagligen kring mitten av arbetsdagen ges en vilo- eller måltidsrast som varar **en timme eller, enligt lokalt avtal,** minst en halv timme, under vilken de fritt får avlägsna sig från arbetsplatsen och vilken inte räknas in i arbetstiden. Om någon rast inte kan ordnas, ska arbetstagarna ges möjlighet att inta en måltid på arbetsplatsen under arbetets gång.

mom. 2 Arbetsdag kortare än 5 timmar

Om en arbetstagares arbetsskift eller dagliga arbetstid är kortare än 5 timmar, ordnas inte någon måltidsrast enligt mom. 1 eller möjlighet att inta en måltid. En måltidsrast (vilorast) kan dock på begäran ges arbetstagaren även i dessa arbetsskift som är kortare än normalt, såvida inte uppgiftsarrangemangen kräver något annat.

mom. 3 Unga arbetstagare

I fråga om vilotider för arbetstagare under 18 år iakttas dessutom bestämmelserna i lagen om unga arbetstagare.

mom. 4 Vilo- eller kafferaster

Arbetstagarna ska under den ordinarie arbetstiden ges två 15 minuter långa vilo- eller kafferaster, vilka förläggs till mitten av för- och eftermiddagen. Om övertidsarbete börjar omedelbart efter den ordinarie arbetstidens slut och fortgår minst 2 timmar, ska arbetstagarna före och under övertidsarbetet utan att arbetet blir lidande ges en högst 15 minuter lång vilo- eller kafferast med ca 2 timmars mellanrum.

Om det i enlighet med § 9 mom. 4 har avtalats att den dagliga ordinarie arbetstiden underskrider 7 timmar (t.ex. 6 tim. 15 min), men är minst 4 timmar lång, ges endast en vilo- eller kafferast under dagen.

Rasterna räknas in i arbetstiden och i dem ingår också de tider som

åtgår till att ta sig till och från raststället.

mom. 1 Amningspaus

En anställd som ammar sitt barn som är yngre än 1 år ska ges en avlönad amningspaus på sammanlagt högst 15 minuter under arbetsdagen. Pausen kan hållas om det är möjligt med hänsyn till arbetets natur. Amningspausen räknas som arbetstid. Pausen börjar när arbetet avbryts och slutar när arbetet återupptas. Den anställda får inte lämna arbetsplatsen under pausen.

För att rätten till avlönad amningspaus ska gälla, ska den anställdas arbetsskift vara minst 6 timmar. Utgångspunkten är att arbetsgivaren och den anställda kommer överens om de praktiska arrangemangen kring pausen. Pausen ska ordnas så att arbetets gång, verksamheten eller de tjänster som ska tillhandahållas inte störs av pausen. Arrangemanget får inte äventyra kundernas eller patienternas säkerhet och inte orsaka störningar på arbetsplatsen. Chefen har med beaktande av de ovan nämnda omständigheterna rätt att bestämma när amningspausen hålls.

Tillämpningsanvisning

Den anställda har rätt till amningspaus för att amma sitt barn och/eller

pumpa mjölk. Till amningspausen anses höra hela den tid som går åt till amningen eller mjölkpumpningen, inklusive den tid som eventuellt åtgår till att förflytta sig, byta kläder, tvätta sig och motsvarande åtgärder. Det är inte nödvändigt att bestämma att amningspausen ska hållas ett visst klockslag, utan man kan till exempel bestämma att pausen hålls mellan vissa klockslag när det är mest ändamålsenligt med tanke på arbetsuppgifterna. När chefen bestämmer tidpunkten för amningspausen bör moderns och barnets behov beaktas i första hand. Pausen kan hållas i en eller flera delar under arbetsdagen. Pausen ska i mån av möjlighet förläggas i anslutning till någon annan paus. Amningspausen kan inte bestämmas till början eller slutet av arbetsdagen.

Löner

§ 35 Uträkning och justering av medeltiminkomsten

mom. 1 Uträkningsregel

Medeltiminkomsten är det aritmetiska medeltalet av medeltiminkomsterna uträknade på två kvartal.

- beräkningsgrund för februari, mars och april är föregående års II och IV kvartal

- beräkningsgrund för maj, juni och juli är föregående års III och innevarande års I kvartal
- beräkningsgrund för augusti, september och oktober är föregående års IV och innevarande års II kvartal
- beräkningsgrund för november och december är innevarande års I och III kvartal och för januari föregående års I och III kvartal.

Medeltiminkomsten räknas ut i enlighet med den betalda eller till betalning förfallna lönen för arbetad tid, med undantag av den förhöjningsdel som utöver grundlönen betalas för nödarbete eller för sådant övertidsarbete eller mertidsarbete i skiftarbete som utförts med stöd av lag eller avtal, genom att lönen divideras med motsvarande antal arbetstimmar. Löneperioderna följer uträkningsperioderna så, att då en löneperiod infaller under två olika uträkningsperioder, räknas löneperioden till den föregående uträkningsperioden om minst hälften av löneperiodens dagar infaller under den.

Som lön för arbetad tid betraktas

- den lön som betalas i ackords- eller annat prestationsavlönat arbete samt tidlön inklusive eventuella individuella tillägg, arbetserfarenhetstillägg och arbetsmiljötillägg
- ~~individuellt tillägg som betalas till huvudförtroendemannen~~ ersättning till huvudfackombudet
- ersättning till arbetarskyddsfullmäktig
- skiftpåslag, kvälls- och natttillägg, lördagspåslag
- förhöjning för exceptionell arbetstid
- ersättning för veckovila
- den ersättning på 7,4 % som betalas i oavbrutet treskiftsarbete
- söckenhelg ersättning som betalats för arbetad tid samt söndagspåslag på 100 %, oberoende av om det är fråga om övertidsarbete, nödarbete eller ordinarie arbete.

Som lön för arbetad tid betraktas dock inte

- de höjningsdelar för övertidsarbete och mertid i skiftarbete som avses i § 20 och § 12 mom. 8 i kollektivavtalet och ersättning som betalats för outtagna lediga dagar i treskiftsarbete
- s.k. toffelpenning
- beredskapsersättning
- söckenhelg ersättning som inte betalats för arbetad tid
- särskilda arvoden, om de inte intjänas och betalas per löneperiod
- verktygsersättningar
- lön som betalats för avlönade arbetsledighetsdagar och lediga dagar
- kostpenning
- lön under semester, sjukfrånvaro och familjeledighet

andra eventuella lönefaktorer som inte betalats för arbetad tid.

mom. 2 Uträkningsregel i undantagsfall

Om den aritmetiska medeltiminkomsten inte skäligen kan räknas ut på det sätt som anges i mom. 1, eller om detta uträkningssätt leder till ett orimligt resultat, ska den lön som betalas för avlönade perioder av befrielse från arbetet uppskattas enligt vad arbetstagaren under den tiden sannolikt skulle ha intjänat om han eller hon hade arbetat.

mom. 3 Höjning av medeltiminkomsten

Om arbetstagarnas löner höjts genom en eller flera allmänna förhöjningar efter att medeltiminkomsten enligt mom. 1 och 2 räknades ut, höjs medeltiminkomsten i motsvarande mån med ett belopp som avtalsparterna särskilt kommer överens om.

**§ 36 Yrkesutveckling, lärotider och förkortningar av lärotider
slopats**

mom. 1 Tid i arbete

Till en arbetstagare som skaffat sig yrkeskompetens i läroavtalsförhållande eller i minst 3 år arbetat som medhjälpare för en yrkesarbetare i arbete som ger utveckling för yrket betalas yngre yrkesarbeters lön. Till en arbetstagare som arbetat som yngre yrkesarbetare i 3 år betalas äldre yrkesarbeters lön.

mom. 2 Förkortning av tid i arbete

Den tid i arbete som betalning av yrkesarbeters lön förutsätter förkortas med 18 månader på basis av tvåårig yrkesskola vilken arbetstagaren med godkända betyg genomgått inom sitt arbetsområde, och med 27 månader på basis av minst treårig yrkesinriktad grundexamen.

Om en arbetstagare inte har en ovan nämnd yrkesutbildning, förkortar en annan sådan yrkesutvecklande yrkeskurs i skolförhållanden vilken slutförts med godkända betyg den tid i arbete som utgör en förutsättning för betalning av yrkesarbeters lön, med en tid som motsvarar kurstiden.

Avlagd yrkesexamen som godkänts av utbildningsstyrelsen förkortar med 12 månader den tid i arbete som utgör en förutsättning för betalning av yrkesarbeters lön.

Tillämpningsanvisning

Yrken som avses i denna paragraf är bilmontör, bilmontör, finmekaniker, svetsare, fräsare, målare, plåtslagare, telefonmontör, rörmontör, snickare, smed, svarvare, elmontör, maskinmontör, filare och övriga motsvarande yrken.

§ 37 Lönebetalning

mom. 1 Löneperiod

Lönen betalas varannan vecka, **en** eller två gånger i månaden eller, enligt lokalt avtal, en gång i veckan. Medan anställningen pågår förfaller penninglön till betalning senast den sjunde arbetsdagen efter löneperiodens utgång.

Om ett sådant arbetstidssystem som avses i § 9 mom. 3 och 4 används, kan man avvika från det ovan sagda genom att betala periodlön.

mom. 2 Förfallodag

Om en penninglön förfaller till betalning på en helgdag, självständighetsdagen, första maj, jul- eller midsommarafton, en helgfri lördag eller en vardag då de system bankerna allmänt använder för betalningstransaktioner mellan banker enligt ett meddelande från Finlands Bank som publiceras i författningssamlingen inte är i bruk på grund av ett beslut från Europeiska centralbanken eller Finlands Bank, räknas närmast föregående vardag som förfallodag.

mom. 3 Betalning av lön

Lönen betalas på det bankkonto i ett penninginstitut som arbetstagaren uppgett.

Betalningsordern ska sändas i så god tid att lönen kan beräknas stå till arbetstagarens förfogande på förfallodagen.

Lönen kan betalas kontant endast av sådana tvingande skäl som avses i 2 kap. 16 § i arbetsavtalslagen (hänvisningsbestämmelse).

mom. 4 Lönespecifikation

I samband med lönebetalningen ska löntagaren ges en specifikation där grunderna för lönebestämningen och innehållningarna för olika ändamål framgår.

Semester

§ 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 semesterlöneledighet enligt § 55 mom. 9 eller ledighet enligt § 60 eller enligt 8 § 2 mom. i semesterlagen
- 2) frånvaro på grund av sjukdom eller olycksfall, för vilken arbetstagaren har eller skulle ha haft ovillkorlig rätt till lön.

Tillämpningsanvisning

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

- ~~3) 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)~~

Protokollsanteckning

~~Denna bestämmelse tillämpas om barnets beräknade födelsedatum infaller före 4.9.2022 eller om adoptivbarnet tas i vård före 31.7.2022. Dessutom tillämpas bestämmelserna oberoende av barnets beräknade födelsedatum, om barnet föds 29.7.2022 eller tidigare.~~

- ~~3a) graviditets-, särskild graviditets- eller föräldraledighet enligt 4 kap. 1 §, tillfällig vårdledighet enligt 4 kap. 6 §, ledighet för vård av anhörig enligt 4 kap. 7 b § eller frånvaro av tvingande familjeskäl enligt 4 kap. 7 § i arbetsavtalslagen (55/2001).~~

Protokollsanteckning

~~Denna bestämmelse tillämpas om barnets beräknade födelsedatum är 4.9.2022 eller senare, eller om dagen då adoptivbarnet tas i vård är 31.7.2022 eller senare.~~

- 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 (531/2017) och som ett gällande läroavtal förutsätter
- 8) avstängning från tjänsteutövning utan egen förskyllan
- 9) annan tjänst- eller 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- eller 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.

§ 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 ska 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) ska 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 sommarsemestern och vintersemestern ska vara sammanhängande, om det inte med tanke på att arbetet ska hållas igång är nödvändigt att den del av sommarsemestern som överstiger 10 semesterdagar tas ut vid en annan tidpunkt under semesterperioden i en eller flera delar.

mom. 5 **Semester under moderskaps- och faderskapsledighet**
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 ledigheten.

Protokollsanteckning

Bestämmelsen i mom. 5 tillämpas om barnets beräknade födelsedatum infaller före 4.9.2022 eller om adoptivbarnet tas i vård före 31.7.2022. Dessutom tillämpas bestämmelserna oberoende av barnets beräknade födelsedatum, om barnet föds 29.7.2022 eller tidigare.

mom. 5 a Semester under graviditets- och föräldraledighet

Semestern får inte utan arbetstagarens samtycke förläggas till en period som omfattar de (sammanlagt) 105 första vardagarna av graviditets- och föräldraledighet för en arbetstagare som är berättigad till graviditetsledighet eller de 105 första vardagarna av föräldraledighet för någon annan arbetstagare som är berättigad till föräldraledighet.

Om semestern på grund av graviditets- eller föräldraledighet inte kan förläggas i enlighet med mom. 1–4, 7 eller 9 i denna paragraf, kan semestern tas ut inom sex månader efter att arbetstagaren använt de nämnda graviditets- eller föräldraledighetsdagarna.

Tillämpningsanvisning för mom. 5 a)

Semester kan förläggas till vårdledighet och till tiden efter de sammanlagt 105 första dagarna av graviditets- och föräldraledighet för den födande föräldern och efter de 105 första dagarna av föräldraledighet för den andra föräldern, och då förlänger semestern inte ledigheten.

Protokollsanteckning

Bestämmelsen i mom. 5a tillämpas om barnets beräknade födelsedatum är 4.9.2022 eller senare, eller om dagen då adoptivbarnet tas i vård är 31.7.2022 eller senare.

Tillämpningsanvisning för mom. 5 och 5 a

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

Om en arbetstagare har beviljats någon annan långvarig arbetsledighet, 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 ska semestern alltså tas ut senast 30.4 det år som följer på semesteråret, även om arbetstagaren har t.ex. prövningsbaserad arbetsledighet eller studieledighet. Arbetsledigheten avbryts då för den tid semestern varar.

Schema över förläggningen av semester (§ 52 och 54)

	1:a året		2:a året	
	1.1.20XX	31.12	1.1.20YY	31.12
1 Semester som arbetsgivaren fastställt (i säsongarbete 1.1–31.12)	30.9	1.10	30.4	30.9
sommarsemester		vintersemester		
2.5	30.9	1.10	30.4	
2 Genom överens-kommelse	1.1		30.4	den del som överstiger 10 semester-dagar senast 30.9
3 Semester som flyttats p.g.a. arbetsoförmåga				
'sommarsemester'				
a) i första hand	sommarsemester			
	2.5	30.9		
b) i andra hand*)				2.5. 31.12.
c) om semester inte kan tas ut senast 31.12.20YY: semesterersättning				
'vintersemester'				
a) i första hand		vintersemester		
		1.10	30.4	
b) i andra hand				vintersemester
				2.5 31.12
c) om semester inte kan tas ut senast 31.12.20YY: semesterersättning				
*) 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.				

§ 55 Uträkning och betalning av semesterlön och semesterersättning

Grunden för beräkning av semesterlön och semesterersättning

- mom. 1** Grunden för beräkning 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.

Beräkning av semesterlön, huvudregel

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

Protokollsanteckning

Semesterlönen för kvalifikationsåren 2016–2017, 2017–2018 och 2018–2019 beräknas genom att medeltiminkomsten multipliceras med 1,35.

Semesterlön i treskiftsarbete

- mom. 3** I treskiftsarbete räknas semesterlönen ut genom att man multiplicerar den i mom. 2 avsedda förhöjda medeltiminkomsten med antalet semesterdagar och därefter med 7,2 i fråga om kontinuerligt treskiftsarbete.

Beräkning av semesterersättning

- mom. 4** Semesterersättningen räknas ut genom att man multiplicerar den i mom. 2 avsedda förhöjda medeltiminkomsten med antalet semesterersättningsdagar och den genomsnittliga ordinarie arbetstiden per dygn. Den genomsnittliga ordinarie arbetstiden per dygn för personer som arbetar full arbetstid i annat än treskiftsarbete är 7,65 timmar och i kontinuerligt treskiftsarbete 7,2 timmar.

Arbetstiden och lönen ändras

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

med antalet semester- eller semesterersättningsdagar och med den genomsnittliga ordinarie arbetstiden per dygn, dvs. 7,65 timmar.

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

Protokollsanteckning

Den i mom. 5 andra stycket avsedda höjningen av semesterlönen för kvalifikationsåren 2016–2017, 2017–2018 och 2018–2019 beräknas genom att medeltiminkomsten multipliceras med 0,35.

Tillämpningsanvisning

Bestämmelsen tillämpas i situationer där förändringar i arbetstiden och därmed också lönen belopp avtalas mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. Sådana förändringar i arbetstiden kan bli aktuella bland annat vid övergång till deltidspension, delinvalidpension, partiell sjukledighet eller partiell vårdledighet eller då arbetstagaren av någon annan orsak själv ber om att få arbeta deltid.

Bestämmelsen tillämpas också när en anställning ombildas till deltidsanställning. Däremot tillämpas bestämmelsen inte på permittering i form av förkortad arbetstid, utan semesterlönen och semesterersättningen bestäms då enligt mom. 2–4.

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

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

Exempel

En arbetstagare har full arbetstid enligt sitt arbetsavtal under perioden 1.4.2016–30.9.2016. Från och med 1.10.2016 är arbetstiden tillsvidare 50 % av full arbetstid. Den genomsnittliga arbetstidsprocenten under kvalifikationsåret 1.4.2016–31.3.2017 är 75 %.

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

När arbetstagaren har två veckors semester beräknas semesterlönen på följande sätt: $(\text{medeltiminkomsten} \times 75 \% \times 10 \times 7,65) + (0,5 \times \text{medeltiminkomsten} \times 38,25)$.

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

Protokollsanteckning

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

Arbetstiden och lönen ändras i treskiftsarbete

mom. 6 Om den ordinarie arbetstiden och därmed också lönen för en arbetstagare i treskiftsarbete har ändrats under kvalifikationsåret eller efter kvalifikationsårets slut innan semestern eller en del av den börjar, beräknas semesterlönen och semesterersättningen för den semester som tjänats in under det gångna kvalifikationsåret genom att den oförhöjda medeltiminkomsten multipliceras med antalet semesterdagar och med den genomsnittliga arbetstidsprocenten under kvalifikationsåret samt med 7,2 i kontinuerligt treskiftsarbete.

Till semesterlönen och semesterersättningen läggs en förhöjning som beräknas genom att medeltiminkomsten enligt mom. 1 multipliceras med 0,5 och med den genomsnittliga ordinarie arbetstiden per dygn (vid full arbetstid 7,2 i kontinuerligt treskiftsarbete).

Protokollsanteckning

Den i mom. 6 andra stycket avsedda höjningen av semesterlönen för kvalifikationsåren 2016–2017, 2017–2018 och 2018–2019 beräknas genom att medeltiminkomsten multipliceras med 0,35.

Oförhöjd semesterlön

mom. 7 Semesterlönen och semesterersättningen räknas på den oförhöjda medeltiminkomsten,

- 1) om arbetstagaren omedelbart före semesterns eller semesterdelens början eller omedelbart efter semesterns eller semesterdelens slut olovligt eller utan giltigt skäl uteblivit från arbetet, eller
- 2) om arbetstagaren underlåter att iaktta uppsägningstiden eller häver ett för viss tid ingånget arbetsavtal utan att någon viktig orsak kräver detta, eller om arbetsgivaren häver arbetsavtalet eller arbetsavtalet anses hävt, eller

- 3) om semesterpenning har betalats till arbetstagaren under tiden för en månadsavlönad anställning.

Betalning av semesterlön

- mom. 8** Semesterlön betalas i samband med den ordinarie lönebetalning som föregår semestern, om inte något annat överenskomms med arbetstagaren.

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 är 15,06, 15,35, 15,35 och 15,09 euro per timme.

Semesterlönen i augusti:

Semestern tas ut i hela kalenderveckor
 $(15,06 + 15,35) : 2 \times 1,5 \times 4 \times 38,25 = 3\,489,55 \text{ €}$

Semesterlönen i december:

Semestern börjar på en måndag och slutar följande veckas onsdag.
 $(15,35 + 15,09) : 2 \times 1,5 \times (38,25 + 24) = 1\,421,17 \text{ €}$

Exempel på uträkning av semesterersättningen

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

Semesterersättningen är

$(15,35 + 15,09) : 2 \times 1,5 \times 7,65 \times 10 = 1\,746,50 \text{ €}$

Utbyte av semesterlön mot ledighet

- mom. 9** Den förhöjningsdel i semesterlönen som avses ovan i mom. 1–6 eller en del av den kan med arbetstagarens samtycke ges i form av ledighet enligt bilaga 6 från 31.8.2020.

Utbyte av semester mot pengar

- mom. 10** För att detta moment ska kunna börja tillämpas ska arbetsgivaren och huvudavtalsorganisationerna eller deras registrerade underföreningar/fackombud ingå ett lokalt avtal enligt § 12 i huvudavtalet om tillämpning av momentet.

Arbetsgivaren och den anställda kan avtala om att byta semester som tjänats in under kvalifikationsåret mot pengar, till den del semestern överstiger 30 semesterdagar. Avtalet ska ingå skriftligt tidigast när kvalifikationsåret är slut och senast inom ett år efter att semesterperioden gått ut.

Ersättningen för de utbytta semesterdagarna betalas i enlighet med mom. 4 i denna bestämmelse. Som grund för beräkningen av ersättningen används den månad då avtalet om utbyte av semester mot pengar har ingåtts. I avtalet med den anställda om utbyte av semester mot pengar ska antecknas vilket kvalifikationsårs semester det är fråga om.

Ersättningen ska betalas senast under följande kalendermånad efter undertecknandet.

Protokollsanteckning

Denna bestämmelse gäller under avtalsperioden 1.5.2025–29.2.2028.

§ 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),

Protokollsanteckning

Bestämmelsen i punkt 1 tillämpas om barnets beräknade födelsedatum infaller före 4.9.2022 eller om adoptivbarnet tas i vård före 31.7.2022. Dessutom tillämpas bestämmelserna oberoende av barnets beräknade födelsedatum, om barnet föds 29.7.2022 eller tidigare.

1a) graviditets-, särskild graviditets- eller föräldraledighet enligt 4 kap. 1 §, tillfällig vårdledighet enligt 4 kap. 6 §, frånvaro av tvingande familjeskäl enligt 4 kap. 7 § eller ledighet för vård av

anhörig enligt 4 kap. 7 b § i arbetsavtalslagen (55/2001).

Protokollsanteckning

Denna bestämmelse tillämpas om barnets beräknade födelsedatum är 4.9.2022 eller senare, eller om dagen då adoptivbarnet tas i vård är 31.7.2022 eller senare.

- 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.

§ 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 ~~moderskaps-, särskild moderskaps-,~~ graviditets-, särskild graviditets-, ~~faderskaps-~~ eller föräldraledighet 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 för frånvarotiden beräknas i tillämpliga delar i enlighet med § 56 mom. 3.

§ 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 ska 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-,~~ graviditets-, särskild graviditets-, ~~faderskaps-~~ eller föräldraledighet läggs till den lön som ligger till grund för semesterersättningen den kalkylerade uteblivna lönerna 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. 8. I annat fall betalas semesterersättningen senast vid semesterperiodens utgång.

Arbetsledigheter och vissa förmåner för arbetstagarna

§ 61 Sjuklön

mom. 1 **Längden på avlönad sjukfrånvaro**

Om en arbetstagare genom ett vederbörligen godkänt läkarintyg har visat att han eller hon är oförmögen att utföra sitt arbete och om sjukdomen eller olycksfallet inte har inträffat under sådana förhållanden som enligt arbetsavtalslagen utgör hinder för erhållande av sjuklön, betalas under pågående anställning sjuklön under samma kalenderår på följande sätt:

- 1) Om anställningen har fortgått minst 60 kalenderdagar omedelbart före sjukfrånvaron: full lön för en period på sammanlagt 60 kalenderdagar och därefter två tredjedelar av den fulla lönen för en period på sammanlagt 120 kalenderdagar.
- 2) Om anställningen inte omedelbart före sjukfrånvaron har fortgått minst 60 kalenderdagar: full lön för en period på 14 kalenderdagar.

Om sjukfrånvaron fortgår i en eller flera perioder i sammanlagt över 12 månaders tid och den inte har avbrutits av en sammanhängande period i arbete på minst 30 kalenderdagar, berättigar ett nytt kalenderår inte längre till sjuklön.

En arbetstagare kan för högst 3 dagar beviljas avlönad sjukfrånvaro utan läkarintyg, om någon annan av arbetsgivaren godkänd utredning över sjukdomen visas upp.

Om arbetsgivaren inte har fått läkarintyget inom en vecka efter att det undertecknades, är sjukfrånvarons första dag oavlönad, såvida det inte finns ett godtagbart skäl till dröjsmålet.

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).

Arbetstagarens rätt till avlönad sjukfrånvaro enligt mom. 1 upphör senast när invalidpension eller rehabiliteringsstöd för viss tid som beviljats på grundval av anställningsförhållandet börjar betalas till arbetstagaren.

Om invalidpension eller rehabiliteringsstöd för viss tid betalas retroaktivt och arbetstagaren för samma tid har fått sjuklön enligt mom. 1, har arbetsgivaren rätt till pensionsförmånen för tiden i fråga. Skillnaden mellan invalidpensionen eller rehabiliteringsstödet för viss tid och sjuklönen återkrävs då inte. Om den retroaktiva pensionen har betalats till arbetstagaren återkrävs motsvarande belopp från den sjuklön som betalats till arbetstagaren för samma tid.

Arbetstagaren är skyldig att utan dröjsmål ge arbetsgivaren ett av pensionsanstalten utfärdat intyg över pensionen och meddela arbetsgivaren om det utbetalda beloppet, om pensionen betalats till arbetstagaren själv.

mom. 2 Löneförmåner enligt prövning

På arbetsgivarens prövning beror huruvida och till vilket belopp lön betalas till arbetstagare i följande fall:

- a) efter att den i § 61 mom. 1 punkt 1 avsedda ovillkorliga rätten till sjuklön har upphört, varvid i lön dock inte kan betalas mer än två tredjedelar av full lön för högst 185 dagar,
- b) för den tid som överskrider den i § 61 mom. 1 andra stycket avsedda tiden på 12 månader, varvid i lön kan betalas högst hälften av full lön.

mom. 3 Olycksfallsersättning eller annan ersättning

Om en arbetstagare har rätt att från något annat håll få ersättning för arbetsinkomstbortfall, betalas endast den del av sjuklönen som överstiger ersättningen. Som ersättning anses i detta fall inte vård, därmed jämförbara kostnader, menersättning, engångsersättning som betalas i stället för denna, och inte heller tillägg och ersättningar enligt 51 § (vårdbidrag), 52 § (klädtillägg) och 53 § (ersättning för extra kostnader för hemvård) i lagen om olycksfall i arbetet och om yrkessjukdomar (459/2015). Sjuklönen betalas dock till fullt belopp om ersättningen grundar sig på en förmån som arbetstagaren frivilligt bekostat eller om arbetstagaren får ersättning på grund av ett sådant olycksfall i arbetet som inte har förorsakat sjukfrånvaron i fråga.

Tillämpningsanvisning

Om en arbetstagare inte utnyttjar sin rätt till ersättning, t.ex. inte söker ersättning enligt skadeståndslagen av den som förorsakat arbetsoförmågan, betalas inte sjuklön till den del som ersättningen skulle ha täckt lönen.

mom. 4 Uträkning av sjuklön

Till en arbetstagare betalas lön för de arbetstimmar enligt arbetsskiftförteckningen vilka ingår i de perioder som avses i mom. 1–3 i denna paragraf.

Grunden för uträkningen av arbetstagarens sjuklön är den medeltiminkomst enligt § 35 mom. 1 som gäller vid sjukdomstidpunkten.

Om en arbetstagare insjuknar mitt under ett arbetsskift eller en arbetsdag, betalas lön för denna dag i form av arbetslön, varefter betalningen av sjuklön inleds den första hela sjukdagen.

mom. 5 Övriga bestämmelser

Om en arbetstagare enligt 57 och 63 § i lagen om smittsamma sjukdomar (1227/2016) har ålagts att utebli från arbetet ska arbetsgivaren betala lön under frånvarotiden enligt bestämmelserna om sjuklön i denna paragraf. Om en arbetstagare med missbruksproblem frivilligt sökt sig till institutionsvård, anses vårdtiden vara tid som berättigar till sjukfrånvaro enligt kollektivavtalet, om arbetstagaren på förhand kommit överens om vården med arbetsgivaren.

Arbetsoförmåga som enligt läkarintyg beror på fertilitetsbehandling berättigar till sjukfrånvaro med lön.

mom. 6 Dagpenning enligt sjukförsäkringslagen

En arbetstagare har rätt till den del av dagpenningen enligt sjukförsäkringslagen för ovan i mom. 1 och 2 nämnda perioder som överskrider respektive sjuklön. Resten av dagpenningen betalas till arbetsgivaren.

Om sjuklönen är högst lika stor som dagpenningen kan man göra så att ingen lön betalas och arbetstagaren får rätt till hela dagpenningen.

För att få löneförmåner enligt denna paragraf under sjukfrånvaro ska arbetstagaren iaktta bestämmelserna om vad som krävs för erhållande av dagpenning enligt sjukförsäkringslagen. Om arbetsgivaren på grund av arbetstagarens försummelse går miste om en förmån enligt sjukförsäkringslagen minskas arbetstagarens löneförmåner med motsvarande belopp.

Om arbetstagaren med stöd av någon annan stats sociala trygghetssystem har rätt till dagpenning som motsvarar dagpenning enligt sjukförsäkringslagen, avdras beloppet av denna förmån från sjuklönen. Arbetstagaren är skyldig att ge arbetsgivaren en utredning om socialskyddsförmåner som betalas av en annan stat och som kan inverka på arbetsgivarens lönebetalningsskyldighet.

En arbetstagare ska, om han eller hon inte har laga hinder, utan dröjsmål underrätta sin närmaste chef om insjuknande.

Då den del av en i sjukförsäkringslagen avsedd dagpenning som överstiger sjuklönen räknas ut ska dagpenningen jämföras med den fulla eller partiella sjuklön som i det enskilda fallet betalas till arbetstagaren med stöd av mom. 1–3.

Familjeledigheter

§ 63 Rätt till familjeledighet

mom. 1

Bestämmelser om en arbetstagares rätt till familjeledighet finns i 4 kap. i arbetsavtalslagen (hänvisningsbestämmelse).

Protokollsanteckning

Från 1.8.2022 har arbetstagarna rätt till ledighet för vård av anhörig enligt 4 kap. 7 b § i arbetsavtalslagen.

mom. 2

En arbetstagare har dock rätt att få lön för moderskaps- och faderskapsledighet i enlighet med § 64 nedan.

Protokollsanteckning

Bestämmelsen i mom. 2 tillämpas om barnets beräknade födelsedatum infaller före 4.9.2022 eller om adoptivbarnet tas i vård före 31.7.2022.

Dessutom tillämpas bestämmelsen oberoende av barnets beräknade födelsedatum, om barnet föds 29.7.2022 eller tidigare.

mom. 2 a Graviditets- och föräldraledighet

En arbetstagare har rätt att få lön under graviditets- och föräldraledighet i enlighet med § 64 a nedan.

Protokollsanteckning

Bestämmelsen i mom. 2 a tillämpas om barnets beräknade födelsedatum är 4.9.2022 eller senare, eller om dagen då adoptivbarnet tas i vård är 31.7.2022

eller senare.

§ 64 Avlönad moderskaps- och faderskapsledighet

mom. 1 Avlönad moderskapsledighet

Vid moderskapsledighet betalas full lön för en period som omfattar de 72 första vardagarna av ledigheten.

En förutsättning för att arbetstagaren ska få lön under moderskapsledighet är att hon varit anställd hos kommunen eller samkommunen minst 2 månader omedelbart före ledighetens början och att hon ansökt om moderskapsledighet senast 2 månader innan den planerade ledigheten inleds och att hon visar upp ett intyg enligt sjukförsäkringslagen över hur länge graviditeten varat och när nedkomsten beräknas infalla.

Med full lön avses lön som räknats ut enligt § 61 mom. 4.

Om moderskapspenningen enligt sjukförsäkringslagen överstiger arbetstagarens lön under moderskapsledigheten, har arbetstagaren rätt att få den överstigande delen. Till övriga delar betalas moderskapspenningen till arbetsgivaren.

En arbetstagare som får lön under moderskapsledighet enligt detta kollektivavtal är skyldig att ge arbetsgivaren de uppgifter och utredningar som behövs för ansökan om moderskapspenning enligt sjukförsäkringslagen, om arbetsgivaren inte har tillgång till dem.

Beviljad moderskapsledighet inskränker inte arbetstagarens rätt att få andra förmåner som baserar sig på kollektivavtalet.

mom. 2 Avlönad faderskapsledighet

Vid faderskapsledighet betalas full lön för en period som omfattar de 12 första vardagarna under ledigheten.

En förutsättning för att arbetstagaren ska få lön under faderskapsledighet är att han varit anställd hos kommunen eller samkommunen minst 2 månader omedelbart före faderskapsledighetens början och att han ansökt om faderskapsledighet senast 2 månader innan den planerade ledigheten inleds och att han visar upp ett intyg över barnets födelse som utfärdats av en läkare eller hälsovårdare.

Om arbetstagaren ansöker om faderskapsledighet för högst 12 vardagar, är förutsättningen för avlönad ledighet att ansökan görs minst en månad före den planerade ledigheten.

Med full lön avses lön som räknats ut enligt § 61 mom. 4.
Om faderskapspenningen enligt sjukförsäkringslagen överstiger arbetstagarens lön för faderskapsledigheten, har arbetstagaren rätt att få den överstigande delen. Till övriga delar betalas faderskapspenningen till arbetsgivaren.

Protokollsanteckning

Bestämmelsen i mom. 2 tillämpas om barnets beräknade födelsedatum infaller före 4.9.2022 eller om adoptivbarnet tas i vård före 31.7.2022. Dessutom tillämpas bestämmelsen oberoende av barnets beräknade födelsedatum, om barnet föds 29.7.2022 eller tidigare.

Tillämpningsanvisning

Om arbetstagaren med stöd av någon annan stats sociala trygghetssystem har rätt till moderskaps- eller faderskapspenning som motsvarar dagpenning enligt sjukförsäkringslagen avdras beloppet av denna förmån från lönen under moderskaps- eller faderskapsledigheten. Arbetstagaren är skyldig att ge arbetsgivaren en utredning om socialskyddsformåner som betalas av en annan stat och som kan inverka på arbetsgivarens lönebetalningsskyldighet.

§ 64 a Graviditets- och föräldraledighet med lön

mom. 1 Graviditetsledighet med lön

En arbetstagare som har rätt till graviditetspenning enligt 9 kap. 1 § i sjukförsäkringslagen (hänvisningsbestämmelse) har rätt att få full lön för en period som omfattar 40 vardagar av graviditetsledigheten, förutsatt att

1. arbetstagaren har varit anställd hos kommunen eller samkommunen i minst två månader omedelbart före ledighetens början och
2. ledigheten har sökts senast två månader före den planerade ledigheten och
3. arbetstagaren visar arbetsgivaren ett i sjukförsäkringslagen avsett intyg där det framgår hur länge graviditeten pågått och när nedkomsten beräknas infalla och
4. arbetsgivaren får den graviditetspenning som arbetstagaren har rätt till enligt sjukförsäkringslagen.

Med full lön avses lön som räknats ut enligt § 61 mom. 4.

Om graviditetspenningen enligt sjukförsäkringslagen överstiger arbetstagarens lön under graviditetsledigheten, har arbetstagaren rätt att få den överstigande delen. Till övriga delar betalas graviditetspenningen till arbetsgivaren. Om arbetsgivaren har betalat lön för ledigheten, men villkoret i punkt 4 inte uppfylls, återkräver arbetsgivaren den betalda lönen.

En arbetstagare som får lön under graviditetsledighet enligt detta kollektivavtal är skyldig att ge arbetsgivaren de uppgifter och utredningar som behövs för ansökan om graviditetspenning enligt 28 § i sjukförsäkringslagen, om arbetsgivaren inte har tillgång till dem.

Förutsättningen i mom. 1 punkt 2 i denna bestämmelse gäller inte i situationer där graviditeten upphör i förtid efter 154 graviditetsdagar, men innan ansökan om föräldraledighet senast ska lämnas in enligt mom. 1 punkt 2 och den anställda ännu inte har ansökt om föräldraledighet när graviditeten upphör. Också i detta fall är förutsättningen för att lön ska betalas att punkterna 1 och 3–4 i mom. 1 uppfylls och att den anställda ansöker om föräldraledighet utan obefogat dröjsmål efter att graviditeten upphört.

mom. 2 Föräldraledighet med lön

En arbetstagare som har rätt till föräldrapenning enligt 9 kap. 5 § i sjukförsäkringslagen (hänvisningsbestämmelse) har rätt att få full lön för en period som omfattar de 32 första vardagarna av föräldraledigheten,

förutsatt att

1. arbetstagaren har varit anställd hos kommunen eller samkommunen i minst två månader omedelbart före föräldraledighetens början och
2. föräldraledigheten har sökts senast två månader före den planerade ledigheten. Om arbetstagaren ansöker om föräldraledighet för högst 12 vardagar, är förutsättningen för avlönad ledighet att ansökan görs minst en månad före den planerade ledigheten. Vid anmälan om ledighet för vård av adoptivbarn ska den ovan angivna anmälningstiden iakttas, om det är möjligt.
3. arbetstagaren visar upp ett intyg över barnets födelse som utfärdats av en läkare eller hälsovårdare eller ett intyg över adoptionens giltighet och
4. lön betalas för föräldraledighet bara om arbetsgivaren får den föräldrapenning som arbetstagaren har rätt till enligt sjukförsäkringslagen.

Med full lön avses lön som räknats ut enligt § 61 mom. 4.

Om föräldrapenningen enligt sjukförsäkringslagen överstiger arbetstagarens lön under föräldraledigheten, har arbetstagaren rätt att få den överstigande delen. Till övriga delar betalas föräldrapenningen till arbetsgivaren. Om arbetsgivaren har betalat lön för ledigheten, men villkoret i punkt 4 inte uppfylls, återkräver arbetsgivaren den betalda lönen.

Förutsättningen i mom. 1 punkt 2 i denna bestämmelse gäller inte i situationer där graviditeten upphör i förtid efter 154 graviditetsdagar, men innan ansökan om föräldraledighet senast ska lämnas in enligt mom. 1 punkt 2 och den anställda ännu inte har ansökt om föräldraledighet när graviditeten upphör. Också i detta fall är förutsättningen för att lön ska betalas att punkterna 1 och 3–4 i mom. 1 uppfylls och att den anställda ansöker om föräldraledighet utan obefogat dröjsmål efter att graviditeten upphört.

Tillämpningsanvisning

Med de 32 första vardagarna av föräldraledigheten avses de 32 första vardagarna under föräldrapenningsperioden enligt sjukförsäkringslagen.

Om arbetsgivaren har betalat lön för ledigheten, men villkoret i punkt 4 inte uppfylls, återkräver arbetsgivaren den betalda lönen.

mom. 3 Kontinuiteten i föräldraledighet med lön

Lön betalas för föräldraledighet bara till den del som arbetstagaren tar ut avlönad föräldraledighet i en följd.

En arbetstagare som tar ut avlönad graviditetsledighet enligt § 64 a mom. 1 har rätt till avlönad föräldraledighet enligt § 64 a mom. 2 endast om personen tar ut ledigheten i en följd genast efter graviditetsledigheten.

En förälder som inte föder barnet har trots kontinuitetskravet rätt att ta ut avlönad föräldraledighet i två delar: den första delen i samband med barnets födelse och den andra senare.

Också adoptivföräldrar har rätt att trots kontinuitetskravet ta ut avlönad föräldraledighet i två delar: den första i samband med adoptionen och den andra senare.

Tillämpningsanvisning

Om arbetstagaren med stöd av någon annan stats sociala trygghetssystem har rätt till graviditets- eller föräldrapenning som motsvarar dagpenning enligt sjukförsäkringslagen, avdras beloppet av denna förmån från lönen under graviditets- eller föräldraledigheten. Arbetstagaren är skyldig att ge arbetsgivaren en utredning om socialskyddsförmåner som betalas av en annan stat och som kan inverka på arbetsgivarens lönebetalningsskyldighet.

Om ett enda barn föds eller adopteras till familjen, kan föräldrarna ha föräldraledighet samtidigt i sammanlagt 18 vardagar. Om flera barn föds eller adopteras till familjen på samma gång, kan föräldrarna ha föräldraledighet samtidigt under en tid som bestäms i 9 kap. 8 § 3 mom. i sjukförsäkringslagen (hänvisningsbestämmelse). Andelen föräldraledighet med lön bestäms enligt § 64 a mom. 2 ovan.

För en anställd med partiell föräldraledighet (4 kap. 2 a § i arbetsavtalslagen, hänvisningsbestämmelse) bestäms anställningsvillkoren och arbetstiden på samma sätt som för en deltidsanställd. Deltidsarbete som utförts under partiell föräldraledighet avbryter kontinuiteten i en avlönad föräldraledighet enligt § 64 § a mom. 3 ovan.

Protokollsanteckning

~~Denna bestämmelse tillämpas om barnets beräknade födelsedatum är 4.9.2022 eller senare, eller om dagen då adoptivbarnet tas i vård är 31.7.2022 eller senare.~~

§ 65 Plötsligt insjuknat barn

Om en arbetstagares barn eller något annat i hans eller hennes hushåll varaktigt boende barn som inte har fyllt 12 år eller arbetstagarens eget handikappade barn plötsligt insjuknar, har arbetstagaren rätt till tillfällig vårdledighet under högst fyra arbetsdagar åt gången för att ordna vård för eller sköta 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 arbetstagaren betalas lön enligt § 70 för arbetstimmar enligt arbetsskiftsförteckningen under 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.

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

Ett ovan avsett faktiskt hinder är sjukhusvård, fullgörande av värnplikt eller frivillig militärtjänstgöring för kvinnor, deltagande i repetitionsövningar i reserven eller vistelse på annan ort på grund av studier eller pågående resa.

Tillämpningsanvisning

Med handikappat barn avses här oberoende av ålder en person vars behov av vård kan jämföras med barn under 12 år. Då ett sådant barn plötsligt insjuknar blir barnet till följd av sitt handikapp så hjälplöst att han eller hon inte kan ta hand om sig själv. Som handikappade barn betraktas framför allt utvecklingsstörda barn men också, beroende på hur gravt handikappet är, rörelsehämmade samt hjärn-, syn- och hörselskadade barn. Med ett handikappat barn avses inte ett kroniskt sjukt barn (t.ex. med diabetes, allergi, astma e.d.). En kronisk sjukdom kan ändå leda till ett tillstånd där det sjuka barnet bör anses vara handikappat. Till exempel ett barn med svår hjärtsjukdom eller diabetes kan vara handikappat på det sätt som avses i avtalet. Arbetstagaren är skyldig att vid behov genom läkarintyg visa att hans eller hennes över 12-åriga barn är handikappat på det sätt som sägs ovan.

Utgångspunkten är att arbetstagaren i första hand bör försöka ordna vård för barnet. Först då sådana möjligheter inte finns kan arbetstagaren själv stanna hemma för att ta hand om sitt barn. I dessa fall bör arbetstagaren utreda om frånvaron är nödvändig, med andra ord om barnet kan skötas på sin vanliga vårdplats eller om andra familjemedlemmar i samma hushåll kan sköta barnet. Med familjemedlemmar avses barnets föräldrar, far- och morföräldrar samt barnets äldre syskon och andra som bor i arbetstagarens hushåll.

En tillförlitlig utredning över att ett barn insjuknat är till exempel en utredning av en sjukskötare eller hälsovårdare vid hälsocentralen eller någon annan utredning som arbetsgivaren godkänner. Utredningen ska ges till arbetsgivaren utan dröjsmål när arbetstagaren återvänt till arbetet. Arbetstagaren ska underrätta sin chef om frånvaron, om möjligt på förhand eller senast vid början av den arbetsdag eller det arbetsskift då arbetstagaren uteblir. Vidare bör arbetstagaren meddela vem som är arbetsgivare för barnets andra förälder, för att den andra förälderns tid i arbete eller frånvaro ska kunna konstateras.

~~Med förvärvsarbete utom hemmet avses arbete av vilket en person får sin huvudsakliga utkomst. Arbetet ska utföras utanför hemmet. Detta innebär att också en privatföretagares make/maka kan få avlönad arbetsledighet, om företagarens arbetsplats inte är i hemmet eller dess omedelbara närhet.~~

Med fullgörande av värnplikt avses en värnpliktigs tjänstgöring i aktiv trupp eller en från vapentjänstgöring befriad persons vapenfria tjänstgöring eller civiltjänst.

Om arbetstagarens make/maka fullgör sin värnplikt eller ovan nämnda tjänstgöring, men till följd av permission eller hemmaboende eller av någon annan sådan orsak är hemma när barnet insjuknar eller om maken/makan studerar på annan ort men är hemma på grund av ledighet (t.ex. under helg) eller av någon annan sådan orsak, har arbetstagaren inte rätt till avlönad arbetsledighet.

Om t.ex. en arbetstagares nattskeft börjar kl. 23 och slutar kl. 7 och maken gör civiltjänst vid ett statligt ämbetsverk och bor hemma samt har arbetstid mellan kl. 8 och kl. 16.15, har arbetstagaren inte rätt till avlönad arbetsledighet.

Arbetsledighetens maximilängd är 4 arbetsdagar, varför det är skäl att använda kortare arbetsledigheter om behov av fyra dagars ledighet inte kan visas. Frånvarons längd ska alltid bedömas från fall till fall med beaktande av bl.a. möjligheterna att ordna vård samt sjukdomens art. Dagen efter den då barnet insjuknat är i allmänhet den första arbetsledighetsdagen, oavsett om barnet insjuknat under arbetstagarens lediga dag eller mitt under en arbetsdag. Om barnet insjuknar mitt under en arbetsdag får arbetstagaren alltså i allmänhet lön för den dagen till utgången av sitt arbetsskeft, och dagen efter den då barnet insjuknade blir den första arbetsledighetsdag som avses här. Avlönad arbetsledighet kan beviljas för ovan nämnda maximitid i sänder. Om situationen är svår också efter denna maximitid, kan prövningsbaserad arbetsledighet beviljas på arbetstagarens begäran. Det är i så fall arbetsgivaren som avgör om lön betalas.

Arbetsplatsernas interna vikariesystem bör utvecklas så att arbetssituationen kan skötas också då en arbetstagare är tvungen att vara frånvarande från arbetet på grund av ett plötsligt insjuknat barn.

Övriga arbetsledigheter och förmåner

§ 66 Studieledighet

mom. 1 Rätt till studieledighet

En arbetstagare vars arbetstid i medeltal är minst 19 timmar per vecka och vars anställningsförhållande i huvudsyssla hos kommunen eller samkommunen i ett eller flera avsnitt har varat minst ett år har rätt till arbetsledighet (studieledighet) för utbildning och studier under 5 års tid i sammanlagt högst 2 år enligt lagen och förordningen om studieledighet, om inte något annat följer av detta kollektivavtal.

Tillämpningsanvisning

Lagen om studieledighet tillämpas inte på utbildning som avses i det tjänste- och arbetskollektivavtal om facklig utbildning som ingåtts med huvudavtalsorganisationerna.

mom. 2 Avbrytande av studieledighet

Om en arbetstagare som avses i mom. 1 blir arbetsoförmögen under studieledigheten på grund av sjukdom, förlossning eller olycksfall och arbetsoförmågan fortgår oavbrutet i mer än 7 dagar, avbryts studieledigheten för den tid arbetsoförmågan varar, om arbetstagaren utan obefogat dröjsmål anholder om det.

Ett avbrott i studieledigheten på grund av arbetsoförmåga som beror på förlossning anses upphöra 6 veckor efter förlossningen, om det inte av ett läkarintyg framgår att arbetsoförmågan fortgår längre än så eller upphör tidigare.

En anställd som är gravid eller som genomgått en förlossning har rätt att avbryta en beviljad studieledighet för högst 105 vardagar på grund av graviditetsledighet och/eller föräldraledighet. Huruvida lön betalas under ledigheterna bestäms enligt § 64. Studieledigheten fortsätter efter graviditets-/föräldraledigheten, om något av studieledigheten återstår. Den anställda har rätt att i ett senare skede ta ut den del av studieledigheten som infallit under avbrottet (högst 105 vardagar).

§ 67 Frånvarodagar med lön

Följande dagar är avlönade lediga dagar när de infaller på en arbetsdag: arbetstagarens 50- och 60-årsdag, egen vigseldag, ~~dagen för registrering av parförhållande~~, begravningsdag (jordfästningsdag) för make/maka, **sambo**, partnern i ett registrerat partnerskap, en förälder, ett barn, en bror eller en syster och uppbådsdag enligt värnpliktslagen, förutsatt att arbetstagaren på förhand meddelar om saken till arbetsledningen.

Med **sambo** avses sådana partner i ett parförhållande som bor i gemensamt hushåll.

§ 68 Hälsoundersökningar

- mom. 1** När en arbetstagare deltar i sådana hälsoundersökningar, fortsatta hälsoundersökningar och hälsokontroller som arbetsgivaren förutsätter ordnas avlönad befrielse från arbetet, och den tid som åtgått betraktas som arbetstid även i det fall att undersökningarna sker under arbetstagarens lediga tid. Av arbetet förutsatta hälsokontroller enligt lag, instruktion eller reglemente likställs med nämnda kontroller som arbetsgivaren förutsätter.
- mom. 2** Om en arbetstagare när verkligt behov föreligger blir tvungen att under sin arbetstid genomgå undersökning enligt läkarremiss, ordnas avlönad befrielse från arbetet. Det samma gäller medicinska undersökningar som föregår förlossning, om dessa måste utföras under arbetstid.
- mom. 3** Om en arbetstagare under sin ordinarie arbetstid blir tvungen att resa till i mom. 1 och 2 avsedda undersökningar och kontroller, betalas lön för denna tid.

Tillämpningsanvisning

Undersökningar och kontroller som arbetsgivaren förutsätter

För arbetstagare som deltar i undersökningar, kontroller och fortsatta undersökningar som arbetsgivaren förutsatt räknas som arbetstid endast den tid som åtgått för själva undersökningen eller kontrollen. Restiden till undersökningen eller kontrollen räknas inte som arbetstid. Om arbetstagaren på grund av förhållandena (t.ex. på grund av avståndet mellan verksamhetsstället och den plats där undersökningen kan utföras eller då arbetstiden och mottagningstiden infaller samtidigt) har varit tvungen att använda sin ordinarie

arbetstid till resan betalas dock lön för denna tid. Till den del en resa till undersökning eller kontroll företagits under arbetstagarens lediga tid betalas inte lön för restiden.

Exempel

En arbetstagare vars ordinarie arbetstid slutar kl. 16 har varit tvungen att inleda resan redan kl. 14 för att hinna till mottagningen kl. 16. Den tid som används för själva undersökningen (15 min) räknas in i arbetstiden, men inte den tid som arbetstagaren under sin lediga tid använt för returren kl. 16.15–17.30.

Således kan den tid som använts till resa inte utgöra övertidsarbete. Om arbetstagaren till följd av en undersökning eller kontroll som arbetsgivaren förutsatt är berättigad till övertidsersättning, ska arbetstagaren vid behov visa upp ett intyg över den tid som åtgått för undersökningen eller kontrollen. Intyget ska ha utfärdats av den person eller den inrättning som utfört undersökningen eller kontrollen.

Undersökningar på remiss av läkare

Om en arbetstagare när verkligt behov föreligger blir tvungen att under sin arbetstid genomgå undersökning enligt läkarremiss, ordnas avlönad befrielse från arbetet. Som exempel kan nämnas det fall att en arbetstagare nödvändigtvis måste genomgå diabetesundersökning på vissa tider under sin arbetstid.

Här avsedda undersökningar ska vara ordinerade av läkare och basera sig på remiss (t.ex. till specialläkar-, laboratorie- eller röntgenundersökning). Denna bestämmelse gäller inte undersökningar som ordinerats av tandläkare.

Den arbetstid som åtgått för undersökning, eventuell väntetid och resor behöver inte arbetas in men till arbetstagaren betalas lön för denna tid. Övertidsarbete uppkommer inte i ett sådant fall.

Om en arbetstagare under sin lediga tid (utom arbetstid) genomgår en av läkare ordinerad undersökning, räknas den tid som åtgått för undersökningen inte som arbetstid. Avtalsbestämmelsen gäller inte heller sådana läkar-, tandläkar- och vårdbesök och inte heller sådana undersökningar som inte baserar sig på uttrycklig läkarordination och inte heller sådana undersökningar som verkställts i samband med att arbetstagaren besökt läkare på eget initiativ. I fråga om sådana läkarbesök, undersökningar eller vårdbesök ska arbetsgivaren dock i varje enskilt fall särskilt överväga om arbetstagaren ska ges möjlighet till avlönad eller oavlönad arbetsledighet för undersökningen eller behandlingen eller eventuellt möjlighet att arbeta in den arbetstid som åtgått.

§ 69 Lön för frånvarodagar

Den lön som ska betalas för avlönad befrielse från arbetet beräknas på medeltiminkomsten enligt § 35 mom. 1.

Anmärkning

KT har utfärdat en rekommendation till kommunerna och samkommunerna om betalning av lön för eventuell arbetsledighet som beviljats för deltagande i huvudavtalsorganisationernas

högsta beslutande organs möten. Se tillämpningsanvisningen för kap. V § 11 mom. 3 i det allmänna kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalet.

Fackombud och arbetarskyddsfullmäktiga

§ 71 Fackombud

mom. 1 Tillsättande av fackombud

En fackförening som är bunden av detta kollektivavtal har rätt att tillsätta **ett fackombud** som valts bland arbetstagarna på arbetsplatsen för att övervaka att kollektivavtalet iakttas. Kommunen eller samkommunen ska skriftligt meddelas om **det fackombud** som valts.

De rättigheter som anges i detta avtal träder i kraft sedan arbetsgivaren fått ovan nämnda meddelande.

mom. 2 Huvudfackombud

Likaså har en fackförening rätt att bland kommunens eller samkommunens arbetstagare välja **ett huvudfackombud** och en ersättare eller, med beaktande av lokala förhållanden och tidigare praxis, **flera huvudfackombud**. Kommunen eller samkommunen ska skriftligt meddelas hur valet utfallit. Beträffande den valda ersättaren för **huvudfackombudet** ska dessutom varje gång meddelas när personen i fråga fungerar som vikarie för **huvudfackombudet**.

Fackombudsval kan verkställas under arbetstid och på arbetsplatsen på det villkor att man med arbetsgivaren kommer överens om arrangemangen i samband med valet.

Lokalt kan man även avtala om ett sådant förfarande enligt vilket samma **fackombud** och **huvudfackombud** fungerar såsom företrädare för såväl de tim- och de månadsavlönade arbetstagarna som tjänsteinnehavarna. Arbetstagarnas **huvudfackombud** kan även vara tjänsteinnehavarnas **fackombud**, om man lokalt avtalar om det.

mom. 3 Huvudfackombudets rättigheter

Ett huvudfackombud har rätt att i ärenden som hör till förtroendemannauppgiften besöka arbetsplatser under arbetstid efter att med sin egen arbetsledare ha kommit överens om en lämplig tidpunkt. **Ett huvudfackombud**, och av särskilda skäl även **ett fackombud**, har rätt att under arbetstid besöka olika verk och inrättningar för att kunna sköta ärenden som detta kollektivavtal medför, efter att ha kommit överens med arbetsledningen om detta.

Om det inte har ordnats en regelbundet återkommande arbetsbefrielse för **huvudfackombudet**, avtalas dock om en sådan mottagningstid per

vecka som behövs för skötsel av **fackombudsuppgifterna**.

Mottagningstidens längd avtalas lokalt med beaktande av antalet arbetstagare och övriga faktorer som inverkar på **fackombudsuppgifternas** mängd så att mottagningstiden är högst 3 timmar per vecka.

Personalens representant ska ges arbetsbefrielse enligt 20 § i samarbetslagen för skötseln av de uppgifter som avses i lagen (hänvisningsbestämmelse).

mom. 4 Ersättning för inkomstbortfall

Kommunen eller samkommunen ersätter de inkomster som **fackombuden** förlorar för att de är verksamma som **fackombud** eller på annat sätt fullgör uppdrag som överenskommits med arbetsgivaren. Likaså ersätts det inkomstbortfall som följer av att en förtroendeman deltar i en inspektion som arbetarskyddsinspektören förrättar på arbetsplatsen.

Ersättningen för inkomstbortfall till **huvudfackombud** och **fackombud** avtalas lokalt till exempel enligt § 35. Grundtimlönen för **ett huvudfackombud** i huvudsyssla ska vara minst så stor som den nedre gränsen i lönegrupp I A anger.

Ett **huvudfackombud** betalas **som ett individuellt tillägg** en ersättning på 0,48–1,64 €/timme och från 1.10.2025 eller från och med den löneperiod som börjar närmast detta datum 0,50–1,72 €/timme, vilket inkluderas i den ersättning för inkomstbortfall som anges i föregående stycke och i den lön som betalas för arbetad tid. Tilläggets storlek bestäms inom de nämnda gränserna med beaktande av hur omfattande **huvudfackombudets** uppgifter är och huruvida **huvudfackombudet** deltar i sådana utvecklingsprojekt som arbetsgivaren genomför och/eller i utvecklingen och införandet av produktivitetsbundna lönesystem.

I de fall då de timavlönades **huvudfackombud** även är **huvudfackombud** för månadsavlönade arbetstagare och/eller tjänsteinnehavare som är i majoritet, bestäms tillägget enligt **fackombudsarvodet** för ett månadsavlönat **fackombud** omräknat till timlön inom de gränser som anges i föregående moment.

Tillägget betalas även till **huvudfackombudets** ersättare, om han eller hon enligt meddelande till chefen sköter **fackombudsuppdraget** under minst två veckor.

Tillägget kan med stöd av ett lokalt avtal betalas till något annat **fackombud** i stället för till **huvudfackombudet**, särskilt i samband med planering och tillämpning av produktivitetsbundna lönesystem.

mom. 5 Övertidsersättning

Om **ett fackombud** efter ordinarie arbetstid utför uppgifter som

överenskommits med arbetsgivaren, betalas övertidsersättning för den förlorade tiden.

mom. 6 Ersättning för färdkostnader

Eventuella färdkostnader till följd av **fackombudsuppgifterna** ersätts, om inte något annat avtalas lokalt, enligt taxan för allmänna kommunikationsmedel i de fall där arbetsgivaren med stöd av mom. 4 och 5 ersätter **fackombudets** inkomstbortfall.

mom. 7 Omplacering

Om det ordinarie arbetet för den som valts till **huvudfackombud** försvårar skötseln av **fackombudsuppdraget** och det därför ordnas något annat arbete för personen i fråga, får arrangementet inte medföra minskad inkomst.

mom. 8 Arbetsutrymme

Arbetsgivaren ska ordna en plats för förvaring av handlingar och kontorsmaterial som **huvudfackombudet** behöver i sitt uppdrag. Då arbetsplatsens storlek förutsätter det, ska arbetsgivaren se till att det finns en ändamålsenlig plats där de samtal som är nödvändiga för **fackombudsuppgifterna** kan föras.

mom. 9 Övriga rättigheter

En arbetstagare som är **fackombud** får medan uppdraget pågår eller på grund av uppdraget inte omplaceras i ett sämre avlönat arbete och inte heller utan giltigt skäl förflyttas till en annan arbetsplats.

Ett fackombud får inte avskedas från sitt arbete på grund av **fackombudsuppdraget**.

Om **ett fackombuds** arbetsavtal hävs och **fackombudet** bestrider hävningen, ska arbetsgivaren betala **fackombudet** ett belopp som motsvarar en månads lön, såvida talan i ärendet väcks inom fyra veckor efter det att arbetsavtalet har hävts.

Ett huvudfackombuds arbetsavtal får inte heller sägas upp eller hävas på grund av sjukdomsfall som avses i arbetsavtalslagen.

Bestämmelserna om uppsägning av **fackombud** tillämpas också på en **huvudfackombudskandidat** som en i mom. 1 avsedd förening vid sitt möte eller på något annat sätt ställt upp, om föreningen skriftligt har meddelat kommunen att personen i fråga har ställts upp. Det skydd som gäller kandidater vidtar ändå tidigast 3 månader före ingången av mandattiden för **det huvudfackombud** som ska väljas, och det upphör, i fråga om andra kandidater än den som blivit vald, efter att föreningen konstaterat valresultatet.

I 6 månader efter att **huvudfackombudsuppdraget** avslutats tillämpas bestämmelserna om uppsägning av **fackombud** också på en arbetstagare som varit **huvudfackombud**.

Om **ett fackombuds** arbetsavtal har upphört i strid med detta avtal,

ska arbetsgivaren i ersättning betala **fackombudet** minst 10 och högst 30 månaders lön. Som en ersättningshöjande faktor ska man beakta att de rättigheter som följer av detta avtal har kränkts. Om domstolen bedömer att det finns förutsättningar för att fortsätta anställningsförhållandet eller för att återuppta ett redan avslutat anställningsförhållande, men anställningen trots det inte fortsätter, ska detta beaktas som ett synnerligen vägande skäl när ersättningens storlek bestäms.

En arbetstagare som är **fackombud** får inte på grund av sitt **fackombudsuppdrag** försättas i en sämre ställning än andra arbetstagare när rekommendationsavtalet om kommunal personalutbildning tillämpas. Särskilt när **fackombudsuppdraget** avslutas ska uppmärksamhet ägnas åt **huvudfackombudets** behov av personalutbildning, med beaktande av befrielsen från arbetet, **fackombudsperiodens** längd och eventuella förändringar som skett i arbetet.

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 **huvudfackombudet** rätt att få del av dessa uppgifter.

Tillämpningsanvisning

Ett huvudfackombud har rätt att en gång per kalenderår få följande uppgifter om de arbetstagare som **huvudfackombudet** representerar:

- 1) efternamn 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 ska arbetsgivaren separat ge 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 ska arbetsgivaren på **huvudfackombudets** begäran 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.

Huvudfackombudet ska hålla de ovan nämnda uppgifter som han eller hon har fått ta del av för sitt uppdrag konfidentiella.

För att kunna sköta informationsförmedlingen ska **fackombudet** 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.

Fackombudet ska ges uppgifter om rehabiliteringsplaner och planering av verksamhet som upprätthåller arbetsförmågan.

I 6 § i lagen om samarbete mellan arbetsgivare och arbetstagare i kommuner och välfärdsområden (449/2007) bestäms om personalrepresentanternas rätt att få information. På basis av bestämmelsen ska 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 **fackombudets** rätt att på begäran få uppgifter om hyrd arbetskraft och underleverans (hänvisningsbestämmelse).

§ 72 Arbetarskyddsfullmäktig

mom. 1 Arbetarskyddfullmäktigens ställning och inkomstbortfall

En arbetarskyddsfullmäktig får inte omplaceras i något annat arbete utan giltig orsak. Om det ordinarie arbetet för en arbetarskyddsfullmäktig försvårar skötseln av fullmäktigeuppdraget och något annat arbete därför ordnas eller personen i fråga helt eller delvis befrias från arbetet, får arrangemanget inte medföra minskad inkomst. Ersättningen för inkomstbortfall till en arbetarskyddsfullmäktig räknas ut i enlighet med § 71 mom. 4 andra stycket.

mom. 2 Ersättning till en arbetarskyddsfullmäktig

En arbetarskyddsfullmäktig betalas en ersättning på **0,60 €/timme och från 1.10.2025 eller från och med den löneperiod som börjar närmast detta datum 0,63 €/timme**, vilket inkluderas i den ersättning för inkomstbortfall som avses i § 71 mom. 4 andra stycket och i den lön som betalas för arbetad tid.

Om arbetarskyddsfullmäktigen representerar 700 eller fler anställda är ersättningen dock **1,66 €/timme och från 1.10.2025 eller från och med den lönebetalningsperiod som börjar närmast detta datum 1,72 €/timme**.

De höjda ersättningarna i detta stycke gäller till slutet av avtalsperioden.

mom. 3 Arbetarskyddsfullmäktigens ersättare

Om arbetarskyddsfullmäktigen på grund av ett tillfälligt hinder inte kan sköta sina uppgifter, sköter en ersättare de av

arbetarskyddsfullmäktigens nödvändiga uppgifter som inte kan vänta tills arbetarskyddsfullmäktigens hinder upphör (29 § 3 mom. i lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen 44/2006).

Om den ordinarie arbetarskyddsfullmäktigen tillfälligt är förhindrad att sköta sitt uppdrag som arbetarskyddsfullmäktig, betalas även arbetarskyddsfullmäktigens ersättare ersättning enligt mom. 2 ovan efter att den ordinarie arbetarskyddsfullmäktigens hinder har pågått utan avbrott i minst en månad, men högst så länge som ersättaren sköter den ordinarie arbetarskyddsfullmäktigens uppdrag.

mom. 4 Arbetarskyddsfullmäktigens uppsägningsskydd

Arbetsgivaren får säga upp en arbetarskyddsfullmäktigs tjänsteförhållande eller arbetsavtal endast på de grunder som anges i lagen (hänvisningsbestämmelse).

Om en arbetarskyddsfullmäktigs arbetsavtal hävs och arbetarskyddsfullmäktigen bestrider hävningen, ska arbetsgivaren betala arbetarskyddsfullmäktigen ett belopp som motsvarar en månads lön, förutsatt att talan i ärendet väcks inom fyra veckor från att arbetsavtalet hävdes.

Om en arbetarskyddsfullmäktigs arbetsavtalsförhållande har avslutats i strid med detta avtal, ska arbetsgivaren i ersättning betala arbetarskyddsfullmäktigen minst 10 och högst 30 månaders lön. Ersättningen ska bestämmas enligt de grunder som anges i arbetsavtalslagen.

Bilaga 1 Grundtimlöner och löner för unga arbetstagare

Grundtimlöner och löner för unga arbetstagare

Grundtimlöner från 1.6.2025	
Lönegrupp	€/timme
I A	14,36 – 15,49
I B	12,84 – 14,01
I C	11,89 – 12,54
II A	11,35 – 11,57
II B	11,13 – 11,10
III	10,13 – 10,83
IV	9,42
Ø	9,65
Lönerna för arbetstagare under 18 år t.o.m. 30.9.2022	9,40 – 9,07
Grundtimlöner från 1.10.2025	
Lönegrupp	€/timme
I A	14,78 – 15,58
I B	13,24 – 14,09
I C	12,28 – 12,61
II A	11,73 – 11,64
II B	11,50 – 11,16
III	10,19 – 10,89
IV	9,47
Ø	9,70
Lönerna för arbetstagare under 18 år från 1.10.2022	9,77 – 9,12

Bilaga 2 Inplacering i lönegrupper

Tillämpningsanvisning

Arbetstagaren ska uppfylla alla förutsättningar som räknas upp under rubriken "Arbetet förutsätter" för att han eller hon ska kunna hör till lönegruppen i fråga. I fråga om beskrivningarna under rubriken "Till denna grupp hör till exempel" behöver däremot i regel bara en uppfyllas.

Lönegrupp I A

Mycket erfaren yrkesarbetare

Arbetet förutsätter

- särskild yrkes-, planerings- och tillämpningsförmåga, vilket innebär att arbetstagaren har betydligt större ansvar än andra med motsvarande arbete
- mycket gedigen erfarenhet och/eller yrkesutbildning.

Till denna grupp hör till exempel

- arbetstagare med arbetsledaransvar
- specialyrkesmän
- arbetstagare med många sysslor i krävande uppgifter, som förutsätter att arbetstagaren behärskar flera krävande yrkesarbeten

Lönegrupp I B

Äldre yrkesarbetare

Arbetet förutsätter

- självständighet och mångsidighet
- behärskande av något krävande yrkesarbete eller grundläggande yrkeskunskap i flera yrken
 - arbetstagaren klarar självständigt av antingen krävande yrkesarbete eller mångsidiga arbetsuppgifter som hör till flera yrken och som annars skulle placeras i lönegrupp I C
- gedigen erfarenhet och/eller yrkesutbildning

Till denna grupp hör till exempel

- bilmontörer, bilelmontörer, fimmekaniker, svetsare, fräsare, målare, plåtslagare, telefonmontörer, rörmontörer, VVS-, el- och maskinmontörer, olika slags smeder och övriga motsvarande yrken.
 - Till denna grupp hör dock inte arbetstagare som har yrkeskompetens, men inte tre års erfarenhet av arbete som yngre yrkesarbetare (II A)
 - Efter tre års arbete som yngre yrkesarbetare (II A), flyttas arbetstagaren till denna grupp (I B).
- 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, platser, friluftsanläggningar och friluftsområden.

- Maskinanvändare som använder tre eller flera olika arbetsmaskiner eller enligt arbetsgivarens önskan endast en maskin (väghyvel eller grävmaskin).
- Maskinförare som använder olika arbetsmaskiner eller, enligt överenskommelse, endast 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/platser, friluftsanläggningar och friluftsområden som förutsätter erfarenhet
- special- och lastbilschaufförer
- maskinanvändare som använder två stora arbetsmaskiner eller flera små (traktor, sopmaskin e.d.).
- maskinförare som använder en eller flera liknande maskiner

Lönegrupp II A

Yngre yrkesarbetare

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

- Till gruppen hör arbetstagare som utför arbeten som anges i exempellistan i lönegrupp I B och som arbetstagaren skaffat sig yrkeskompetens för genom läroavtal eller yrkesutbildning och som arbetstagaren har minst 12 månaders arbetserfarenhet av.

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

Lönegrupp II B

Krävande diverse- och hjälparbeten Övriga arbeten

Till denna grupp hör till exempel arbetstagare som arbetar i krävande diverse- och hjälparbeten eller kontinuerligt under menliga förhållanden, med assisterande uppgifter, tillfälliga säsongsarbetare i rengörings-, trädgårds- och motsvarande arbete samt tillfälliga arbetstagare som anställts för högst 6 månader och som saknar den yrkeskunskap och/eller arbetserfarenhet som behövs för uppgifter i lönegrupp I-IIA.

Till gruppen hör också elever med läroavtal. För arbetstagare som under ledning av en annan arbetstagare i begränsad utsträckning utför uppgifter som hör till uppgiftshelheten kan grundtimlönen vara 1,0 € lägre än den minimigrundtimlön som fastställts för gruppen.

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.

Tillämpningsanvisning

Om personen har ett arbetsavtalsförhållande när läroavtalet ingås och uppgifternas svårighetsgrad förblir densamma, sänks grundtimlönen inte.