

Allmänt
kommunalt
tjänste- och
arbetskolektiv-
avtal
2005–2007

Ändrade avtalsbestämmelser

KAPITEL I
ALLMÄN DEL

§ 2 Avtalets förhållande till tidigare anställningsvillkor

mom. 3 Slopats

§ 8 Anställningen fortsätter utan avbrott

Anställningsförhållandet anses inte ha avbrutits, om en tjänsteinnehavare inom samma kommun/samkommun utan en enda mellandag övergår från ett tjänsteförhållande till ett annat, eller en arbetstagare med stöd av ett nytt arbetsavtal övergår till en annan uppgift eller en tjänsteinnehavare övergår till ett arbetsavtalsförhållande eller en arbetstagare till ett tjänsteförhållande.

§ 9 Uppvisande av läkarintyg

Arbetstagare

När en arbetstagare tillträder en anställning eller övergår till en annan uppgift, skall han på begäran visa upp ett godtagbart läkarintyg över sitt hälsotillstånd. Om en arbetstagare inte visar upp intyget inom utsatt tid när han tillträder en anställning, förfaller arbetsavtalet dagen efter den utsatta tiden. En övergång till en annan uppgift inhiberas om arbetstagaren inte visar upp intyget inom utsatt tid.

Tillämpningsdirektiv

Arbetstagaren skall underrättas om att han är skyldig att visa upp ett läkarintyg när arbetsavtalet ingås och när han övergår till en annan uppgift. Samtidigt skall han upplysas om risken för att arbetsavtalet kan förfalla eller övergången inhiberas. Skyldigheten att visa upp läkarintyg gäller inte sådana fall då arbetsgivaren ensidigt bestämmer att arbetstagaren skall övergå till en annan uppgift.

KAPITEL II
AVLÖNING

§ 1 Tjänsteinnehavarnas och arbetstagarnas rätt till lön

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

Tillämpningsdirektiv

(slopat, flyttat till kap. I § 8)

§ 2 Lönesystemet

Lönesystemet har som mål att främja kommunernas och samkommunernas resultat, motivera de anställda till goda arbetsprestationer och säkra att kommunsektorns löner är konkurrenskraftiga. Målen eftersträvas med hjälp av rättvisa löner som grundar sig på

- 1 arbetsuppgifterna och deras svårighetsgrad (uppgiftsrelaterad lön) och
- 2 arbetsresultat, yrkesskicklighet och anställningstid (individuellt tillägg)

Utöver detta är det möjligt att betala resultatbonus, som baserar sig på arbetsenhetens resultat, och andra tillägg, arvoden och ersättningar som nämns i detta avtal.

Med grundlön avses den uppgiftsrelaterade minimigrundlönen för respektive lönesättningspunkt.

§ 3 Minimilön

mom. 1 För en heltidsarbetande och fullt arbetsför person som fyllt 17 år är minimilönen per månad för ordinarie arbetstid inklusive naturaförmåner 1 192,13 euro fr.o.m. 1.3.2005. Bestämmelsen tillämpas på praktikanter och andra anställda i jämförbar ställning först när anställningsförhållandet till kommunen/samkommunen varat i tre månader.

§ 4 Lönesättning

mom. 1 Till tjänsteinnehavare och arbetstagare betalas grundlön minst enligt respektive lönegrupp i lönesättningen i bilagorna 1–8 eller grundlön enligt bilaga 12, 12 A eller 13, om inte något annat följer av bestämmelserna i detta avtal. Lönegruppen och den uppgiftsrelaterade lönen bestäms på basis av tjänsteinnehavarens eller arbetstagarens uppgifter och övriga förutsättningar som anges i respektive lönebestämmelser.

Tillämpningsdirektiv

1 Val av lönesättningspunkt

Den behöriga myndigheten i kommunen/samkommunen fastställer vilken lönegrupp som skall tillämpas på de tjänsteinnehavare och arbetstagare som omfattas av lönesättningen.

Om en lönebestämmelse gäller t.ex. endast kommuner av en viss storlek, tillämpas lönesättningspunkten inte i andra kommuner.

När man avgör om den uppgiftsrelaterade lönen är avtalsenlig räknas till den uppgiftsrelaterade lönen också värdet av tjänsteinnehavarens/arbetstagarens naturaförmåner och sådana tillägg som har karaktären av uppgiftsrelaterad lön.

2 Anställda utanför lönesättningen

Om det inte går att finna någon lönegrupp som arbetsuppgiften passar in på (den anställde står utanför lönesättningen), beslutar den behöriga myndigheten hur stor den uppgiftsrelaterade lönen skall vara. I detta val skall man beakta arbetsuppgifternas svårighetsgrad och göra jämförelser med sådana lönegrupper i lönesättningen, som på basis av uppgifternas art kan tjäna som hjälp vid bestämning av den uppgiftsrelaterade lönen. För arbetstagarnas del avtalas lönen genom arbetsavtal enligt principerna ovan.

3 Utbildningsangivelser i lönesättningen

Lönesättningen i bilagorna 1–8 tillämpas enligt följande:

- 1 Med uttrycket "av tjänsteinnehavaren/arbetstagaren förutsätts" avses att utbildningen eller examen i fråga är åtminstone ett av behörighetskraven för tjänsten/befattningen och att den anställde har denna examen eller utbildning. Om tjänsteinnehavaren/arbetstagaren saknar den utbildning som krävs tillämpas lönesättningspunkten med iakttagande av § 4 mom. 4.
- 2 Avsikten med uttrycket "uppgiften förutsätter i allmänhet - - - examen" är att beskriva uppgiftens svårighetsgrad. Det är alltså möjligt att tillämpa bestämmelsen också på anställda som inte avlagt nämnda examen.
- 3 Med uttrycket "kompetens: en viss examen eller utbildning" avses att lönesättningspunkten tillämpas på dem som har denna examen. Om tjäns-

teinnehavaren/arbetstagaren saknar den utbildning som krävs tillämpas lönesättningspunkten med iakttagande av § 4 mom. 4.

Den kompetens som anges i lönesättningen utgör inget behörighetskrav för tjänsten eller befattningen, utan enbart en lönegrund. Behörighetsvillkoren bestäms, beroende på fallet, i lag, förordning, instruktion, beslut av en behörig myndighet eller i samband med anställningen.

Högskoleexamina (högre högskoleexamina, lägre högskoleexamina och yrkes-högskoleexamina) definieras i 1 § förordningen om högskolornas examenssystem (464/1998). Mer specifika bestämmelser om högskoleexamina finns i universitetslagen (715/2004) och yrkeshögskolelagen (351/2003). Bestämmelser om yrkesinriktade grundexamina finns i lagen om yrkesutbildning (630/1998) och bestämmelser om yrkesexamina och specialyrkesexamina i lagen om yrkesinriktad vuxenutbildning (631/1998). Examina som avlagts utomlands likställs med examina som avlagts i Finland endast i de fall som bestäms i lag eller som avgjorts med stöd av lagen.

Dyrortsklassificering

mom. 2 Om en lönesättningspunkt har dyrortsklassificerats bestäms den lönegrupp i lönesättningen som skall tillämpas på en tjänsteinnehavare/arbetstagare utifrån den vid respektive tidpunkt gällande dyrortsklassen för den kommun där den huvudsakliga arbetsplatsen är belägen.

Tillämpningsdirektiv

Sänkning av grundlönen p.g.a. avsaknad av erfarenhet

mom. 3 För en tjänsteinnehavare eller arbetstagare som inte under minst fem månader i sin egen eller en annan arbetsgivares tjänst har arbetat med uppgifter som anknyter till hans yrke, kan grundlönen vara högst 7 procent lägre än grundlönen enligt mom. 1. Denna bestämmelse om nedsättning av grundlönen kan inte tillämpas om det av tjänsteinnehavaren eller arbetstagaren förutsätts sådan legitimering som avses i lagen om yrkesutbildade personer inom hälso- och sjukvården (559/1994).

Tillämpningsdirektiv

Sänkning av grundlönen p.g.a. avsaknad av utbildning

mom. 4 Om en tjänsteinnehavares eller arbetstagares arbetsuppgifter motsvarar dem som anges i lönesättningen, men han saknar lämplig utbildning eller annan kompetens som anges där, tillämpas lönesättningen så, att tjänsteinnehavaren/arbetstagaren betalas en grundlön som är högst 15 % lägre än vad ifrågavarande lönebestämmelse i lönesättningen förutsätter. Med examen eller utbildning (oftast nämns endast examensnivån) avses i lönesättningen en sådan examen eller utbildning som lämpar sig för uppgiften.

Tillämpningsdirektiv

I dessa fall bestäms den uppgiftsrelaterade lönen enligt uppgifternas svårighetsgrad. Oberoende av avsaknaden av utbildning eller kompetens kan den uppgiftsrelaterade lönen vara den samma som för en anställd som uppfyller utbildningskraven, om uppgifternas svårighetsgrad till alla delar är lika.

För en tjänsteinnehavare eller arbetstagare som saknar den kompetens som förutsätts för tjänsten eller uppgiften och som inte under minst den tid som anges i mom. 3 har arbetat med uppgifter som anknyter till yrket, kan grundlönen totalt vara högst 15 procent lägre än grundlönen enligt mom. 1.

Om tjänsteinnehavaren/arbetstagaren uppnår den kompetens som förutsätts i den lönesättningspunkt som tillämpas på hans uppgifter, höjs den uppgiftsrelaterade lönen till åtminstone grundlönen fr.o.m. ingången av den månad som följer efter att han visat upp ett intyg över kompetensen.

§ 5 Bestämning av den uppgiftsrelaterade lönen

§ 6 Individuellt tillägg

mom. 2 De allmänna grunderna för betalningen av individuella tillägg klarläggs tillsammans med personalen eller dess representanter. Vid betalning av individuella tillägg skall olika tjänsteinnehavar- och arbetstagargrupper behandlas jämlikt. Till tjänsteinnehavaren/arbetstagaren skall på begäran meddelas grunderna för betalningen av hans individuella tillägg.

Tillämpningsdirektiv

Individuella tillägg utgör en del av systemet med motivationshöjande avlöning. Syftet med systemet är att förbättra resultaten och erbjuda ett stöd i arbetsledningen. Tanken är att de anställda får mer motivation för sitt arbete om de kan påverka lönen genom sin arbetsprestation. Belöning av individuella resultat är en viktig motivationsskapande faktor.

Grunderna för individuella tillägg

Grunderna för betalning av individuellt tillägg fastställs lokalt. Grunderna och deras tyngd kan variera från enhet till enhet.

Individuellt tillägg kan också betalas om den anställda är mångkunnig eller har särskilda kunskaper eller specialkompetens utöver det som behövs i hans ordinarie arbetsuppgifter och presterar goda arbetsresultat och om kunskaperna kan vara till nytta på andra områden inom arbetsenheten än den anställdes huvudsakliga ansvarsområde. Även andra faktorer som är av betydelse för arbetsresultatet kan beaktas. Sådana faktorer kan vara t.ex. samarbetsförmåga, ansvarskänsla, flexibilitet och utvecklingsvilja.

Vid anställning av nya tjänsteinnehavare/arbetstagare kan man redan från anställningens början betala ett individuellt tillägg som i första hand grundar sig på konstaterad yrkesskicklighet och arbetsresultat inom tidigare verksamhet. I undantagsfall kan t.ex. problem med tillgången på personal utgöra en grund för individuellt tillägg.

Arbetserfarenhet inverkar positivt på den anställdes yrkesskicklighet och arbetsresultat. Dessutom ger arbetserfarenheten i allmänhet säkerhet och tillförlitlighet i enhetens verksamhet, förbättrar samverkan, gör verksamheten smidigare och inverkar positivt på arbetsenhetens resultat. Arbetserfarenheten har således i praktiken en stor betydelse vid bedömning av arbetsprestationen och för betalning av det individuella tillägget.

Det individuella tillägget beviljas i regel tills vidare, men ett tidsbundet tillägg är också möjligt. Beviljande och ändring av det individuella tillägget bör basera sig på en bedömning av den anställdes arbetsprestation. Bedömningen kan till exempel genomföras årligen i samband med ett utvecklingssamtal. Prövningsbaserade individuella tillägg (mom. 1) kan sänkas enbart i situationer som anges i mom. 3.

Den behöriga myndigheten beslutar hur resultatet av bedömningen skall tillämpas vid de olika enheterna (t.ex. tidsplanen, kostnadsramen och bedömningens totala inverkan på lönen).

Behandlingen på lokal nivå

Principerna för bedömning och beviljande av individuella tillägg förhandlas fram lokalt med representanter för huvudavtalsorganisationerna i enlighet med § 14 mom. 2 i huvudavtalet, om man inte avtalar något annat i enlighet med § 13. Målet är att arbetsgivaren och personalen i så stor utsträckning som möjligt skall uppnå samförstånd när det gäller grunderna för individuella tillägg.

De anställdas närmaste chefer utför bedömningen med iakttagande av de bedömningsgrunder som nämns i avtalet samt lokalt fastställda grunder. Det är lättare att uppfylla kravet på objektivitet om bedömningen görs av två personer. Chefernas bedömningar bör vara objektiva och opartiska och de olika chefernas bedömningar bör vara sinsemellan jämförbara. Cheferna bör få tillräckligt med vägledning i användningen av individuella tillägg och bedömningen av arbetsprestationer.

Den behöriga myndigheten (t.ex. en ledande tjänsteinnehavare) beslutar om det individuella tillägget med beaktande av chefernas bedömning och en högre myndighets anvisningar.

Protokollsanteckning

Från och med 1.9.2005 skall arbetsgivaren använda minst 0,6 procent av summan av de uppgiftsrelaterade lönerna för personal i kommunen/samkommunen som omfattas av AKTA för betalning av individuella tillägg. Om minst 30 personer i kommunen eller samkommunen 1.9.2005 omfattas av samma lönesättningsbilaga skall arbetsgivaren fr.o.m. 1.9.2005 använda minst 0,6 % av deras sammanräknade uppgiftsrelaterade löner för betalning av provningsbaserade individuella tillägg till dessa anställda.

Från och med 1.9.2006 skall arbetsgivaren använda minst 0,8 procent av summan av de uppgiftsrelaterade lönerna för personal i kommunen/samkommunen som omfattas av AKTA för betalning av individuella tillägg. Om minst 30 personer i kommunen eller samkommunen 1.9.2006 omfattas av samma lönesättningsbilaga skall arbetsgivaren fr.o.m. 1.9.2006 använda minst 0,8 % av deras sammanräknade uppgiftsrelaterade löner för betalning av provningsbaserade individuella tillägg till dessa anställda.

Från och med 1.9.2007 skall arbetsgivaren använda minst 1,1 procent av summan av de uppgiftsrelaterade lönerna för personal i kommunen/samkommunen som omfattas av AKTA för betalning av individuella tillägg. Om minst 30 personer i kommunen eller samkommunen 1.9.2007 omfattas av samma lönesättningsbilaga skall arbetsgivaren fr.o.m. 1.9.2007 använda minst 1,1 % av deras sammanräknade uppgiftsrelaterade löner för betalning av provningsbaserade individuella tillägg till dessa anställda.

- mom. 3 Det individuella tillägget kan sänkas endast om lönegrunderna omprövas till följd av väsentliga förändringar i arbetsuppgifterna eller en betydlig försämring av arbetsresultaten av orsaker som beror på tjänsteinnehavaren/arbetstagaren själv. Tjänsteinnehavaren/arbetstagaren har dock rätt till åtminstone den årsbundna delen av det individuella tillägget enligt mom. 4.

Årsbunden del av det individuella tillägget

- mom. 4 Det individuella tillägget utgör minst 5 % av den uppgiftsrelaterade lönen när tjänsteinnehavaren/arbetstagaren i minst 5 år, och minst 10 % av den uppgiftsrelaterade lönen när tjänsteinnehavaren i minst 10 år har varit anställd i tjänste- eller arbetsavtalsförhållande

- 1 hos samma kommun/samkommun eller
- 2 hos någon annan arbetsgivare inom motsvarande bransch eller i sådana uppgifter som är av väsentlig nytta i de nuvarande uppgifterna.

Från den ovan nämnda tiden avdras tid i strejk och annan otillåten frånvarotid.

Tillämpningsdirektiv

Vad som är väsentlig nytta är en bedömningsfråga. Vad som skall betraktas som väsentlig nytta avgörs från fall till fall. Vid liknande fall följs en enhetlig praxis.

Protokollsanteckning

Det årstillägg som betalats 31.8.2004 bibehålls fr.o.m. 1.9.2004 till oförändrat belopp så länge som anställningsförhållandet till kommunen/samkommunen fortgår utan avbrott, om inte annat föranleds av § 14 i detta kapitel.

mom. 5 Det tillägg som avses i mom. 4 betalas från början av den kalendermånad som följer efter det att den tilläggsberättigande anställningstiden har uppfyllts. En tillförlitlig skriftlig utredning skall uppvisas över anställning hos andra arbetsgivare än kommunen/samkommunen. Om utredningen uppvisas retroaktivt betalas det tillägg som baserar sig på denna anställning retroaktivt för högst två år räknat från det att utredningen lämnades in.

§ 7 Resultatarvode

ÖVRIGA TILLÄGG OCH ARVODEN

§ 8 Motivationstillägg

§ 9 Språktillägg

Tjänsteinnehavare/arbetstagare kan betalas ett språktillägg som hör till den ordinarie lönen om uppgifterna förutsätter att den anställda utöver sitt modersmål behärskar det andra inhemska språket, samiska eller teckenspråk och språkraven inte har beaktats i den uppgiftsrelaterade lönen.

Tillämpningsdirektiv

Den språkkunskap som hör till kompetenskraven för tjänsten eller arbetet kan beaktas i den uppgiftsrelaterade lönen och övriga språkkunskaper kan beaktas i det individuella tillägget. I så fall betalas inget separat språktillägg.

§ 10 Fjärrortstillägg

Kommunen/samkommunen kan efter prövning betala tjänsteinnehavare/arbetstagare ett fjärrortstillägg i euro som en del av den ordinarie lönen. Till en tjänsteinnehavare/arbetstagare som 30.4.1995 fått ett fjärrortstillägg enligt det då gällande allmänna kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalet betalas fortsättningsvis ett motsvarande tillägg i euro så länge som anställningen hos arbetsgivaren i fråga fortsätter utan avbrott. En övergång till en annan tjänst eller ett annat arbete i kommunen/samkommunen eller en ändring i kommunindelningen inverkar inte på betalningen av fjärrortstillägget, förutsatt att det också i den nya tjänsten eller det nya arbetet och på det huvudsakliga tjänsteutövningsstället betalades fjärrortstillägg 1.1.1995.

Tillämpningsdirektiv

§ 11 Mötesarvoden

§ 12 Föreläsningensarvoden

Föreläsningensarvode kan betalas till en tjänsteinnehavare/arbetstagare som är utbildare vid en kurs eller föreläsning som kommunen/samkommunen ordnar för sin personal. Storleken på och grunderna för föreläsningensarvode bestäms lokalt.

SÄRSKILDA BESTÄMMELSER

§ 13 Lön för deltidssarbete

mom. 1 I deltidssarbete är den uppgiftsrelaterade lönen och tilläggen i euro lägre i samma proportion som tjänsteinnehavarens/arbetstagarens arbetstid är kortare än den fulla ordinarie arbetstiden enligt tjänste- eller arbetskollektivavtalet.

Tillämpningsdirektiv

Denna bestämmelse iakttas också när deltidssarrangemanget för en tjänsteinnehavare grundar sig på ett specialarrangemang i en enskild kommun eller samkommun.

Om deltidssarbetsstunden t.ex. ändras till heltid ökar den uppgiftsrelaterade lönen och tilläggen i euro i samma proportion, om inget annat har beslutats eller förutsatts t.ex. i fråga om den uppgiftsrelaterade lönen.

mom. 3 I bitjänster iaktas tidigare lönegrunder om inte något annat beslutas.

§ 14 Lön för arbetsgivarens representant

Tjänsteinnehavare

Oavsett vad som i övrigt bestäms i detta avtal, kan den behöriga myndigheten i kommunen eller samkommunen enligt prövning besluta om lönen för följande tjänsteinnehavare som företräder kommunen/ samkommunen i dennas egenskap av arbetsgivare:

- 1 kommundirektör och biträdande kommundirektör
- 2 ledande rektor i en samkommun
- 3 direktör som ansvarar för samkommunens förvaltning och ekonomi
- 4 personalchef i kommunen/samkommunen eller en sådan tjänsteinnehavare i motsvarande ställning som i huvudsakligen sköter personalfrågor.

Kommunala arbetsmarknadsverket avgör vid behov huruvida en tjänsteinnehavare som avses i punkt 3 eller 4 omfattas av denna paragraf.

Tillämpningsdirektiv

Kommunerna och samkommunerna kan fritt besluta om dessa tjänsteinnehavares löner och lönejusteringar samt om när justeringarna skall träda i kraft. Vid behov kan t.ex. kommundirektörens lön bestämmas som en fast månadslön utan individuellt tillägg e.d.

§ 15 Tjänsteinnehavare med avtalslön

§ 16 Ordinarie lön

En tjänsteinnehavares/arbetstagares ordinarie lön består av följande delar:

- 1 uppgiftsrelaterad lön eller motsvarande (exklusive naturaförmån)
- 2 individuellt tillägg och årstillägg
- 3 fjärrortstillägg
- 4 språktillägg
- 5 förtroendemannaersättning.

| § 17 Lönebetalning

| § 18 Uträkning av lön för kortare tid än en kalendermånad

| § 19 Arbetsgivarens kvittningsrätt

Tjänsteinnehavare

| mom. 2 Om innehållning för en tjänsteinnehavares del inte verkställs inom tre år efter utgången av det kalenderår då fordran uppkom, är kvittningsrätten förverkad.

| § 20 Lön under avstängning från tjänsteutövning

KAPITEL III
ARBETSTID

§ 2 Tjänsteinnehavare/arbetstagare som lyder under arbetstidslagen

mom. 1 Förutom bestämmelserna i detta kapitel tillämpas på de tjänsteinnehavare och arbetstagare som lyder under arbetstidslagen följande bestämmelser i arbetstidslagen, om inte något annat har avtalats angående dem i någon av bilagorna till detta avtal eller genom något annat tjänste- eller arbetskollektivavtal:

§ 5 mom. 3 (skyldigheten för tjänsteinnehavare att vara i beredskap), § 8 (arbetstiden för motorfordonsförare), § 9 mom. 2 (på kollektivavtal baserad ordinarie arbetstid), § 13 mom. 1 och 3 (flectid), § 14 mom. 1 och 3 (exceptionell ordinarie arbetstid), § 15 (förkortad arbetstid), § 18 (arbetstagarens samtycke och tjänsteinnehavarens skyldighet att utföra mertids- och övertidsarbete), § 19 (maximiantalet övertidstimmar), § 20 (inledande och avslutande arbete), § 21 (nödarbete), § 24 (arbetsavtals upphörande under en utjämningsperiod), § 26 (nattarbete) med de undantag som framgår av § 31 nedan, § 27 (skiftarbete och nattskift i periodarbete), § 29 (dygnsvila), § 30 (motorfordonsförarens dygnsvila), § 33 mom. 1 (söndagsarbete), § 36 (dispens), § 37 (arbetstidsbokföring) samt de särskilda bestämmelserna i kap. 8 (tid för väckande av talan, bestämmelsernas tvingande natur, straffbestämmelser m.m.).

TID SOM RÄKNAS IN I ARBETSTIDEN

§ 4 Arbetstid

mom. 2 Vissa specialsituationer

3 Kurser

Tid som används till utbildning räknas inte in i arbetstiden, ifall det inte är fråga om utbildning som har ordnats av arbetsgivaren själv och an knyter direkt till tjänsteinnehavarens tjänsteuppgifter/arbetstagarens arbetsuppgifter samt som är nödvändig med tanke på skötseln av dessa uppgifter och jämförbar med inskolning på arbetsplatsen, och som tjänsteinnehavaren inte kan vägra att delta i utan att försumma

sin tjänsteplikt och sina tjänsteuppgifter eller som arbetstagaren inte kan vägra att delta i utan att försumma sina arbetsskyldigheter.

Tillämpningsdirektiv

För deltagande i utbildning kan en tjänsteinnehavare/arbetstagare antingen ges ett tjänstereseförordnande eller på ansökan beviljas tjänst-/arbetsledighet.

Om arbetsgivaren ger ett tjänstereseförordnande för deltagande i utbildning bestäms lönen och ersättningarna för resor och övriga kostnader enligt bilaga 17.

Om tjänsteinnehavaren/arbetstagaren på ansökan har beviljats tjänst-/arbetsledighet, skall arbetsgivaren i beslutet samtidigt avgöra huruvida ledigheten är oavlönad eller avlönad eller huruvida partiell lön skall betalas och i vilken omfattning arbetsgivaren eventuellt deltar i övriga kostnader. Som kostnader betraktas de egentliga utbildningskostnaderna och/eller resekostnaderna. Arbetsgivaren kan delta i kostnaderna t.ex. genom att bevilja ett stipendium eller betala en viss andel av kostnaderna (t.ex. 50 % eller högst 70 euro av både utbildnings- och resekostnaderna).

I och med att man i allmänhet på förhand är medveten om en kommande utbildning och tjänstereseförordnande eller beviljad tjänst-/arbetsledighet för utbildningen bör detta beaktas t.ex. när arbetsskiftförteckningen görs upp. Tjänstereseförordnande för deltagande i utbildning bör inte ges under en ledig dag. Om detta blir nödvändigt kan ledigheten vid behov flyttas.

§ 5 Beredskapstid

mom. 1 Med beredskap avses att en tjänsteinnehavare/arbetstagare skall vara anträffbar så att han vid behov kan kallas i arbete. Som beredskap betraktas inte en skyldighet att vara i arbetsberedskap på arbetsplatsen, utom i det fall att tjänsteinnehavaren/arbetstagaren har fått tillstånd att fullgöra sin beredskap enligt eget val, antingen på arbetsplatsen eller, på vissa villkor, utanför den. Beredskapstiden räknas inte in i arbetstiden. Beredskapstidens längd och beredskapens karaktär av upprepad företeelse får inte oskäligt försvåra tjänsteinnehavarens/arbetstagarens möjligheter att disponera sin ledighet. I fråga om en tjänsteinnehavare grundar sig skyldigheten att vara i beredskap på avtal eller förordnande, och i fråga om arbetstagare grundar sig skyldigheten på avtal.

Tillämpningsdirektiv

För beredskap bör sådana skriftliga anvisningar ges att tjänsteinnehavaren/arbetstagaren är medveten om de rättigheter och skyldigheter som hör samman med beredskapen (t.ex. den tid inom vilken han senast skall infinna sig på arbetsplatsen). Bestämmelser om tjänsteinnehavarens skyldighet att vara i beredskap ingår i 5 § 3 mom. arbetstidslagen (hänvisningsbestämmelse).

Om tjänsteinnehavaren/arbetstagaren kallas i arbete under beredskap, räknas den tid som åtgått till att utföra arbetet in i arbetstiden, och för denna tid ges inte ersättning för beredskap. Tid som åtgått för resor till och från arbetsplatsen under beredskap räknas inte in i arbetstiden.

Om arbetsgivaren med tanke på beredskapen har ordnat en bostad som inte kan anses vara tjänsteinnehavarens/arbetstagarens egentliga bostad, men där arbetsgivaren har förpliktat denne att vara i beredskap, räknas skyldigheten att vistas i denna bostad in i arbetstiden, och det är inte fråga om beredskap.

mom. 2 ---

Ersättning för beredskap

mom. 3 Om en tjänsteinnehavare/arbetstagare ålagts beredskap betalas för varje beredskapstimme en penningersättning som motsvarar 20–30 % av den oförhöjda timlönen, alternativt ges motsvarande ledighet. När ersättningen bestäms beaktas de begränsningar som beredskapen medför för tjänsteinnehavaren/arbetstagaren, såsom till exempel hur långt han kan röra sig och den tid som maximalt får åtgå för ankomst till arbetsplatsen.

mom. 4 Om arbetsgivaren undantagsvis har ålagt tjänsteinnehavaren/arbetstagaren att vara anträffbar i sin bostad så att han vid behov kan kallas i arbete bestäms ersättningen för beredskapen enligt 5 § 2 mom. i arbetstidslagen. Beredskap av detta slag som fullgjorts kl. 24.00–6.00 ersätts endast till sådana tjänsteinnehavare/arbetstagare som lyder under arbetstidslagen. Till dem som står utanför arbetstidslagen betalas en separat skälig ersättning för den olägenhet som inkallelsen i arbete under tiden i fråga föranleder.

mom. 5 I periodarbete kan, när perioden avbryts, tidsersättning för beredskap användas för att fylla ut ett underskott i den ordinarie arbetstiden enbart till en sådan mängd som man i respektive fastställda arbetsskiftsförteckning på förhand har planerat att fylla ut med tidsersättning för bostadsberedskap. Om semester, tjänstledighet/arbetsledighet med fulla löneförmåner eller avlönad sjukledighet för en tjänsteinnehavare/arbetstagare i periodarbete varar minst från måndag till fredag och tjänsteinnehavaren/arbetstagaren har ålagts att vara i beredskap under denna period, betalas penningersättning för beredskapen eller ges ersättning i form av ledighet under en senare period.

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

- mom. 1 Till dem som är i ledande eller självständig ställning, frånsett dem som räknas upp i mom. 3, ges under de förutsättningar som nämns i § 21
- 1 för mertidsarbete som överstiger den ordinarie arbetstiden per vecka eller den ordinarie arbetstiden under en arbetsperiod som är längre än en vecka, i ersättning i form av ledighet under ordinarie arbetstid en timme för varje timme mertidsarbete eller i penningersättning den oförhöjda timlönen. För övertidsarbete ges, när det är fråga om arbetstid som överstiger 38 timmar 15 minuter i veckan, eller under en utjämningsperiod 38 timmar 15 minuter multiplicerad med antalet veckor i utjämningsperioden, i övertidsersättning timlönen förhöjd med 50 % eller motsvarande ledighet,
 - 2 för lördagsarbete lördagsersättning enligt § 19 mom. 2,
 - 3 för beredskap beredskapsersättning enligt § 5 mom. 3, dock inte för beredskapstimmar kl. 24.00–6.00, om inte den behöriga myndigheten i kommunen/samkommunen finner det skäligt, och
 - 4 för söndagsarbete utöver den ordinarie lönen en oförhöjd timlön eller motsvarande ledighet för varje söndagsarbetstimme.

Dessutom ges sjukhusfysiker kvälls- och nattersättning för kvälls- och nattarbete enligt § 20 mom. 1 och 2. Till en tjänsteinnehavare som arbetsgivaren har beordrat beredskap i socialjour ges, i avvikelse från punkt 3, ersättning också för beredskapstimmar som infaller kl. 24.00–6.00. Om tjänsteinnehavaren under denna beredskap kallas i arbete under tid som berättigar till kvälls- eller nattersättning ges sådan ersättning enligt § 20 mom. 1 och 2. Kvälls-, natt- och skiftersättning enligt § 20 kan ges också till andra tjänsteinnehavare/arbetstagare som avses i detta moment, om den behöriga myndigheten i kommunen/samkommunen finner det skäligt.

Ersättningarna ges senast under de tre kalendermånader som följer på utgången av den vecka eller period under vilken det arbete som berättigar till ersättningen har utförts.

Tillämpningsdirektiv

ARBETSTIDSHANDLINGAR OCH NATTARBETE

§ 31 Nattarbete

Utöver vad som i 26 § 1 mom. arbetstidslagen (605/1996) bestäms om när nattarbete får utföras, kan nattarbete beordras om skötseln av lagstadgade uppgifter förutsätter att arbetet utförs mellan kl. 23 och kl. 6.

KAPITEL IV
SEMESTER

§ 5 Semesterns längd

mom. 1 Semesterns längd bestäms utgående från antalet fulla kvalifikationsmånader som avses i § 3, den anställningstid som berättigar till årsbunden del av det individuella tillägget och anställningsförhållandets längd.

Tillämpningsdirektiv

mom. 3 För en tjänsteinnehavare/arbetstagare bestäms semesterns längd på följande sätt:

- 1 Tjänsteinnehavaren/arbetstagaren har 31.3 varit anställd hos den egna kommunen eller samkommunen och han har vid utgången av det kvalifikationsår som slutar då omedelbart och utan avbrott varit anställd i minst 6 månader, och han har då haft minst 15 år av anställningstid som berättigar till årsbunden del av det individuella tillägget.

Fulla kvalifikationsmånader	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Tabell A Semesterdagar	3	6	9	12	15	18	21	24	27	30	33	38
Tabell B Semesterdagar	3	5	8	10	13	15	18	20	23	25	28	30

För den som 31.3.1999 varit anställd hos kommunen eller samkommunen anses, om anställningen fortgår utan avbrott, med avvikelse från punkt 1, som ovan nämnd anställningstid den tid som enligt det allmänna kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalet 1998–1999 t.o.m. 31.3.1999 har räknats som anställningstid som inverkar på rätten till semester.

Exempel

En tjänsteinnehavare/arbetstagare har anställts 1.10.2004 och har 31.3.2005 haft 15 års anställningstid som berättigar till årsbunden del av det individuella tillägget. Semestern för det kvalifikationsår som slutade 31.3.2005 bestäms enligt punkt 1. När anställningen upphör 31.7.2005 har tjänsteinnehavaren/arbetstagaren tjänat in semester enligt punkt 1 tabell B för det kvalifikationsår som börjat 1.4.2005, eftersom han redan i slutet av det kvalifikationsår som slutade 31.3.2005 var kvalificerad för intjäningsregeln i punkt 1. Tabell B tillämpas eftersom han inte längre kommer att vara anställd under semesterperioden

(2.5–30.9.2006) för det kvalifikationsår som började 1.4.2005 och slutar 31.3.2006.

- 2 a) Tjänsteinnehavarens/arbetstagarens anställning hos kommunen eller samkommunen, med undantag av värnpliktstid i aktiv tjänstgöring, tid i vapenfri tjänstgöring eller tid i civiltjänstgöring, har vid utgången av det kvalifikationsår som föregår semesterperioden fortgått utan avbrott under minst ett år.
- b) Tjänsteinnehavaren/arbetstagaren har 31.3 varit anställd hos kommunen eller samkommunen och hans anställning har vid utgången av det kvalifikationsår som slutar då omedelbart och utan avbrott pågått i 6 månader, och han har minst 5 år av anställningstid som avses i punkt 1.

Fulla kvalifikations- månader	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Tabell A Semesterdagar	3	5	7	9	12	15	18	20	22	24	26	28
Tabell B Semesterdagar	3	5	7	9	11	13	15	17	20	21	24	25

Exempel

Tjänsteinnehavaren/arbetstagaren har blivit anställd 1.9.2004. 15 års anställningstid som berättigar till årsbunden del av det individuella tillägget uppfylls 10.4.2005. Anställningen upphör 31.12.2005. Rätten till semester för tiden 1.4.2005–31.12.2005 bestäms enligt tabell B i § 5 mom. 3 punkt 2 eftersom han 31.3.2005 inte hade uppnått 15 års anställningstid som berättigar till årsbunden del av det individuella tillägget och eftersom han inte längre kommer att vara anställd under semesterperioden (2.5–30.9.2006) för det kvalifikationsår som börjat 1.4.2005 och slutar 31.3.2006.

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

§ 7 Semestertidpunkten

mom. 2 Semester får inte förläggas till samma tid som avlönad moderskapsledighet.

Tillämpningsdirektiv

Semester kan däremot förläggas till samma tid som oavlönad moderskapsledighet eller föräldraledighet som beviljas som en fortsättning på den, och då förlänger semestertiden varken moderskaps- eller föräldraledigheten.

mom. 3 Semesterdelar som förläggs till semesterperioden och utanför semesterperioden ges i en följd, ifall man inte kommer överens om något annat med tjänsteinnehavaren/arbetstagaren.

mom. 4 Innan tidpunkten för semester bestäms skall tjänsteinnehavaren/arbetstagaren eller hans representant ges tillfälle att framföra sin åsikt om tidpunkten. Tjänsteinnehavaren/arbetstagaren skall meddelas tidpunkten för semestern, om möjligt en månad, men senast 2 veckor innan semestern eller en del av den börjar, ifall man inte kommer överens om något annat med personen i fråga.

§ 14 Semesterpenning

mom. 2 Om ett oavlönat avbrott i tjänsteutövningen/arbetet eller en partiellt avlönad sjukledighet uppkommer i juli, räknas semesterpenningen på den ordinarie månadslön som tjänsteinnehavaren/arbetstagaren skulle ha tjänat om han hade varit i tjänst hela juli. Om anställningen har upphört före tidpunkten för betalning av juli månads lön, räknas semesterpenningen ut på den ordinarie månadslönen för den fulla kalendermånad som föregått anställningens upphörande eller, om ingen ordinarie månadslön har betalats för denna månad eller någon sådan månad inte existerar, på den månadslön som tjänsteinnehavaren/arbetstagaren skulle ha tjänat om han hade varit anställd den nämnda månaden.

Exempel

En tjänsteinnehavare/arbetstagare har varit anställd 15.5–3.6. Under tiden 10.5–22.5 har lönen betalats enligt en månadslön på 1 700 euro och 23.5–3.6 har han skött ett vikariat där lönegrunden utgjorts av en månadslön på 1 850 euro. Grunden för beräkning av semesterpenningen är

$$\frac{13 \times 1700 + 9 \times 1850}{22} = 1761,36 \text{ euro.}$$

Semesterpenningen är därmed
4 % x 1761,36 euro.

KAP. V
TJÄNST-, ARBETS- OCH FAMILJELEDIGHET

SJUKLEDIGHET

§ 1 Rätt till sjukledighet

mom. 1 — — —

mom. 2 Arbetsförmågan skall påvisas genom ett godtagbart läkarintyg. Arbetsförmågan kan påvisas också på något annat tillförlitligt sätt i fråga om arbetsförmåga som varar högst fem dagar eller, enligt beslut av den behöriga myndigheten, också i fråga om arbetsförmåga som varar längre än fem dagar, såvida inte den som beviljar sjukledigheten av särskilda skäl anser att det också i dessa fall behövs ett läkarintyg.

Tillämpningsdirektiv

Ett annat tillförlitligt sätt kan till exempel vara ett intyg av en hälsovårdare eller sjukskötare. Den behöriga myndigheten kan också besluta att det vid mycket kort sjukfrånvaro inte behövs något intyg, utan enbart tillstånd av chefen. För att få dagpenning enligt sjukförsäkringslagen skall den försäkrade i allmänhet visa folkpensionsanstalten ett godtagbart läkarintyg över sin sjukdom, förutom för den så kallade självrisktiden.

mom. 3 Sjukledighet beviljas utan särskild ansökan för den tid som anges i läkarintyget eller som klargjorts på något annat sätt i enlighet med mom. 2.

Tillämpningsdirektiv

För att få sjukledigt bör tjänsteinnehavaren/arbetstagaren vara oförmögen att utföra sitt eget arbete och i allmänhet visa detta med läkarintyg eller ett annat intyg som avses i mom. 2. Ett intyg över till exempel besök hos läkare, undersökningar, rehabilitering eller poliklinikbesök är inte tillräckligt. Om en läkare har skrivit ut ett intyg över arbetsförmåga retroaktivt, bör han motivera varför intyget skrivs ut i efterhand.

I regel beviljas sjukledigheten enligt läkarintyget eller ett annat intyg som avses i mom. 2. Ett läkarintyg eller ett annat intyg som avses i mom. 2 är dock endast ett sakkunnigutlåtande, som den behöriga myndigheten kan avvika ifrån av grundad anledning. Om det visar sig att tjänsteinnehavaren/arbetstagaren trots läkarintyg inte har varit arbetsförmögen (han har t.ex. utfört liknande arbete under sjukledigheten) har han inte rätt till avlönad sjukledighet.

En tjänsteinnehavare/arbetstagare skall utan obefogat dröjsmål visa arbetsgivaren ett godtagbart läkarintyg eller annat intyg som avses i mom. 2 över sin arbetsförmåga. Om ett läkarintyg av grundad anledning inte kan godkännas, kan arbetsgivaren på egen bekostnad sända tjänsteinnehavaren/arbetstagaren att undersökas av en läkare som arbetsgivaren anvisar.

En tjänsteinnehavare/arbetstagare är berättigad att få sjukledigt på grund av plötslig tandsjukdom för den tid som behövs för vårdåtgärden, om den plötsliga tandsjukdomen kräver vård under samma dag eller under samma arbetsskift, och tjänsteinnehavaren/arbetstagaren inte kan få vård utom arbetstiden. Arbetsoförmågan och behovet av brådskande vård skall visas med ett intyg av tandläkaren.

§ 2 Sjuklön

mom. 3 Om tjänsteinnehavarens/arbetstagarens anställning före sjukledigheten har varat kortare tid än vad som föreskrivs i mom. 2, har han rätt att under samma kalenderår och för samma anställning få ordinarie lön under sjukledigheten för 14 kalenderdagar, varefter inga löneförhöjningar betalas.

Tillämpningsdirektiv

Det faktum att karenstiden uppfylls under sjukledigheten berättigar inte till tillämpning av lönebetalningstiderna i mom. 1 på den del av sjukledigheten som infaller efter att karenstiden uppfyllts. Vid uträkning av tiderna i mom. 1 beaktas också sjuklöner som betalats under karenstiden.

mom. 4 En innehavare av bitjänst har samma rätt till sjuklön som en arbetstagare har enligt arbetsavtalslagen.

mom. 5 För sjukledighetstid betalas inte lön efter det att sjukledighet har beviljats sammanhängande i en eller flera perioder för längre tid än 12 månader. Sjukledigheten anses vara sammanhängande om den inte har avbrutits av en minst 30 kalenderdagar lång sammanhängande period av tjänsteutövning/tid i arbete. För tid som överskrider 12 månader kan enligt prövning betalas högst hälften av den ordinarie lönen.

Tillämpningsdirektiv

Det har ingen betydelse om det är samma sjukdom eller olika sjukdomar som förorsakar arbetsoförmågan. Sjukledigheten anses vara sammanhängande även om till exempel semester eller en period med rehabiliteringsstöd för viss tid infaller under sjukledigheten, eftersom det då inte är fråga om tjänsteutövning eller arbete. Å andra sidan räknas inte exempelvis semester eller tid i tjänst till den 12 månader långa sjukdomstid som avses ovan.

§ 5 Sjukdom som leder till pensionsfall eller rehabiliteringsstöd

mom. 1 En tjänsteinnehavare eller arbetstagare som på grundval av sitt tjänsteförhållande/arbetsförhållande har beviljats invalidpension tills vidare eller rehabiliteringsstöd för viss tid, beviljas inte längre avlönad sjukle-

dighet från den tidpunkt då hans ovillkorliga rätt till lön för sjukledigheten har upphört. Den ovillkorliga rätten till avlönad sjukledighet upphör oberoende av kalenderårsskifte efter det att tjänsteinnehavaren/arbetstagaren på grund av den sjukdom som lett till pensionsfallet eller rehabiliteringsstödet för viss tid har beviljats avlönad sjukledighet för sammanlagt 180 kalenderdagar. Ett kalenderårsskifte innebär inte att den anställde får rätt till full lön.

Tillämpningsdirektiv

I 124 och 128 § lagen om kommunala pensioner (549/2003) finns bestämmelser om att retroaktivt beviljad invalidpension eller rehabiliteringspenning betalas till arbetsgivaren om arbetsgivaren för samma tid har betalat sjuklön till tjänsteinnehavaren/arbetstagaren. Enligt 128 § i lagen betalas pensionen till arbetsgivaren endast under förutsättning att pensionsanstalten har underrättats minst två veckor före den dag då pensionen skall utbetalas.

mom. 2

Om tjänsteinnehavaren/arbetstagaren har beviljats invalidpension eller rehabiliteringsstöd för viss tid som börjar innan den anställdes ovillkorliga rätt till avlönad sjukledighet enligt mom. 1 har upphört, upphör den ovillkorliga rätten till avlönad sjukledighet, avvikande från mom. 1, när invalidpensionen eller rehabiliteringsstödet för viss tid börjar.

Tillämpningsdirektiv

Rehabiliteringsstöd för viss tid

När en tjänsteinnehavare eller arbetstagare får rehabiliteringsstöd för viss tid har han oavlönad tjänst-/arbetsledighet och inte sjukledighet, förutsatt att anställningen fortgår. Tid med rehabiliteringsstöd för viss tid anses således inte vara sjukledighetstid när man tillämpar bestämmelsen i § 2 mom. 5 om sammanhängande avlönad sjukledighet under högst 12 månader. Tiden med rehabiliteringsstöd betraktas som pågående anställning när man räknar ut den karenstid som anges i § 2 mom. 2. Tiden räknas också som tid som berättigar till årsbunden del av det individuella tillägget till den del som oavlönad tjänst-/arbetsledighet överlag gör det.

Om den som återvänt till arbetet efter att ha fått rehabiliteringsstöd för viss tid insjuknar på nytt i en annan sjukdom än den som ledde till att rehabiliteringsstöd betalades, betalas sjuklön enligt § 2. Är det däremot fråga om samma sjukdom som tidigare har lett till att rehabiliteringsstöd för viss tid betalats, tillämpas bestämmelserna i § 5, såvida det inte förflutit minst ett år sedan den anställde återvände till tjänsteutövningen/arbetet efter att ha fått rehabiliteringsstödet för viss tid. I så fall anses arbetsförmågan vara förorsakad av en annan sjukdom.

mom. 3

Dröjer beslutet om pension eller rehabiliteringsstöd och har det för den sjukdom som ligger till grund för ansökan redan beviljats avlönad sjukledighet för 180 kalenderdagar, kan avlönad sjukledighet enligt prövning beviljas för högst 185 kalenderdagar under loppet av samma ka-

lenderår, varvid lönen uppgår till högst två tredjedelar av den ordinarie lönen.

mom. 4 Bestämmelserna i denna paragraf tillämpas inte på sjuklön som avses i § 4.

Tillämpningsdirektiv

Bestämmelserna i denna paragraf tillämpas inte på dem som övergår till individuell förtidspension eller delinvalidpension.

I detta tillämpningsdirektiv avses med pension också rehabiliteringsstöd för viss tid.

Bestämmelserna tillämpas när tjänsteinnehavaren/arbetstagaren har getts ett s.k. B-intyg för ansökan om pension eller när pensionsansökan har lämnats in. Tjänsteinnehavaren/arbetstagaren är skyldig att utan dröjsmål meddela arbetsgivaren att pensionsansökan har lämnats in. Senast efter att pensionen beviljats genom ett lagakraftvunnet beslut skall lönen korrigeras så att den överensstämmer med bestämmelserna i denna paragraf, och lön som eventuellt betalats till ett för stort belopp återkrävs.

Om pensionsansökan avslås genom ett lagakraftvunnet beslut, betalas sjuklönen i enlighet med bestämmelserna i § 2. Om lön har betalats enligt § 5, betalas i efterskott skillnaden mellan lönerna enligt § 2 och § 5.

Om pensionsansökan avslås och beslutet överklagas, betalas lönen fortfarande enligt bestämmelserna i § 5. Efter att besvären avgjorts genom ett beslut som vunnit laga kraft, korrigeras sjuklönen vid behov i enlighet med resultatet av beslutet.

Om pensionsansökan avslås och tjänsteinnehavaren/arbetstagaren omedelbart lämnar in en ny ansökan, betalas lönen fortfarande enligt bestämmelserna i § 5. Om också denna pensionsansökan avslås genom ett lagakraftvunnet beslut, och någon ny ansökan inte lämnas in, korrigeras lönen så att den för hela sjukledighetstiden blir överensstämmande med § 2, dvs. skillnaden mellan lönerna enligt § 2 och § 5 betalas i efterskott. Om pension däremot beviljas, betalas lön enligt § 5 från och med början av den sjukdom som ledde till pensionsfallet.

Vid sjukdomsfall som leder till invalidpension kontrolleras i allmänhet läkarintygen för åtminstone innevarande och föregående år för att man skall få klarhet i om det är fråga om samma sjukdom eller inte. Har emellertid en sjukledighet som börjat t.ex. redan i november 2003 utan avbrott pågått till år 2005, kontrolleras läkarintygen också för år 2003.

Exempel 1

B har i mars och april haft sjukledigt i 60 kalenderdagar, och för denna tid har han fått full lön. I september insjuknar han i en annan sjukdom, som leder till pensionsfall. För denna sjukledighet får han 2/3 lön för 120 kalenderdagar och från början av följande år alltså 2/3 lön för 60 kalenderdagar. På basis av

sjukdom som leder till pensionsfallet betalas alltså lön för totalt 180 kalenderdagar. Ett kalenderårsskifte innebär inte att B på nytt får rätt till full lön.

Exempel 2

C har fram till slutet av juli haft sjukledigt i 180 kalenderdagar, och för denna tid har han fått full lön för 60 dagar och 2/3 lön för 120 dagar. I november insjuknar han i en annan sjukdom, som leder till pensionsfall. För denna sjukledighet får han ingen lön i november–december, men från början av följande kalenderår betalas på basis av den sjukdom som leder till pensionsfallet full lön för 60 dagar och 2/3 lön för 120 dagar. Eftersom det under föregående kalenderår inte har kunnat betalas någon lön till C på basis av den sjukdom som leder till pensionsfallet och lönen således inte i något skede har minskat till 2/3, betalas lönen till fullt belopp från början av året.

Exempel 3

D har i början av året haft sjukledigt i 108 kalenderdagar, och för denna tid har han fått full lön för 60 dagar och 2/3 lön för 48 dagar. I september insjuknar han i en annan sjukdom, som leder till pensionsfall. På basis av denna sjukdom får han medan samma kalenderår ännu fortgår 2/3 lön för 72 kalenderdagar, varefter lön inte längre betalas under det kalenderåret. Från början av följande kalenderår betalas 2/3 lön för 108 kalenderdagar. På basis av den sjukdom som leder till pensionsfall får D alltså lön för sammanlagt 180 kalenderdagar (72 dagar + 108 dagar).

Exempel 4

E har fram till slutet av kalenderåret på basis av en annan sjukdom fått full lön för 15 kalenderdagar och på basis av en sjukdom som lett till pensionering full lön för 30 kalenderdagar. Efter årsskiftet får E på basis av den sjukdom som ledde till pensioneringen full lön för ytterligare 15 kalenderdagar och därefter 2/3 lön för 135 kalenderdagar.

FAMILJELEDIGHETER

§ 7 Rätt till familjeledighet

- | | |
|--------|--|
| mom. 1 | Tjänsteinnehavares rätt till familjeledigheter bestäms enligt 29 § i lagen om kommunala tjänsteinnehavare (304/2003) och arbetstagares rätt till familjeledigheter enligt 4 kap. i arbetsavtalslagen (55/2001) (hänvisningsbestämmelse). |
| mom. 2 | Särskild moderskaps-, faderskaps-, föräldra- och vårdledighet och frånvaro på grund av trängande familjeskäl av är oavlönade ledigheter. |

Tillämpningsdirektiv

Anställningsvillkoren, till exempel lön och arbetstid, för den som har partiell föräldra- eller vårdledighet fastställs enligt bestämmelserna för deltidсанställda.

Om en tjänsteinnehavare/arbetstagare har beviljats partiell vårdledighet för perioden 2.1–31.12 och tar ut semester i t.ex. juli, betalas för semestertiden som semesterlön den deltidslön som vid semesterns början utgjorde lönebetalningsgrund. Om den anställde i exemplet har haft sjukledigt t.ex. hela februari, betalas deltidslön för sjukledighetstiden.

Med stöd av sin arbetsledningsrätt beslutar den behöriga myndigheten vilka uppgifter den anställde skall utföra under den förkortade arbetstiden och vilka uppgifter som eventuellt slopas. Det kliniska arbetet för hälsocentralstandläkare kan t.ex. reduceras i samma proportion som detta arbete utgör av den totala arbetstiden per vecka.

Om en läkare som ansökt om partiell vårdledighet inte kan befrias från jourarbete eller om läkaren endast delvis kan befrias från jourarbete utan att det medför betydande olägenheter för enhetens verksamhet, skall denna begränsning särskilt anges i beslutet om beviljande av partiell vårdledighet (t.ex. skyldighet att ha jour ett dygn i veckan). En begränsning av motsvarande slag kan vara nödvändig t.ex. i fråga om beredskap för en sjukskötare vid en kirurgisk avdelning på ett sjukhus. Om inga sådana begränsningar ingår i beslutet, är tjänsteinnehavaren/arbetstagaren inte skyldig att sköta sina uppgifter under mer än 30 timmar i veckan, med undantag av sporadiska nödvändiga mertids- och övertidsarbeten. Särskilt i periodarbete och i annat arbete där arbetsperioden är längre än en vecka, är det skäl för tjänsteinnehavaren att före sin ansökan om partiell vårdledighet diskutera med chefen hur ledigheten skall ordnas.

mom. 3 För att få särskild moderskapsledighet skall en tjänsteinnehavare/arbetstagare för den behöriga myndigheten i kommunen visa Folkpensionsanstaltens beslut om beviljandet av den särskilda moderskapspenningen.

§ 9 Lön under moderskapsledighet

mom. 1 En tjänsteinnehavare/arbetstagare har rätt att få sin ordinarie lön för en period som omfattar de 72 första vardagarna under moderskapsledigheten, förutsatt att

1 tjänsteinnehavaren/arbetstagaren har varit anställd hos kommunen/samkommunen i minst två månader omedelbart före moderskapsledighetens början

2 moderskapsledigheten har sökts senast två månader före den planerade ledigheten och

- 3 arbetstagaren visar arbetsgivaren ett i sjukförsäkringslagen avsett intyg som utfärdats av en läkare eller hälsocentral, där det framgår hur länge graviditeten pågått och när nedkomsten beräknas infalla.

Tillämpningsdirektiv

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

§ 10 Tillfällig vårdledighet

- mom. 1 En tjänsteinnehavare/arbetstagare har rätt att få tjänstledighet/arbetsledighet för att ordna vård för eller för att vårda ett eget barn under 10 år eller ett annat barn under 10 år som varaktigt bor i hans/hennes hushåll eller ett eget handikappat barn då barnet insjuknat plötsligt och ingen annan vård kunnat ordnas. För samma sjukdom kan tjänstledighet/arbetsledighet beviljas för högst fyra arbetsdagar åt gången. Barnets båda föräldrar eller vårdnadshavare får inte ta ut tillfällig vårdledighet samtidigt.

Tillämpningsdirektiv

Tillfällig vårdledighet är i första hand avsedd för ordnande av vård för ett barn. Först då det inte finns möjligheter till detta, kan tjänsteinnehavaren/arbetstagaren själv stanna hemma för att sköta barnet. Först måste det utredas om barnet kan skötas på det normala vårdstället eller om någon annan i samma hushåll kan sköta barnet. Avgörande är de faktiska vårdmöjligheterna.

Med ett handikappat barn avses, oberoende av ålder, en person vars vårdbehov är jämförbart med ett barn under 10 år och som på grund av handikappet blir så hjälplös vid ett plötsligt insjuknande att han inte kan ta hand om sig själv. Som handikappade barn betraktas t.ex. utvecklingsstörda barn och, 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 el.dyl.). En kronisk sjukdom kan dock leda till ett tillstånd där det sjuka barnet bör anses vara handikappat, t.ex. ett barn med svår hjärtsjukdom eller svår diabetes. Tjänsteinnehavaren/arbetstagaren är skyldig att vid behov med läkarintyg visa att hans över 10-åriga barn är handikappat på det sätt som sägs ovan.

Maximilängden på tjänstledigheten/arbetsledigheten är fyra arbetsdagar. Om sjukdomen pågår längre än fyra arbetsdagar kan arbetsgivaren på ansökan enligt prövning bevilja oavlönad tjänst-/arbetsledighet enligt § 18 eller semester, eller tjänsteinnehavaren/arbetstagaren kan ha rätt till frånvaro på grund av trängande familjeskäl enligt § 7.

ÖVRIGA TJÄNST- OCH ARBETSLEDIGHETER

§ 11 Studieledighet

mom. 2 Bestämmelserna i lagen om studieledighet tillämpas inte på utbildning som avses i huvudavtalsorganisationernas tjänste- och arbetskollektivavtal om facklig utbildning.

§ 12 Vissa tjänst- och arbetsledigheter

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

Tillämpningsdirektiv

Med prövningsbaserad tjänst-/arbetsledighet avses sådan tjänst-/arbetsledighet som arbetsgivaren inte är skyldig att bevilja enligt lag eller avtalsbestämmelser. Det har getts ut ett rekommendationsavtal om tjänstledighet för utbildning (Kommunala arbetsmarknadsverkets cirkulär 25/2002).

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

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

Kommunala arbetsmarknadsverket har utfärdat en rekommendation till kommunerna och samkommunerna om betalning av lön för eventuell tjänstledighetstid/arbetsledighet som beviljas för deltagande i huvudavtalsorganisationernas högsta beslutande organs möten. För kommunerna och samkommunerna rekommenderas att de för mötesdagarna beviljar tjänst-/ar-

betsledighet utan att minska inkomsten av ordinarie arbetstid för dem som deltar i möten som hålls av de högsta beslutande organen för de organisationer som är parter i de kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalen, då tjänste- eller arbetskollektivavtalsärenden behandlas vid dessa möten och då det med tanke på verkets eller inrättningens verksamhet är möjligt.

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

FFC/kongressen, fullmäktige, styrelsen

Förhandlingsorganisationen för offentliga sektorns utbildade

FOSU/kongressen/styrelsen

Finlands Läkarförbund/styrelsen

Akava/förbundsstyrelsen, styrelsen

FTFC/förbundsstyrelsen, förbundsfullmäktige, förbundsstyrelsen

OAJ/fullmäktige, styrelsen

Kommunfackets union/mötet, styrelsen

Kommunsektorns fackförbund KAT/representantskapet, styrelsen

Officella och privata sektorns funktionärsförbund JYTY/kongressen, förbundsfullmäktige, förbundsstyrelsen

TFO/representantskapet, styrelsen

Tehy/förbundsstyrelsen, förbundsfullmäktige, förbundsstyrelsen

SuPer/förbundsstyrelsen, förbundsstyrelsen, representantskapet

FKT/representantskapet, styrelsen

KTK/kongressen, representantskapet, styrelsen

KAPITEL VII
FÖRTROENDEMÄN

§ 3 Tillsättande av förtroendemän

mom. 2 Vid behov träffas genom ett i § 13 i detta kapitel avsett lokalt avtal överenskommelse om antalet förtroendemän och om uppgiftsfördelningen mellan dem samt om vid vilka förvaltningar, inrättningar eller andra verksamhetsenheter de skall tillsättas. När överenskommelse träffas om antalet förtroendemän och deras verksamhetsområde beaktas kommunens eller enhetens storlek, arten och omfattningen av den verksamhet som bedrivs i kommunen eller enheten, antalet tjänste- och arbetskollektivavtal som tillämpas, vilka lönesystem och typer av anställningsförhållanden som är i bruk, vilka förhandlingsbehov dessa ger upphov till samt antalet föreningar och antalet tjänsteinnehavare/arbetstagare som hör till föreningarna.

mom. 3 Kommuner/samkommuner kan ha gemensamma huvudförtroendemän och förtroendemän vars verksamhetsfält omfattar två eller flera kommuner eller samkommuner. Förutsättningarna är att de berörda kommunerna och samkommunerna har avtalat om arrangemanget och att den berörda huvudavtalsorganisationen eller en underförening utser en gemensam huvudförtroendeman och/eller förtroendeman för kommunerna och samkommunerna enligt ovan nämnda avtal.

§ 6 Tillgång till uppgifter

mom. 4 En förtroendeman har rätt att kontrollera de skriftliga arbetsavtalen, av vilka bland annat anställningens längd och grunden för visstidsanställning framgår, för de arbetstagare som hör till organisationen i fråga.

Tillämpningsdirektiv

Med utredningar avses här förutom färdiga undersökningar också sådana uppgifter som var för sig går att ta fram ur material som kommunen innehar och som den själv producerat.

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

- 1) släkt- och förnamn

- 2) tidpunkten då nya tjänsteinnehavare/arbetstagare och uppsagda tjänsteinnehavare/arbetstagare har tillträtt sin anställning
- 3) tjänste-/uppgiftsbeteckning eller motsvarande
- 4) den verksamhetsenhet till vilken tjänsteinnehavaren/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).

§ 7 Förtroendemannens ställning

- mom. 3 Arbetsgivaren får säga upp en förtroendemanns tjänsteförhållande/arbetsavtal endast på de grunder som anges i lagen (hänvisningsbestämmelse).

§ 8 Förtroendemannens tidsanvändning

- mom. 4 Arvode för en husläkare som är förtroendeman

Om en husläkare är förtroendeman och denna uppgift inte har beaktats i hans arbetsarrangemang på det sätt som bestäms ovan i denna paragraf eller på motsvarande sätt, betalas läkaren antingen ett timarvode mot specificerad räkning, som man får genom att dividera summan av grunddelen och befolkningsdelen i läkarens lön med 160, eller en fast månadsersättning.

Tillämpningsdirektiv

Ersättningarna i mom. 3 och 4 ovan ingår inte i den ordinarie lönen.

- mom. 5 Förtroendemannens arbetsbefrielse skall framgå av arbetsskiftsteckningen.

Rekommendation om arbetsbefrielse för huvudförtroendeman

Vid lokala avtal om huvudförtroendemannens tidsanvändning och ersättning för förtroendemannarbetet tillämpas utöver AKTA kap. VII § 8 följande principer:

1 Tidsanvändning enligt förtroendemannabestämmelserna

1.1 Regelbunden tidsanvändning för huvudförtroendemannen

Huvudförtroendemannen (eller om sådan saknas, den förtroendeman som har motsvarande ställning) ges för skötseln av normala förtroendemannauppgifter som avses i förtroendemannabestämmelserna i genomsnitt en arbetsdag per vecka regelbunden befrielse från sina arbetsuppgifter per 130–145 tjänsteinnehavare/arbetstagare som han representerar, om inte de lokala omständigheterna ger anledning till någon annan gemensam bedömning.

När den regelbundna arbetsbefrielsen avgörs beaktas utöver antalet anställda som huvudförtroendemannen representerar även antalet tjänste- och arbetskollektivavtal som tillämpas inom huvudförtroendemannens ansvarsområde, kommunens eller enhetens storlek, omfattningen och arten av den verksamhet som bedrivs i kommunen eller enheten, hur många yrkesgrupper huvudförtroendemannen representerar, vilka löne- och arbetstidssystem och anställningsformer som tillämpas, antalet arbetsställen och deras läge samt förtroendemannens arbetsförhållanden.

Om det sker väsentliga förändringar i antalet anställda som huvudförtroendemannen representerar eller i andra faktorer som påverkar tidsåtgången, omprövas tidsanvändningen på begäran av någondera parten, varvid den nya situationen beaktas.

När undervisningsskyldigheten för en lärare som är huvudförtroendeman minskas är minskningen cirka 2/3 av den befrielse som rekommenderas ovan (till exempel motsvaras en regelbunden befrielse på cirka 15 timmar av en minskad undervisningsskyldighet på cirka 10 timmar).

1.2 Tillfällig tidsanvändning för huvudförtroendemannen

Utöver den normala tidsanvändningen i punkt 1.1 kan huvudförtroendemannen vid behov beviljas tillfällig arbetsbefrielse av sådana särskilda skäl som kräver mycket tid av huvudförtroendemannen och som inte har beaktats i den regelbundna arbetsbefrielsen. Det kan till exempel vara fråga om att ett nytt lönesystem ska införas eller att en betydande omorganisering av serviceproduktionen genomförs. Lärare som är förtroendemän fakturerar för sådant arbete om inget annat avtalas.

1.3 Tidsanvändningen för andra förtroendemän

Om man kommer överens om att fördela arbetsbefrielsen eller minskningen av undervisningsskyldigheten mellan huvudförtroendemannen och de övriga förtroendemännen, borde befrielsen sammantaget motsvara den tidsanvändning som anges ovan.

2 Totaltid

Om huvudförtroendemannen eller förtroendemannen sköter samarbetsfrågor, arbetarskyddsfrågor eller andra frågor som inte hör till de normala förtroende-

mannauppgifterna kan man lokalt avtala om en totaltid. Likaså kan man avtala om att en lärare som är förtroendeman fakturerar för sådana uppgifter.

En del av den arbetsbefrielse som hör till totaltiden kan enligt lokal överenskommelse ges andra representanter för en tjänsteinnehavar-/arbetstagarförening.

§ 9 Lönen för förtroendemän

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

Lönen för den tid som använts till att sköta förtroendemannauppdraget räknas ut så att den motsvarar den lön som förtroendemannen, om han hade utfört sitt ordinarie arbete, under samma tid sannolikt skulle ha tjänat som ordinarie arbetstid. Om denna inkomst inte kan uppskattas, räknas lönen ut så att den motsvarar den genomsnittliga timinkomsten för andra tjänsteinnehavare/arbetstagare som under motsvarande tid har utfört samma eller i det närmaste samma arbete. När det gäller ersättning för inkomstbortfall för en huvudförtroendeman som helt befriats från arbetet ingår ett lokalt avtal enligt ovan nämnda principer. Den uppgiftsrelaterade lönen för en förtroendeman som helt befriats från sina uppgifter är dock fr.o.m. 1.3.2005 minst 1 565,94 €/mån. plus ett eventuellt individuellt tillägg och eventuellt årstillägg.

Tillämpningsdirektiv

Om en förtroendeman under sitt arbetsskift sköter förtroendemannauppgifter vid sidan av sina arbetsuppgifter, betalas till honom för hela arbetsskiftet lön jämte arbetstidsersättningar.

För en läkare som är förtroendeman ingår inte arvoden för intyg och arvoden i specialavgiftsklass i ersättningen för inkomstbortfall.

§ 10 Förtroendemannaersättning

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

Antal representerade personer	Ersättning €/mån.
5–79	48,00
80–159	60,00
160–249	72,00
250–339	95,00
340–	124,00

Protokollsanteckning

En huvudförtroendeman som representerar färre än 5 personer och som 31.1.2003 har betalats förtroendemannaersättning enligt det då gällande allmänna kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalet betalas fr.o.m. 1.2.2003 ett separat tillägg på 48 euro/mån. så länge som han fortsätter sitt uppdrag.

KAPITEL VIII
PERMITTERING

§ 1 Permittering av tjänsteinnehavare och arbetstagare

Tjänsteinnehavare

mom. 1 En tjänsteinnehavare kan permitteras i enlighet med permitteringsbestämmelserna i lagen om kommunala tjänsteinnehavare (304/2003) och bestämmelserna i § 2 nedan, med det tillägget att en visstidsanställd tjänsteinnehavare kan permitteras endast om tjänsteförhållandet pågått utan avbrott i minst sex månader.

Tillämpningsdirektiv

- - -

§ 2 Permitteringsförfarande

Utredningsförfarande (ekonomiska orsaker eller produktionsskäl)

mom. 1 Innan arbetsgivaren av ekonomiska orsaker eller produktionsskäl beslutar om permittering eller uppsägning av tjänsteinnehavare/arbetstagare eller ombildning av deras anställningsförhållande till deltid, skall arbetsgivaren förhandla om grunderna för, effekterna av och alternativen till åtgärden med de tjänsteinnehavare och arbetstagare som ärendet berör eller med den förtroendeman som representerar dessa. Ett ärende som gäller en viss tjänsteinnehavare eller arbetstagare skall i första hand behandlas mellan arbetsgivaren och den anställda i fråga. Om permitteringen, uppsägningen eller ombildningen till deltid gäller minst tre tjänsteinnehavare/arbetstagare, eller om arbetsgivaren, tjänsteinnehavaren/arbetstagaren eller förtroendemannen så yrkar skall förhandlingar i ärendet föras också mellan arbetsgivaren och respektive förtroendeman.

Arbetsgivaren anses inte ha fullgjort den ovan nämnda förhandlingskyldigheten förrän en överenskommelse i frågan har uppnåtts eller det efter att förhandlingarna inleddes har förflutit minst

- 1 7 dagar, när det är fråga om permittering, ombildning till deltid eller uppsägning som uppenbarligen kommer att gälla högst 10 tjänsteinnehavare/arbetstagare
- 2 7 dagar, när det är fråga om permittering som uppenbarligen kommer att gälla fler än 10 tjänsteinnehavare/arbetstagare, men som är avsedd att pågå i högst 90 dagar

- 3 6 veckor, när det är fråga om ombildning till deltid eller uppsägning eller en över 90 dagar lång permittering, vilka uppenbarligen kommer att gälla fler än 10 tjänsteinnehavare/arbetstagare.

Om inget annat avtalas, skall förhandlingarna föras vid minst två olika tillfällen. I de fall som avses i punkt 3 kan den andra förhandlingen inledas tidigast 7 dagar efter den första.

Tillämpningsdirektiv

Ett utredningsförfarande ersätter samarbetsförfarandet i frågor som avses i § 3 punkt 2 i det allmänna avtalet om samarbetsförfarande och förhandsinformationen enligt 5 kap. 3 § arbetsavtalslagen och 31 § lagen om kommunala tjänsteinnehavare.

Meddelande om permittering

- mom. 3 Vid permittering skall arbetsgivaren ge ett meddelande om permittering minst en månad på förhand.

Tillämpningsdirektiv

Tiden för meddelande om permittering är längre än i lagen.

Meddelande om permittering regleras i 5 kapitlet 4 § arbetsavtalslagen (hänvisningsbestämmelse) och 31 § lagen om kommunala tjänsteinnehavare.

Vid permittering av arbetstagare är arbetsgivaren inte skyldig att ge något meddelande i de fall som avses i arbetsavtalslagen, då arbetsgivaren inte av någon annan orsak än på grund av permitteringen har skyldighet att betala lön som hänförs till 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 skall alltså börja och sluta på en dag som utan permittering hade varit arbetsdag för arbetstagaren.

KAPITEL IX
UTREDNINGSFÖRFARANDE VID OMBILDNING
TILL DELTIDSANSTÄLLNING SAMT ANSTÄLLNINGENS
UPPHÖRANDE

§ 6 Invalidpensionering

Arbetstagare

Ett anställningsförhållande upphör utan uppsägning och uppsägnings-
tid när en pensionsanstalt har beslutat bevilja arbetstagaren invalid-
pension. Detta sker vid utgången av den kalendermånad under vilken
arbetstagarens absoluta rätt till sjuklön enligt § 2, 4 eller 5 i kapitlet om
tjänst-/arbetsledighet har upphört eller, om arbetsgivaren fått del av
beslutet vid en senare tidpunkt, vid utgången av månaden för delfåen-
det.

Tillämpningsdirektiv

Detta moment gäller inte invalidpension som FPA beviljar.

I 6 kapitlet 1 a § arbetsavtalslagen finns en bestämmelse om avgångsålder för
arbetstagare och i 34 § lagen om kommunala tjänsteinnehavare finns en be-
stämmelse om avgångsålder för tjänsteinnehavare och om anställningens upp-
hörande på grund av invalidpensionering (hänvisningsbestämmelse).

LÖNESÄTTNINGSBILAGORNA 1–8

BILAGA 1

KOMMUNLEDNING OCH PERSONAL INOM DEN INTERNA

SERVICEVERKSAMHETEN	
KOMMUNLEDNING OCH FÖRVALTNING	
Lönegrupp A	
Lönegrupp B	
BYRÅBRANSCHEN	
Lönegrupp I	
Lönegrupp II	
EXPEDITIONSSERVICE	
Basserviceuppgifter	
BUD	
DATATEKNIK	
Planerings- och sakkunniguppgifter samt driftschefer	
Drifts- och stöduppgifter	

BILAGA 2

PERSONAL INOM BILDNINGSVÄSENDET

BIBLIOTEKSVÄSENDET	
Biblioteksdirektör	
Bibliotekschef, avdelningschef eller bibliotekarie som tjänstgör som bibliotekschef vid ett annat bibliotek än huvudbiblioteket	
Bibliotekarie	
Biblioteksfunktionär	
SEKRETERARE OCH INSTRUKTÖRER INOM FRITIDS- OCH KULTURVÄSENDET	
BASSERVICEUPPGIFTER INOM BILDNINGEN	
MUSEIVÄSENDET	
Museidirektör	
Museiamanuens, forskare vid museum	
Konservator	

BILAGA 3

VÅRDPERSONAL INOM HÄLSOVÅRDEN

Ledningsuppgifter	
Chefsuppgifter	
Krävande yrkesuppgifter inom vården	
Yrkesuppgifter inom vården	

BILAGA 4

PERSONAL INOM SOCIALVÅRDEN, BASSERVICEPERSONAL INOM
SOCIAL- OCH HÄLSOVÅRDEN, PERSONAL INOM LÄKEMEDELSFÖRSÖRJNINGEN
OCH SÄRSKILDA YRKESGRUPPER
INOM HÄLSOVÅRDEN

YRKESUTBILDAD PERSONAL INOM SOCIALVÅRDEN	
Lednings- och chefsuppgifter vid områdes- och serviceenheter	
Sakkunniguppgifter inom socialvården	
Krävande yrkesuppgifter inom socialvården	
Yrkesuppgifter inom socialvården	

BASSERVICEUPPGIFTER INOM SOCIAL- OCH HÄLSOVÅRDEN	
PERSONAL INOM LÄKEMEDELSFÖRSÖRJNINGEN	
Lednings- och chefsuppgifter	
Krävande yrkesuppgifter	
Övriga yrkesuppgifter	
Basserviceuppgifter	
SÄRSKILDA YRKESGRUPPER INOM HÄLSOVÅRDEN	

BILAGA 5

DAGVÅRDSPERSONAL, VISSA YRKESUPPGIFTER INOM VÅRD, HANDLEDNING
OCH FOSTRAN I SKOLOR SAMT SÄRSKILDA BESTÄMMELSER OM ARBETSTID FÖR
DAGVÅRDSFÖRESTÅNDARE OCH BARNTRÄDGÅRDSLÄRARE

Lednings- och chefsuppgifter inom dagvården	
Ansvariga tjänsteinnehavare/arbetstagare vid små daghem eller övriga enheter eller delområden inom dagvården	
Undervisning och pedagogiska uppgifter inom tidig fostran	
Vård- och omsorgsuppgifter inom tidig fostran (yrkesuppgifter)	
Yrkesuppgifter inom vård, handledning och fostran i skolor	
Basserviceuppgifter inom dagvården och i skolor	
Särskilda bestämmelser om arbetstid för daghemsföreståndare och barnträdgårdslärare	

BILAGA 6

KOSTSERVICEPERSONAL

Ledningsuppgifter	
Lednings- och chefsuppgifter i inrättningar och övriga enheter	
Direkt arbetsledning	
Yrkesuppgifter	
Basserviceuppgifter	

BILAGA 7

ANSTÄLLDA INOM LANTBRUKET

Förmansuppgifter vid lantbruksläroanstalter	
Direkt arbetsledning vid lantbruksläroanstalter	
Arbetsledning i samband med avbytarservice och styrning av lantbruksarbete	
Avbytarservice och icke specialiserat arbete inom lantbruket	

BILAGA 8

ÖVRIG PERSONAL

FÖRMANSUPPGIFTER VID TVÄTTERIER	
STÄD-, TVÄTTERI- OCH EKONOMIUPPGIFTER	
TRAFIKSERVICE	
Transport och inspektion	
Annan trafikservice	
BASSERVICEUPPGIFTER INOM ÖVRIGA SEKTORER	

BILAGA 1 KOMMUNLEDNING OCH PERSONAL INOM DEN INTERNA SERVICEVERKSAMHETEN

KOMMUNLEDNING OCH FÖRVALTNING

Lönegrupp A

En tjänsteinnehavare i ledande ställning som är chef för ett betydelsefullt ansvarsområde inom ett stort förvaltningsområde eller som arbetar med lika krävande sakkunniguppgifter.

Kompetens: Högskoleexamen

Till denna grupp kan höra t.ex.

- förvaltnings-, avdelnings- och ekonomichefer inom skolväsendet, socialväsendet och hälsovården samt förvaltningschefer inom tekniska sektorn
- informationschefer/självständiga informationssekreterare.

Till denna lönegrupp hör inte sektorchefer för stora förvaltningsområden (den allmänna förvaltningen, ekonomi, socialväsendet, hälsovården och bildningen) som står utanför lönesättningen, och inte heller revisionschefer eller ansvariga jurister.

	Invånarantal	Grundlön
01HAL021	6 000–15 000	1 879,46 €
01HAL022	15 001–25 000	2 046,11 €
01HAL023	25 001–75 000	2 110,69 €

Lönegrupp B

Andra än i lönegrupp A nämnda administrativa chefer och i fråga om svårighetsgrad jämförbara sakkunniguppgifter.

Kompetens: Högskoleexamen

Till denna grupp kan höra t.ex.

- bostadssekreterare
- upphandlingschefer
- kanslisekreterare vid centralförvaltningen eller byråchefer i motsvarande ställning
- direktörer för kulturväsendet, direktörer för ungdomsverksamheten och idrottsdirektörer/sekreterare för idrottsväsendet vilka är föredragande för ärenden som hör till deras verksamhetsområde eller, om kommunen inte har någon särskild

nämnd för verksamhetsområdet i fråga, den ansvariga beredaren för dessa ärenden.

	Invånarantal	Grundlön
01HAL031	–15 000	1 657,13 €
01HAL032	15 001–25 000	1 778,77 €
01HAL033	25 001–75 000	1 879,46 €

BYRÅBRANSCHEN

Om den ordinarie arbetstiden för den som utför byråarbete undantagsvis följer systemet med allmän arbetstid (i medeltal 38 timmar 15 minuter per vecka plus måltidsraster som inte ingår i arbetstiden), är grundlönen 5 % högre än den som anges nedan.

Lönegrupp I

Uppgifter som chef för byråarbetet samt det byråarbete som i övrigt är mest krävande och ansvarsfullt och som förutsätter självständigt arbete.

Uppgiften förutsätter i allmänhet yrkeshögskoleexamen eller tidigare examen på institutnivå.

Till denna grupp kan höra t.ex. byråarbete som utförs av byråföreståndare, huvudbokförare/självständiga bokförare, självständiga lönebokförare/löneräknare och arkivarier samt övrigt lika krävande byråarbete.

01TOI010	Grundlön	1 550,89 €
----------	----------	------------

Lönegrupp II

Annat byråarbete än det som avses i grupp I samt maskinskrivning och textbehandling.

01TOI020	Grundlön	1 493,58 €
----------	----------	------------

EXPEDITIONSSERVICE

Basserviceuppgifter

Till denna grupp kan höra t.ex. vaktmästare.

01VAH020	Grundlön	1 349,55 €
----------	----------	------------

BUD

01LÄH000 Grundlön 1 311,34 €

DATATEKNIK

Planerings- och sakkunniguppgifter samt driftschefer

Planering och implementering av omfattande och krävande databehandlingssystem t.ex. i form av projekt. Arbetsuppgifternas art ställer särskilda krav på upprätthållande och utveckling av yrkeskunskapen.

Till denna grupp kan höra t.ex. dataplanerare, driftschefer och chefsplanerare.

01ATK021 Grundlön 1 891,00 €

Personer med andra än ovan nämnda planerings- och sakkunniguppgifter, t.ex. dataprogrammerare.

01ATK022 Grundlön 1 581,15 €

Drifts- och stöduppgifter

Stöd för användningen och tillämpningarna samt teknisk drift av utrustningen, planering av driften och tekniska stöduppgifter. Till uppgifterna kan höra arbetsledning.

Till denna grupp kan höra t.ex. pc-samordnare (s.k. datastödpersoner) och operatörer.

01ATK030 Grundlön 1 550,82 €

BILAGA 2
PERSONAL INOM BILDNINGSVÄSENDET

BIBLIOTEKSVÄSENDET

Biblioteksdirektör

En tjänsteinnehavare som är biblioteksdirektör eller chef för huvudbiblioteket i en kommun.

Kompetens: Högre högskoleexamen

	Invånarantal	Grundlön
02KIR011	–15 000	1 785,76 €
02KIR012	15 001–25 000	2 010,64 €
02KIR013	25 001–75 000	2 291,00 €

Bibliotekschef, avdelningschef eller bibliotekarie som tjänstgör som bibliotekschef vid ett annat bibliotek än huvudbiblioteket

Kompetens: högskoleexamen

		Grundlön
02KIR021	Dyrortsklass I	1 752,06 €
	Dyrortsklass II	1 723,78 €

En bibliotekschefs grundlön är

02KIR022	5 % högre om antalet boklån per år är 100 001–300 000 och
02KIR023	10 % högre om antalet boklån per år är större än 300 000.

Bibliotekarie

En annan än i föregående punkt avsedd bibliotekarie, som har kompetens enligt behörighetsvillkoren.

		Grundlön
02KIR030	Dyrortsklass I	1 722,67 €
	Dyrortsklass II	1 692,80 €

Biblioteksfunktionär

Arbetar vid ett bibliotek med olika slags yrkesuppgifter inom biblioteksbranschen.

02KIR040	Grundlön	1 500,51 €
----------	----------	------------

SEKRETERARE OCH INSTRUKTÖRER INOM FRITIDS- OCH KULTURVÄSENDET

Till arbetsuppgifterna hör att delta i planeringen och verkställigheten av fritids- och kulturtjänster.

Uppgiften förutsätter i allmänhet yrkeshögskoleexamen eller tidigare examen på institutnivå.

Till denna grupp hör t.ex. kultur-, ungdoms- och idrottssekreterare och kulturinstruktörer, ungdomsledare och idrottsinstruktörer.

		Grundlön
02VAP000	Dyrortsklass I	1 558,94 €
	Dyrortsklass II	1 543,04 €

BASSERVICEUPPGIFTER INOM BILDNINGEN

02PER010	Grundlön	1 360,11 €
----------	----------	------------

Till denna grupp kan höra t.ex. sorteringsbiträden (på bibliotek), klubbledare m.fl. (klubbiträden, klubbrumsövervakare, klubbförståndare), badvakt/simövervakare, idrottsplansskötare och basserviceuppgifter vid teater.

MUSEIVÄSENDET

Museidirektör

Kompetens: Högre högskoleexamen

Lönegruppen tillämpas inte på direktörer för landskapscentralmuseer.

		Grundlön
02MUS010	Dyrortsklass I	1 826,59 €
	Dyrortsklass II	1 788,79 €

Museiamanuens, forskare vid museum

Kompetens: Högre högskoleexamen

		Grundlön
02MUS020	Dyrortsklass I	1 736,45 €
	Dyrortsklass II	1 703,36 €

Konservator

02MUS030	Grundlön	1 447,64 €
----------	----------	------------

BILAGA 3 VÅRDPERSONAL INOM HÄLSOVÅRDEN

Tillämpningsdirektiv

Denna bilaga tillämpas på personer som i huvudsak arbetar med vårdarbete inom hälso- och sjukvården och på yrkespersonal inom vården som i huvudsak leder detta arbete, oberoende av förvaltningsområde och verksamhetsenhet. Exempelvis bestäms lönen enligt bilaga 3 för en vårdutbildad avdelningsskötare vid ett ålderdomshem som är chef för vårdpersonalen och eventuellt också själv deltar i vården av patienterna. Däremot bestäms lönen enligt bilaga 4 för en föreståndare för ett ålderdomshem vars huvudsakliga uppgift är ledning, även om föreståndaren har vårdutbildning. Barnskötare vid sjukhus och hälsocentraler hör till bilaga 3 medan barnskötare inom dagvården omfattas av bilaga 5.

Personal utanför lönesättningen

Den högsta administrativa ledningen för kommunens/samkommunens hälsovård står utanför lönesättningen. Till denna grupp hör t.ex. ledande skötare, ledande överskötare och administrativa överskötare. Om bestämning av lön för personal utanför lönesättningen se tillämpningsdirektiven till § 4 och 5 i avlöningskapitlet i AKTA.

Sakkunniguppgifter inom hälsovården

För dem som hör till denna grupp består den primära uppgiften av självständigt och krävande forsknings-, planerings- och utvecklingsarbete som bygger på teoretisk och praktisk sakkunskap inom hälsovården. Sakkunniguppgifterna kan också gälla ett begränsat specialområde som berör en mera omfattande del av verksamheten och betjänar hela arbetsplatsen. Lönen för personal i sakkunniguppgifter inom hälsovården bestäms enligt punkten Kommunledning och förvaltning i lönesättningsbilaga 1, alternativt står de utanför lönesättningen och i sådana fall kan deras lön i allmänhet jämföras med lönen för lednings- och chefsuppgifter inom vården.

Utbildning

Om arbetsgivaren har krävt att en tjänsteinnehavare/arbetstagare har en högre kompetensnivå än den som anges i lönesättningen (t.ex. högre högskoleexamen) eller tilläggsutbildning (t.ex. specialiseringsstudier), skall detta beaktas i den uppgiftsrelaterade lönen. I fråga om hur utbildning, tilläggsutbildning, tilläggskompetens och specialkunskaper påverkar tjänsteinnehavarens/arbetstagarens uppgiftsrelaterade lön, se tillämpningsdirektivet till § 5 mom. 1 i avlöningskapitlet i AKTA.

Extra uppgifter och ansvar

I fråga om hur extra uppgifter och ansvar inverkar på den uppgiftsrelaterade lönen, se tillämpningsdirektivet till § 5 mom. 1 i avlöningskapitlet i AKTA. Exempel på extra uppgifter är när en tjänsteinnehavare/arbetstagare verkar som ersättare för en chef eller har ansvaret för att leda en

enhet/ett team (t.ex. sjukskötare eller hälsovårdare som är ansvarig för en enhet eller en delfunktion), eller när en anställd har ett sådant ansvar för en omfattande och krävande uppgifts-/verksamhetshelhet som andra i lönegruppen saknar eller har i betydligt mindre omfattning (t.ex. ansvar för ett krävande specialområde, utveckling av vården för en särskild patientgrupp eller studentarbete). Med delfunktion avses inte att arbetet fördelas mellan tjänsteinnehavare/arbetstagare, utan att en särskild större verksamhetshelhet underställs en viss tjänsteinnehavare/arbetstagare.

Särskilt krävande uppgifter

Uppgifter kan i allmänhet anses som särskilt krävande till exempel om de sträcker sig utanför den egna enheten, har återverkningar på hela närmiljön/kundkretsen/befolkningen, förutsätter självständig verksamhet och problemlösning samt förmåga till omställning, omdöme och ansvar för bedömning av verkningarna eller om det är fråga om omfattande verksamhet med befolkningsansvar eller om enhetens verksamhet till största delen är oförutsägbar och oplanerad (t.ex. jour, intensivvård, hjärtövervakning, förlösningssal).

Omorganisering av verksamheten och ändring av arbetsfördelningen

Vid tillämpningen av lönesättningen skall arbetsgivaren genom lönerna stödja och följa upp sådana mål som har ställts upp i riksomfattande planer och projekt och som innebär att arbetsfördelningen inom den yrkesutbildade vårdpersonalen utvecklas och omformas så att hela personalens kunskaper på bästa sätt kommer till användning i arbetsenheten (t.ex. en ändring i fördelningen av uppgifter mellan läkarna/tandläkarna och vårdpersonalen eller inom vårdpersonalen). Ändringar i uppgifternas svårighetsgrad beaktas i lönen enligt § 5 i avlöningskapitlet i AKTA.

Ledningsuppgifter

Ledande chef för vårdarbetet vid ett bestämt verksamhetsområde eller en inrättning/enhet. Den primära uppgiften består av ledning, utveckling och koordinering. Leder arbetet huvudsakligen genom chefer som är underställda honom.

Kompetens: Av tjänsteinnehavaren/arbetstagaren förutsätts högskoleexamen.

Till denna grupp kan höra t.ex. överskötare vid sjukhus och hälsocentraler.

03HOI010 Grundlön 2 074,55 €

Chefsuppgifter

Den främsta uppgiften för dem som hör till denna grupp är att leda och planera personalens arbete och att fatta och bereda beslut som gäller den egna enheten. Vid större enheter kan det också finnas underlydande som står i chefsställning. Till uppgifterna hör också direkt patient-/klientarbete.

Kompetens: Av tjänsteinnehavaren/arbetstagaren förutsätts yrkeshögskoleexamen inom social- och hälsovårdsområdet eller tidigare examen på institutnivå inom området.

Till denna grupp kan höra t.ex. avdelningsskötare och biträdande avdelningsskötare/ansvariga skötare/ansvariga hälsovårdare, när det med beaktande av enhetens storlek och organisation är fråga om tjänsteinnehavare/arbetstagare som helt klart står i chefsställning.

Tillämpningsdirektiv

Chefsuppgifter med "ansvar för en omfattande och krävande uppgifts-/verksamhetshelhet" innebär oftast att chefen leder en enhet som består av flera specialområden, flera verksamhetsställen, flera olika funktioner eller olika personalgrupper.

03HOI020 Grundlön 1 895,84 €

Krävande yrkesuppgifter inom vården

Kompetens: Av tjänsteinnehavaren/arbetstagaren förutsätts yrkeshögskoleexamen inom social- och hälsovårdsområdet eller tidigare examen på institutnivå inom hälsovårdsområdet.

Till denna grupp kan höra t.ex. biträdande avdelningsskötare, ansvariga sjukskötare m.fl. som verkar som ansvariga, specialtandskötare, tandhygienister, specialistsjukskötare, övriga specialbeteckningar, fysioterapeuter, rehabiliteringsinstruktörer, hörselvårdsassistenter, barnmorskor, laboratorieskötare, röntgenskötare, sjukskötare, hälsovårdare och ergoterapeuter.

03HOI030 Grundlön 1 713,64 €

Yrkesuppgifter inom vården

Kompetens: Av tjänsteinnehavaren/arbetstagaren förutsätts grundexamen inom social- och hälsovården eller tidigare yrkesexamen på skolnivå inom området.

Till denna grupp kan höra t.ex. närvårdare och motsvarande tidigare beteckningar, hörselvårdsassistenter, medikalvaktmästare, ambulansförare, motsvarande skötare och övriga personer i jämförbara funktioner.

Denna punkt i lönesättningen tillämpas också på mottagningsskötare, hälsocentralsbiträden, mottagningsassistenter, avdelningsbiträden och avdelningssekreterare av vilka förutsätts yrkesinriktad grundexamen inom social- eller hälsovården eller något annat område eller tidigare yrkesexamen.

03HOI040 Grundlön 1 558,94 €

Tillämpningsdirektiv

Tidigare beteckningar för utbildning som motsvarar närvårdare är hjälpskötare, primärskötare, barnskötare, dagvårdare, tandskötare, mentalvårdare, sinnessjukvårdare, medikalvaktmästare-ambulansförare, vårdare av utvecklingsstörda, konditionsskötare, pedikyrist och hemvårdare.

**BILAGA 4
PERSONAL INOM SOCIALVÅRDEN, BASSERVICEPERSONAL
INOM SOCIAL- OCH HÄLSOVÅRDEN, PERSONAL INOM
LÄKEMEDELSFÖRSÖRJNINGEN OCH SÄRSKILDA YRKESGRUPPER
INOM HÄLSOVÅRDEN**

4.1 YRKESUTBILDAD PERSONAL INOM SOCIALVÅRDEN

Tillämpningsdirektiv

Lönen för den administrativa ledningen och personalen i planerings- och utvecklingsuppgifter och övriga sakkunniguppgifter inom socialvården bestäms enligt punkten Kommunledning och förvaltning i lönesättningsbilaga 1 (t.ex. avdelningschefer inom socialväsendet, socialplanerare), alternativt står uppgiften utanför lönesättningen (t.ex. socialdirektörer) och vid bestämning av lönen iakttas då tillämpningsdirektiven i § 4 och 5 i avlöningskapitlet.

Lednings- och chefsuppgifter vid områdes- och serviceenheter

Den främsta uppgiften för anställda som hör till denna grupp är att leda och planera en enhet eller ett område inom socialvården eller de sakkunnigas och den övriga personalens arbete och att fatta och bereda beslut som gäller den enhet eller det område den anställde leder eller ansvarar för. Till uppgifterna kan också höra sakkunniguppgifter inom området och medverka i klientarbetet.

- a) Kompetens: av tjänsteinnehavaren/arbetstagaren förutsätts högre högskoleexamen.

04SOS030 Grundlön 1 978,25 €

- b) Kompetens: av tjänsteinnehavaren/arbetstagaren förutsätts högskoleexamen eller tidigare examen på institutnivå.

04SOS020 Dyrortsklass I Grundlön 1 796,87 €
Dyrortsklass II 1 769,25 €

Till grupp a och b kan höra t.ex. ledande socialarbetare, ledare för åldringsvården, föreståndare för ålderdomshem, föreståndare för barnskyddsenheter, föreståndare för enheter inom missbrukarvården, ledare för öppenvårdstjänster, hemtjänstledare, åldringsvårdsledare, ledande sysselsättningsledare.

Tillämpningsdirektiv

När den uppgiftsrelaterade lönen enligt arbetets svårighetsgrad bestäms för personer i lednings- och chefsuppgifter skall man utöver enhetens eller områdets storlek o.d. också beakta omfattning och bredd på ansvarsområdets eller enhetens serviceutbud, produktion av specialtjänster, övriga särdrag och krav på samverkan med andra förvaltningsgrenar och serviceproducenter (se också avsnittet om Chefsställning i tillämpningsdirektivet till § 5 mom. 1 i avlöningsskapitlet).

Sakkunniguppgifter inom socialvården

För dem som hör till denna grupp består den primära uppgiften av självständigt och krävande utvecklings-, planerings- och klientarbete som bygger på teoretisk och praktisk sakkunskap om socialt arbete.

Kompetens: Av tjänsteinnehavaren/arbetstagaren förutsätts högre högskoleexamen.

		Grundlön
04SOS04A	Dyrortsklass I	1 897,25 €
(04SOS04B)	Dyrortsklass II	1 856,67 €

Till denna grupp kan höra t.ex. specialsocialarbetare, socialarbetare, barnatillsyningsmän och skolkuratorer.

Tillämpningsdirektiv

I fråga om hur specialiseringsutbildning inverkar på en tjänsteinnehavares/arbetstagares uppgiftsrelaterade lön, se avsnittet Utbildning i tillämpningsdirektivet till § 5 mom. 1 i avlöningsskapitlet. Med specialiseringsutbildning avses 20–40 studieveckors utbildning som anordnats av en yrkeshögskola eller ett universitet och specialiseringsstudier som ingår i en licentiatavhandling.

Krävande yrkesuppgifter inom socialvården

För anställda som hör till denna grupp består de primära uppgifterna av socialt stöd, handledning, fostran och rehabilitering.

Kompetens: Av tjänsteinnehavaren/arbetstagaren förutsätts högskoleexamen eller tidigare examen på institutnivå.

04SOS050	Grundlön	1 707,72 €
(04SOS04B)		

Till denna grupp kan höra t.ex. socionomer (yrkeshögskoleexamen), vilka föregicks av utbildningsbeteckningarna handledare inom socialvården, so-

cialhandledare, socialpedagoger och handledare för utvecklingsstörda, samt servicehandledare inom det sociala arbetet, skolornas pedagogiska handledare, familjearbetare inom barnskyddet, handledare för arbetsverksamhet i rehabiliteringssyfte och ledande/ansvariga handledare.

Tillämpningsdirektiv

Omorganisering av uppgifterna och ändring av arbetsfördelningen

När den interna uppgiftsfördelningen för yrkesutbildad personal inom socialvården (t.ex. socialarbetare och socionomer/övrig yrkesutbildad personal m.fl.) ändras, preciseras och utvecklas beaktas ändringar i uppgifternas svårighetsgrad i lönen i enlighet med § 5 i avlöningskapitlet i AKTA.

Yrkesuppgifter inom socialvården

För anställda som hör till denna grupp består de primära uppgifterna av vård, omsorg, fostran och rehabilitering.

Kompetens: Av tjänsteinnehavaren/arbetstagaren förutsätts yrkesinriktad grundexamen eller tidigare yrkesexamen på skolnivå inom området.

04SOS06A Grundlönen följer lönesättningspunkt 03HOI040: 1 558,94 €

Till denna grupp kan höra t.ex. närvårdare och motsvarande tidigare beteckningar, familjearbetare, äldrevårdare och sysselsättningsledare/handledare/instruktörer.

Tillämpningsdirektiv

Tidigare beteckningar för utbildning som motsvarar närvårdare är hjälpskötare, primärskötare, barnskötare, dagvårdare, tandskötare, mentalvårdare, sinnessjukvårdare, medikalvaktmästare-ambulansförare, vårdare av utvecklingshämjade, konditionsskötare, pedikyrist och hemvårdare.

4.2 BASSERVICEUPPGIFTER INOM SOCIAL- OCH HÄLSOVÅRDEN

04PER010 Grundlön 1 405,62 €

Till denna grupp kan höra t.ex. föreståndare för boendeenheter, hemhjälpare, biträden vid boendeenheter, personliga assistenter, vårdbiträden/avdelningsbiträden, baderskor, anstaltsbiträden, sjukhusbiträden, forskningsbiträden, instrumentvårdare, anstaltvårdare, äldrevårdare och nattvaktare/vakter.

4.3 PERSONAL INOM LÄKEMEDELSFÖRSÖRJNINGEN

Tillämpningsdirektiv

När den uppgiftsrelaterade lönen för en tjänsteinnehavare/arbetstagare inom läkemedelsförsörjningen fastställs inom den lönegrupp som skall tillämpas bör bl.a. följande faktorer beaktas i fråga om arbetets svårighetsgrad och mängd: arten av de farmaceutiska tjänster som produceras, t.ex. de krav på ett brett och mångsidigt kunnande eller ett djupgående specialkunnande som ställs beroende på olika inrättningstyper, specialområden och egen läkemedelstillverkning och de speciella krav som arbete i farmaceutgrupper vid sjukhusapotek ställer. Främst när det gäller personer i ledande ställning beaktas omfattningen av de farmaceuttjänster som produceras, t.ex. storleken på inrättningen/enheten och det geografiska område för vilket tjänsterna produceras (i fråga om lednings- och chefsuppgifter se avsnittet om Chefsställning i tillämpningsdirektivet till § 5 mom. 1 i avlöningskapitlet). I fråga om hur specialiseringsutbildning eller annan särskild kompetens som kan utnyttjas i tjänsteinnehavarens/arbetstagarens arbete inverkar på lönen, se avsnittet Utbildning i tillämpningsdirektivet till § 5 mom. 1 i avlöningskapitlet. Med specialiseringsutbildning avses specialiseringsutbildning i sjukhus- och hälsocentralfarmaci vid Kuopio universitet.

Lednings- och chefsuppgifter

- a) Av tjänsteinnehavaren/arbetstagaren förutsätts kompetens som legitimerad provisor.

Sjukhusapotekare

04FAR01A Grundlön 2 899,75 €

04FAR011 Grundlönen för en provisor utgör 90 % av den grundlön som anges i lönesättningspunkten ovan.

- b) Av tjänsteinnehavaren/arbetstagaren förutsätts kompetens som legitimerad farmaceut.

Ledande/ansvarig farmaceut

Denna punkt i lönesättningen tillämpas också på s.k. ensamarbetande farmaceuter, som inte har en chef med farmaceutisk utbildning, och på farmaceuter som är ansvariga farmaceuter för sjukhusapotek, föreståndare för sjukhusapoteks filialapotek, föreståndare för centralläkemedelsförråd eller föreståndare för en läkemedelscentral.

04FAR01B Grundlön 1 973,92 €

Krävande yrkesuppgifter

Av tjänsteinnehavaren/arbetstagaren förutsätts kompetens som legitimerad farmaceut.

04FAR020 Grundlön 1 896,92 €

Till denna grupp kan höra t.ex. farmaceuter, avdelningsfarmaceuter och farmaceuter som ansvarar för en delfunktion.

Övriga yrkesuppgifter

Av tjänsteinnehavaren/arbetstagaren förutsätts grundexamen inom läkemedelsbranschen eller tidigare yrkesexamen på skolnivå inom området.

04FAR03A Grundlön 1 558,94 €

Till denna grupp kan höra t.ex. läkemedelsarbetare (nuvarande examina farmanom och läkemedelstekniker).

Basserviceuppgifter

04FAR03B Grundlön 1 405,61 €

Till denna grupp kan höra t.ex. apoteksbiträden.

4.4. SÄRSKILDA YRKESGRUPPER INOM HÄLSOVÅRDEN

		Grundlön
04PSY030	Legitimerade psykologer	2 241,80 €
04PUH020	Legitimerade talterapeuter	2 096,50 €
04RAV000	Legitimerade näringsterapeuter	2 096,50 €

Tillämpningsdirektiv

Personer i lednings- och chefsställning (t.ex. ledande/ansvariga psykologer och ledande/ansvariga talterapeuter) står utanför lönesättningen. I fråga om bestämning av lön för dessa, se avsnittena Grupper utanför lönesättningen och Chefsställning i tillämpningsdirektiven till § 4 och 5 i avlöningsskapitlet.

I fråga om hur specialiseringsutbildning m.m. inverkar på en tjänsteinnehavares/arbetstagares grundlön, se avsnittet Utbildning i tillämpningsdirektivet till § 5 mom. 1 i avlöningsskapitlet.

**BILAGA 5
DAGVÅRDSPERSONAL, VISSA YRKESUPPGIFTER INOM VÅRD,
HANDLEDNING OCH FOSTRAN I SKOLOR SAMT SÄRSKILDA
BESTÄMMELSER OM ARBETSTID FÖR DAGVÅRDSFÖRESTÅNDARE
OCH BARNTRÄDGÅRDSLÄRARE**

Tillämpningsdirektiv

Administrativ ledning inom dagvården

Lönen för den administrativa ledningen inom dagvården bestäms enligt punkten Kommunledning och förvaltning i lönesättningsbilaga 1 (t.ex. avdelningschefer/dagvårdsledare), alternativt står uppgiften utanför lönesättningen och vid bestämning av lönen iakttas då tillämpningsdirektiven i § 4 och 5 i avlöningsskapitlet.

Sakkunniguppgifter inom dagvården

För tjänsteinnehavare/arbetstagare vars huvudsakliga uppgift är planering, utveckling och andra sakkunniguppgifter inom dagvården (t.ex. dagvårdsplanerare) bestäms lönen enligt lönesättningsbilaga 1, alternativt står uppgiften utanför lönesättningen och vid bestämning av lönen kan då i allmänhet personer i lednings- och chefsuppgifter inom dagvården användas som referensgrupp.

Lednings- och chefsuppgifter inom dagvården

Den främsta uppgiften för anställda som hör till denna grupp är att leda och planera ett verksamhetsområde eller en enhet inom dagvården eller att leda och planera personalens arbete och att fatta och bereda beslut som gäller det område eller den enhet den anställda leder eller ansvarar för. Till uppgifterna kan också höra sakkunniguppgifter inom området och medverkan i vården och fostran.

Kompetens: av tjänsteinnehavaren/arbetstagaren förutsätts högskoleexamen eller tidigare examen på institutnivå.

05PKO014 (04PKO012) (en del av 04SOS020 har flyttats hit)	Grundlön	2 023,00 €
---	----------	------------

Till denna grupp kan höra t.ex. daghemsföreståndare (daghem med minst 60 platser), familjedagvårdsledare och dagvårdsledare.

Övergångsbestämmelse

För en tjänsteinnehavare/arbetstagare vars uppgiftsrelaterade lön har bestämts enligt lönesättningspunkten Yrkesutbildad personal inom socialvården/ Lednings- och chefsuppgifter vid områdes- och serviceenheter (04SOS020) eller Lednings- och chefsuppgifter vid daghem (daghem med minst 60 platser) (04PKO012) i bilaga 4 i AKTA av den 15.2.2005 höjs den uppgiftsrelaterade lönen 1.3.2005 med 100,00 € för att grundlönen i ovan nämnda lönesättningspunkt 04PKO014 skall nås. Om tjänsteinnehavarens/arbetstagarens uppgiftsrelaterade lön efter denna förhöjning fortsättningsvis är lägre än den nämnda lönesättningspunkten höjs den uppgiftsrelaterade lönen i enlighet med denna lönesättningspunkt senast från början av nästa avtalsperiod.

Tillämpningsdirektiv

På motsvarande sätt följs tillämpningsdirektivet till punkten ovan (punkt 4.1), Yrkesutbildad personal inom socialvården/lednings- och chefsuppgifter vid områdes- och serviceenheter.

Ansvariga tjänsteinnehavare/arbetstagare vid små daghem eller övriga enheter eller delområden inom dagvården

Till denna grupp hör tjänsteinnehavare/arbetstagare som utöver undervisningsuppgifter, pedagogiska o.d. uppgifter ansvarar för en dagvårdsenhet eller ett delområde/en delfunktion och som har en direkt chefsställning gentemot personalen. Med delområde/delfunktion avses inte att arbetet fördelas mellan tjänsteinnehavare/arbetstagare, utan att en särskild relativt stor verksamhetshelhet underställs en viss tjänsteinnehavare/arbetstagare.

Kompetens: Av tjänsteinnehavaren/arbetstagaren förutsätts högskoleexamen eller tidigare examen på institutnivå.

05PKO011		Grundlön
(04PKO011)	Dyrortsklass I	1 827,72 €
	Dyrortsklass II	1 789,52 €

Till denna grupp kan höra t.ex. daghemsföreståndare vid daghem med färre än 60 platser eller barnträdgårdslärare/specialbarnträdgårdslärare i ansvarsställning.

Undervisning och pedagogiska uppgifter inom tidig fostran

För anställda som hör till denna grupp består de primära uppgifterna av utbildning och fostran.

- a) Kompetens: Av tjänsteinnehavaren/arbetstagaren förutsätts högskoleexamen eller tidigare examen på institutnivå och utöver detta specialiseringsutbildning.

		Grundlön
05PKO02B	Dyrortsklass I	1 817,57 €
	Dyrortsklass II	1 779,76 €

- b) Kompetens: Av tjänsteinnehavaren/arbetstagaren förutsätts högskoleexamen eller tidigare examen på institutnivå.

		Grundlön
05PKO02A	Dyrortsklass I	1 746,93 €
	Dyrortsklass II	1 720,95 €

Till grupp a och b kan höra t.ex. barnträdgårdslärare, socialpedagoger, socionomer (yrkeshögskoleexamen) och specialbarnträdgårdslärare.

Vård- och omsorgsuppgifter inom tidig fostran (yrkesuppgifter)

För anställda som hör till denna grupp består de primära uppgifterna av vård och omsorg.

Kompetens: Av tjänsteinnehavaren/arbetstagaren förutsätts yrkesinriktad grundexamen eller tidigare yrkesexamen på skolnivå inom området.

05PKO030 (flyttad från punkt 04SOS06A)	Grundlönen följer lönesättningspunkt 03HOI040: 1 558,94 €
--	---

Till denna grupp kan höra t.ex. barnskötare och dagvårdare.

Yrkesuppgifter inom vård, handledning och fostran i skolor

För anställda som hör till denna grupp består de primära uppgifterna av att hjälpa eleverna i deras skolarbete och fungera som handledare för elevgrupper.

Kompetens: Yrkesinriktad grundexamen eller tidigare yrkesexamen på skolnivå eller yrkesexamen eller specialyrkesexamen inom området.

05KOU010 (04PER010) (04SOS06A)	Grundlön	1 458,58 €
--------------------------------------	----------	------------

Till denna grupp kan höra t.ex. skolgångsbiträden och ledare för morgon- och eftermiddagsverksamhet.

Tillämpningsdirektiv

För undervisningspersonal inom den grundläggande utbildningen (t.ex. klasslärarvikarier) bestäms anställningsvillkoren enligt UKTA, se bestämmelsen om tillämpningsområde i UKTA del A § 1 mom. 1. På personliga assistenter tillämpas lönesättningspunkt 04PER010 i bilaga 4.

Basserviceuppgifter inom dagvården och i skolor

05PER010 (delvis 04PER010)	Grundlön	1 405,62 €
----------------------------------	----------	------------

Till denna grupp hör t.ex. familjedagvårdare, gruppfamiljedagvårdare, daghemsbiträden, skolgångsbiträden och andra ordningsbiträden.

Särskilda bestämmelser om arbetstid för daghemsföreståndare och barnträdgårdslärare

§ 1 Tjänsteinnehavare och arbetstagare som arbetar som daghemsföreståndare, barnträdgårdslärare eller specialbarnträdgårdslärare och som uppfyller behörighetsvillkoren ges fem extra lediga dagar årligen. Om anställningen inte har varat ett helt år eller om tjänsteutövningen/tiden i arbete har varit avbruten under året, ges för varje två i § 3 i semesterkapitlet i det allmänna kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalet avsedda fulla kvalifikationsmånader en extra ledig dag, dock högst fem dagar. Som likställda med tjänsteutövningss dagar och arbetade dagar betraktas härvid också semesterdagar.

Tillämpningsdirektiv

De särskilda bestämmelser om arbetstiden som ingår i denna paragraf tillämpas inte på icke behöriga vikarier, inte heller på barnskötare/dagvårdare.

1 Ordinarie arbetstid

Av den ordinarie arbetstiden (38 timmar 15 minuter) för sådana tjänsteinnehavare och arbetstagare som avses i denna paragraf skall en tillräcklig del användas enligt chefens anvisningar till föräldrakvällar, föräldraträffar och gemensam verksamhetsplanering på arbetsplatsen samt, utanför arbetsplatsen, bl.a. till annan planering av och förberedelse för verksamhet samt hembesök. Till sådan annan planering av verksamhet hör bl.a. planering av verksamheten för den egna gruppen av barn. Det har allmänt ansetts att ca 8 % av den fostrande personalens arbetstid går till uppgifter av detta slag, vilket bör beaktas när daghemmen planerar arbetstidsanvändningen och arbetsskiftsförteckningen. För den som ansvarar för förskoleundervisningen bör reserveras tillräckligt med tid för att utarbeta en läroplan, och vid behov också för att göra upp separata planer för enskilda barn eller grupper.

Arbete som räknas som övertidsarbete skall huvudsakligen utföras på arbetsplatsen. Den tid som åtgått till det eller mängden utfört arbete skall utredas på ett tillförlitligt sätt och den behöriga myndigheten skall ha utfärdat ett skriftligt förordnande om övertidsarbetet.

Om en tjänsteinnehavare/arbetstagare i kommunen anses vara i självständig ställning, betalas arbetstidsersättningar i enlighet med § 23 i arbetstidskapitlet i det allmänna kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalet under de förutsättningar som nämns i § 21 i samma kapitel. Härvid betalas t.ex. inte ersättning för övertidsarbete per dag.

2 Extra lediga dagar

Semesterdagar likställs med tjänsteutövningsdagar och arbetade dagar när man räknar antalet fulla kvalifikationsmånader som berättigar till extra lediga dagar. Annan frånvaro utgör däremot inte dagar som likställs med tjänsteutövningsdagar och arbetade dagar när dessa extra lediga dagar räknas ut.

Kommunen bestämmer begynnelsestidpunkten för den ettårslånga perioden för intjänande av extra lediga dagar. Rätten till lediga dagar kan fastställas exempelvis enligt läget den 30 juni. En tjänsteinnehavare/arbetstagare som före den 30 juni har varit i tjänsten eller uppgiften i fråga minst ett år ges fem extra lediga dagar. Om tjänsteinnehavaren/arbetstagaren däremot har börjat sköta tjänsten eller uppgiften t.ex. 1.12 föregående kalenderår, har tre extra lediga dagar som avses i avtalet tjänats in 30.6.

Kommunen kan enligt prövning fastställa att rätten till ovan nämnda lediga dagar gäller läget vid någon annan tidpunkt än 30.6, men samma intjäningsperiod skall då iakttas för alla tjänsteinnehavare och arbetstagare.

Extra lediga dagar intjänas också av deltidsarbetande barnträdgårdslärare och specialbarnträdgårdslärare, men i samma proportion som deras arbetstid är kortare än ordinarie full arbetstid.

Arbetsgivaren beslutar om tidpunkten för extra lediga dagar. I allmänhet ges ledigheten efter intjäningsperioden (intjäningsperioden t.ex. 1.7–30.6). Om lediga dagar ges före periodens utgång, är det vid varje tidpunkt möjligt att ge högst så många lediga dagar som har intjänats vid tidpunkten i fråga. De lediga dagarna kan enligt arbetsgivarens prövning ges i en eller flera omgångar.

Ersättning i pengar betalas inte för lediga dagar som inte tagits ut. Om lediga dagar inte ges t.ex. med anledning av att tjänste- eller arbetsförhållandet upphör, har tjänsteinnehavaren/arbetstagaren inte rätt till ersättning i pengar.

BILAGA 6
KOSTSERVICEPERSONAL

Ledningsuppgifter

Självständigt ansvar för hela kommunens eller samkommunens eller två eller flera förvaltningars kostservice och utveckling av denna.

Kompetens: högskoleexamen

Till denna grupp kan höra t.ex. kostchefer.

06RUO010	Grundlön	1 841,48 €
----------	----------	------------

Lednings- och chefsuppgifter i inrättningar och övriga enheter

Ansvar för matlagningen och den övriga kostservicen vid ett sjukhus, en hälso-central eller en vårdinrättning och ledning av verksamheten vid en kostservice-enhet.

a) Antalet måltider 2 001–

Kompetens: högskoleexamen

Till denna grupp kan höra t.ex. bespisingsschef och husmor.

06RUO02A	Grundlön	1 736,51 €
----------	----------	------------

Ansvar för matlagningen och den övriga kostservicen vid ett sjukhus, en hälso-central, en vårdinrättning, en läroanstalt, ett daghem, ett servicehus eller en personalmatsal och ledning av verksamheten vid en kostserviceenhet.

b) Antal måltider (sjukhus m.m.) 1 201–2 000

Antal måltider (läroanstalter m.m.) 1 001–

Kompetens: storhushållsföreståndarexamen eller motsvarande tidigare utbildning

Till denna grupp kan höra t.ex. bespisingsschef och husmor.

06RUO02B	Grundlön	1 640,12 €
----------	----------	------------

Ansvar för matlagningen och den övriga kostservicen vid ett sjukhus, en hälsocentral, en vårdinrättning, en läroanstalt, ett daghem, ett servicehus eller en personalmatsal och ledning av verksamheten vid en kostserviceenhet.

c) Antal måltider (sjukhus m.m.) –1 200

Antal måltider (läroanstalter m.m.) –1 000

Kompetens: storhushållsföreståndarexamen eller motsvarande tidigare utbildning

Till denna grupp kan höra t.ex. bespisingsschef, matservicechef och husmor.

06RUO02C

Grundlön

1 506,44 €

Tillämpningsdirektiv

Antalet måltider beräknas enligt framställningen nedan eller enligt Efektia Ab:s publikation om bestämning av måltidsprestationer, Suoritteiden las-kenta (2003), som ingår i projektet Uudistuvat ruokapalvelut.

Med antalet måltider vid inrättningar (sjukhus, hälsocentral, vårdinrättning) avses det antal måltider som kostserviceenheten i genomsnitt producerade per kalenderdygn under det föregående kalenderåret. Dessa tal multipliceras med 1,5 när man erbjuder särskild specialdiet via centraliserad måltidsdistribution och med 2 när man erbjuder särskild specialdiet via decentraliserad måltidsdistribution samt med 1,5 när man skickar produkter via centraliserad måltidsdistribution. I det centraliserade måltidsdistributionssystemet portioneras måltiderna per matgäst och disken sköts i näringscentralen eller köket.

Med antalet måltider vid läroanstalter m.m. avses det antal dagliga huvudmåltider som kostserviceenheten i genomsnitt producerar per arbetsdag under läsåret vid läroanstalter eller per arbetsdag under kalenderåret vid daghem, servicehus och personalmatsalar. Detta fastslås i början av höstterminen eller kalenderåret. Dessa tal multipliceras med 1,5 när man står till tjänst med särskild specialdiet.

Måltid	Antal måltider i en inrättning	Antal måltider vid en läroanstalt	Antal måltider i daghem, servicehus eller personalmatsal
Morgonmål/frukost	0,5		0,5
Lunch	1	1	1
Eftermiddagskaffe	0,2	–	–

Måltid	Antal måltider i en inrättning	Antal måltider vid en läroanstalt	Antal måltider i daghem, servicehus eller personalmatsal
Mellanmål		0,25	0,5
Mellanmål för skolelever		–	0,5
Middag	1	–	1
Kvällsmål	0,3	–	–
Kombinerat eftermiddagskaffe och middag	1,2	–	–
Kombinerad middag och kvällsmål	1,2	–	–
Kvällsmål som ersätter middag	0,75	–	–
Personalmåltid	1,25	1,25	1,25
S.k. lätt måltid	1	–	–
Måltid för äldre	1,25	1,25	1,25
Måltid som distribueras i transportkärl exkl. skötsel av servis och bestick	0,7	0,7	0,7
Portionsförpackad måltid exkl. skötsel av servis och bestick	1,2	1,2	1,2
Portionsförpackad måltid inkl. skötsel av servis och bestick	1,5	1,5	1,5
Kaffe med kaffebröd	0,2	0,2	0,2
Kaffe med smörgås	0,4	0,4	0,4
Representationsmåltid	2	–	–

Direkt arbetsledning

Direkt arbetsledning som utförs som underlydande till den som ansvarar för kostservicen vid ett sjukhus, en hälsocentral, en vårdinrättning, en skola, en läroanstalt, ett daghem, ett servicehus eller en personalmatsal samt arbetsledning vid en undervisningsrestaurang i anknytning till en hotell- och restaurangläroanstalt.

Kompetens: storhushållsföreståndarexamen eller motsvarande tidigare utbildning

Till denna grupp kan höra t.ex. föreståndare för storhushåll, matservicechefer och hovmästare.

06RUO040

Grundlön

1 488,65 €

Yrkesuppgifter

Ordinärt arbete (matlagning) på yrkesnivå inom kostservice och ansvar för verksamheten och ekonomin enligt anvisningar vid

uppvärmningskök där man huvudsakligen värmer upp färdig mat och tillreder tillbehören till måltiderna, samt distributionskök, dit varm mat och måltidstillbehör i huvudsak levereras.

Till denna grupp kan höra t.ex. bispisningsarbetare, kokerskor, kockar, kockar i storhushåll och ansvariga matutdelare.

06RUO050	Grundlön	1 459,81 €
----------	----------	------------

Basserviceuppgifter

Till denna grupp kan höra t.ex. kosthållsarbetare, bispisningsarbetare och servitörer.

06RUO060	Grundlön	1 413,52 €
----------	----------	------------

**BILAGA 7
ANSTÄLLDA INOM LANTBRUKET****Förmansuppgifter vid lantbruksläroanstalter**

Förmansarbete som arbetsledare o.likn. vid en lantbruksläroanstalts skollägenhet utför.

Till denna grupp kan höra t.ex. föreståndare för en skollägenhet.

07MAA010 Grundlön 1 616,75 €

Direkt arbetsledning vid lantbruksläroanstalter

Direkt arbetsledningsarbete vid skollägenheter.

Till denna grupp kan höra t.ex. lantbruksarbetsledare.

07MAA020 Grundlön 1 504,79 €

Arbetsledning i samband med avbytarservice och styrning av lantbruksarbete

Arbetsledningsarbete i samband med avbytarservice och styrning av lantbruksarbete på gårdar.

Till denna grupp kan höra t.ex. ledande lantbruksavbytare och lantbruksarbetsinstruktörer.

07MAA040 Grundlön 1 450,66 €

Avbytarservice och icke specialiserat arbete inom lantbruket

Avbytararbete och icke specialiserat arbete på yrkesnivå inom lantbruk på gårdar.

Till denna grupp kan höra t.ex. lantbruksavbytare, lantbruksarbetare och kreatursskötare.

07MAA050 Grundlön 1 376,25 €

BILAGA 8 ÖVRIG PERSONAL

FÖRMANSUPPGIFTER VID TVÄTTERIER

Ansvar för verksamheten vid tvätteriet i en inrättning som är i verksamhet alla veckodagar och arbetsledningen vid tvätteriet.

Till denna grupp kan höra t.ex. tvätteriföreståndare.

08PES000 Grundlön 1 456,54 €

STÄD-, TVÄTTERI- OCH EKONOMIUPPGIFTER

Städning, ordinärt arbete vid tvätterier och förberedande ordinärt arbete vid tvätterier samt kantin- och kaféarbete samt kassörsarbete vid undervisningsrestaurang.

Till denna grupp kan höra t.ex. städare, maskintvättare, kantinföreståndare, kantarbetare, kaféförsäljare, bagare, servitörer och kassörer.

08SII011 Grundlön 1 360,11 €

08SII012 Grundlönen för städare är 1 404,80 euro om städarens uppgifter har definierats enligt det system för dimensionering av städningsarbete som parterna rekommenderat.

TRAFIKSERVICE

Transport och inspektion

Transport- och inspektionsarbete som ordnas av trafikverk.

Till denna grupp kan höra t.ex. inspektörer, busschaufförer och spårvagnsförare.

08LII010 Grundlön 1 569,75 €

Annan trafikservice

Till denna grupp kan höra t.ex. parkeringsövervakare samt biljettkassörer och biljettkontrollanter vid trafikverk.

08LII020 Grundlön 1 349,55 €

BASSERVICEUPPGIFTER INOM ÖVRIGA SEKTORER

Till denna grupp kan höra t.ex. servicemän, gårdskarlar, lagerkarlar/lagerarbetare, lagerbiträden, försöksdjursskötare, biljettkassörer/biljettförsäljare och anstaltvårdare.

08PER010	Grundlön	1 360,11 €
----------	----------	------------

BILAGA 12 ANSTÄLLNINGSVILLKOR FÖR FAMILJEDAGVÅRDARE

KAPITEL I

ALLMÄNNA BESTÄMMELSER

§ 1 Tillämpningsområde och tillämpliga bestämmelser

mom. 2 Trefamiljsdagvårdare och övriga familjedagvårdare som arbetar hemma hos ett barn

På familjedagvårdare som huvudsakligen arbetar i barnets/barnens hem tillämpas bestämmelserna om arbetstid och arbetstidsersättningar i kap. II § 5 mom. 4 och 5 i denna bilaga samt bestämmelserna i kap. III § 2–8. I övrigt bestäms deras anställningsvillkor enligt de allmänna bestämmelserna i AKTA.

Tillämpningsdirektiv

Med familjedagvårdare som arbetar i ett barns hem avses oberoende av yrkesbeteckning t.ex. familjedagvårdare som arbetar i barnens hem, trefamiljsdagvårdare och familjedagvårdare som arbetar som ersättande familjedagvårdare i ett barns eller i en annan familjedagvårdares hem. Dessa familjedagvårdares ordinarie arbetstid och arbetstidsersättningar bestäms enligt denna bilaga. Övriga anställningsvillkor såsom lön, semester, sjuk- och moderskapsledigheter samt övriga arbetsledigheter med lön följer de allmänna bestämmelserna i AKTA. Lönen för de familjedagvårdare som avses här bestäms enligt lönesättningspunkten Basser-viceuppgifter inom dagvården och i skolor (05PER010) i bilaga 5 i AKTA. Grundlönen är minst 1 405,62 euro.

Protokollsanteckning

KAPITEL II AVLÖNING

§ 1 Tillämpliga bestämmelser i avlöningsskapitlet i AKTA

Tillämpning av och undantag från avlöningsskapitlet i AKTA (kap. II):

AKTA paragraf	AKTA ärende	Undantag från tillämpningen av AKTA
§ 1	Arbetstagarens rätt till lön	2:a meningen i § 3 mom. 1
§ 2	Lönesystemet	§ 2, § 3
§ 5	Bestämning av den uppgiftsrelaterade lönen	
§ 6	Individuellt tillägg	På familjedagvårdarna tillämpas inte bestämmelsen i protokollsanteckningen i kap. II § 6 mom. 2 i AKTA om genomsnittligt minimibelopp för individuella tillägg. I fråga om årstillägg iaktas bestämmelsen i bilaga 13 § 4 i AKTA 2003–2004 av den 15.2.2005.
§ 7 och Bilaga 9	Resultatarvode Tillämpningsdirektiv för resultat- arvoden	
§ 8–12	Motivationstillägg, språktillägg, fjärrortstillägg, mötesarvode, föreläsningensarvode	
13 § 1-2 mom.	Lön för deltidsarbetande	tillämpningsdirektivet till § 5 mom. 4 (barn i deltidsvård räknas inte med)
§ 16 § 18 mom. 1	Ordinarie lön	§ 5 mom. 1–5 (bestämning av grundlönen på annat sätt, begreppet barnrelaterad dagslön, timlönedivisor 187)
§ 17	Lönebetalning	
§ 19	Arbetsgivarens kvittningsrätt	

§ 3 Grundlön

mom. 2 Bestämning av grundlönen enligt lönesättningen

Arbetsgivaren bestämmer grundlönen för en familjedagvårdare enligt lönesättningen i detta moment. När grundlönen bestäms skall man beakta § 5 mom. 1 i avlöningskapitlet i AKTA samt mom. 3–5 i denna paragraf.

1 Justering av den individuella grundlönen 1.3.2005

För familjedagvårdare höjs den individuella grundlönen i euro 1.3.2005 så att den individuella grundlönen i euro 28.2.2005 höjs med 2,61 %, dock högst med 30,06 euro/mån. Om den individuella grundlönen 28.2.2005 är 1 582,11 euro eller högre höjs den dock avvikande från ovan med 1,9 %.

Tillämpningsdirektiv

Familjedagvårdarens individuella grundlön 28.2.2005 höjs i enlighet med punkt 1.

2 Lönesättning för familjedagvårdare fr.o.m. 1.3.2005

Antalet barn i stadigvarande hel- eller halvdagsvård (1/2) enligt vårdplanen	Grundlönen minst €/mån.
1	374,69
1½	517,79
2	652,72
2½	788,24
3	920,80
3½	1 050,75
4	1 182,27
4½	1 276,48

Tillämpningsdirektiv

Antalet barn i stadigvarande heldags- eller halvdagsvård enligt vårdplanen kan på grund av på varandra följande vårdtider eller någon annan exceptionell situation överskrida antalet barn i lönesättningen. Det tillägg till minimigrundlönen som ett extra barn i stadigvarande vård medför är skillnaden mellan minimigrundlönerna för det tredje och det fjärde barnet (261,47 €). Till exempel om det enligt vårdplanen finns 5 barn i heldagsvård, läggs den ovan nämnda skillnaden till minimigrundlönen för 4 barn i heldagsvård. Om antalet barn är 5 ½, läggs ovan nämnda skillnad till minimigrundlönen för 4 ½ barn.

mom. 5 Halvdagsgrupper

Om en familjedagvårdare i sin vård bara har två eller flera halvdagsbarn, betalas lönen utgående från lönesättningen så, att den är minst 80 % av lönen enligt lönesättningen oberoende av vårdtiderna. Gränsen för mertidsarbete är 70 timmar under en två veckors arbetsperiod.

Tillämpningsdirektiv

Om en familjedagvårdare har t.ex. tre halvdagsbarn i sin vård fastställs lönen enligt 1 ½ barn i lönesättningen och minimigrundlönen blir då minst 517,79 euro.

§ 5 Barn i deltidsvård

mom. 2 Ersättning för barn i deltidsvård

För ett barn i deltidsvård betalas till familjedagvårdaren 2,02 € som separat ersättning per arbetad vårdtimme

Tillämpningsdirektiv

Om ett barn i deltidsvård som kräver särskild vård eller fostran har placerats på en tvåbarnsplats, betalas för vården också i detta fall ersättning enligt två barn, dvs. $2 \times 2,02 \text{ €} = 4,04 \text{ €}$ per arbetad vårdtimme.

§ 6 Ersättande barn

mom. 2 Ersättning för ett ersättande barn

Om ett ersättande hel- eller halvdagsbarn placeras i vård i stället för ett stadigvarande heldagsbarn, ändras familjedagvårdarens ordinarie lön inte på grund av detta.

Om ett ersättande heldagsbarn placeras i vård i stället för ett stadigvarande halvdagsbarn, betalas till familjedagvårdaren utöver den ordinarie lönen en separat ersättning på 2,02 euro för varje arbetad vårdtimme, när de arbetade vårdtimmarna för halvdagsbarnet och det ersättande heldagsbarnet tillsammans överskrider 50 vårdtimmar under en två veckors arbetsperiod.

Tillämpningsdirektiv

Om ett hel- eller halvdagsbarn som placerats på en tvåbarnsplats (barn som kräver särskild vård eller fostran) placeras som ersättande barn på en hel- eller halvdagsplats, betalas i separat ersättning 2,02 euro för varje arbetad timme av ersättande vård.

Exempel

Ett halvdagsbarn, vars dagliga vårdtid är 4 timmar, uteblir tillfälligt från vården från och med fredagen i arbetsperiodens första vecka och är borta till slutet av perioden. I stället kommer ett ersättande heldagsbarn, vars vårdtid är 8 timmar om dagen. Till familjedagvårdaren betalas utöver grundmånadslönen 2,02 euro per vårdtimme till den del som det totala an-

talet arbetade vårdtimmar för barnen överskrider 50 timmar under perioden.

mån	tis	ons	tor	fre	lör	sön	mån	tis	ons	tor	fre	lör	sön
4	4	4	4	8	–	–	8	8	8	8	8	–	–
ersättande barn													

Till familjedagvårdaren betalas i separat ersättning
 $64 - 50 = 14 \text{ tim.} \times 2,02 \text{ euro} = 28,28 \text{ euro}$

KAPITEL III ARBETSTID OCH ARBETSTIDSERSÄTTNINGAR

§ 6 Övertidsarbete och övertidsersättning

mom. 2 Övertidsersättning vid full arbetsperiod

Övertidsarbete ersätts antingen i pengar genom att familjedagvårdaren betalas en oförhöjd timlön enligt kap. II § 5 mom. 5 för de 16 första övertidstimmar under arbetsperioden och därefter för varje följande övertidstimme 80 % av den oförhöjda timlönen, dock minst 3,57 euro per timme, eller i ledig tid genom att familjedagvårdaren under ordinarie arbetstid ges en avlönad ledig timme för varje övertidstimme.

Tillämpningsdirektiv

Om det i familjedagvårdarens arbetsskiftförteckning på förhand markerats/fastställts kompensationsledighet för övertid och familjedagvårdaren insjuknar innan övertidsledigheten börjar eller medan den pågår flyttas den övertidsledighet som markerats under sjukledigheten på det sätt som anges i tillämpningsdirektivet till § 15 mom. 3 i AKTA.

§ 7 Ersättningar för obekväm arbetstid

mom. 1 Kvällsarbete

Med kvällsarbete avses arbete som utförs kl. 18–22. För kvällsarbete betalas till en familjedagvårdare i separat penningersättning

0,71 € för varje utförd kvällsarbetsstimme oberoende av det antal barn som vårdats.

mom. 2 Nattarbete

Om ett barn i vård övernattar hos en familjedagvårdare, räknas tiderna mellan kl. 22.00 och 24.00 samt 6.00 och 7.00 i sin helhet till arbetstiden och för dem betalas en separat penningersättning på 30 % av den oförhöjda timlönen enligt kap. II § 5 mom. 5. Dessutom betalas för tiden mellan kl. 24.00 och 6.00 en separat övernattningsersättning på 8,41 € oberoende av antalet barn som övernattat.

Ett barn som avhämtas före kl. 24.00 anses inte ha övernattat hos familjedagvårdaren, och någon separat övernattningsersättning enligt detta moment betalas därför inte. För arbetstimmar efter kl. 22.00 betalas en separat penningersättning på 30 %.

Om ett barn avlämnas för vård efter kl. 5.00, räknas vårdtiden mellan kl. 5.00 och 7.00 i sin helhet till arbetstid som skall ersättas, och för den betalas en separat penningersättning på 30 % per arbetstimme. Någon separat övernattningsersättning betalas dock inte.

Vid familjedagvård i barnets hem räknas alla nattarbetstimmar som arbetstid och för dem betalas en ersättning på 30 % för nattarbete. Någon separat övernattningsersättning betalas dock inte.

Tillämpningsdirektiv

När ett barn i deltidsvård övernattar hos en familjedagvårdare betalas ersättning enligt kap. II § 6 mom. 2 för varje arbetad vårdtimme, alltså även för tiden mellan kl. 24.00 och 6.00. Dessa timmar räknas inte som arbetstid för familjedagvårdaren. Inte heller betalas separat övernattningsersättning för ett barn i deltidsvård. Om endast barn i deltidsvård övernattar hos familjedagvårdaren, räknas ersättningen för nattarbete utgående från 2,02 euro.

Om man vid uppgörande av vårdplanen vet att ett barn regelbundet kommer att övernatta hos familjedagvårdaren är övernattningstiden vårdtid, och den beaktas när man vid fastställandet av grundlönen enligt kap. II § 3 bedömer om barnet är i hel- eller halvdagsvård.

Om ett barn avlämnas för vård efter kl. 24.00, men före kl. 5.00, anses barnet övernatta hos familjedagvårdaren och då betalas en separat övernattningsersättning på 8,41 euro. Först tiden efter kl. 6.00 räknas till ar-

betstiden, och för den betalas en separat penningersättning på 30 % per arbetstimme.

mom. 3 Lördagsarbete

För arbete som utförts kl. 6–18 på helgfri lördag, med undantag av påsklördagen eller julafton som infaller på en lördag, betalas lördagsersättning. Ersättningen betalas som en separat ersättning på 0,94 € för varje utförd lördagsarbetstimme oberoende av det antal barn som vårdats.

KOSTNADSERSÄTTNINGAR

§ 1 Kostnadsersättningar inom familjedagvården

För en familjedagvårdare ersätts kostnaderna för vården av ett barn enligt Finlands Kommunförbunds gällande rekommendation om kostnadsersättningar inom den ledda familjedagvården.

Tillämpningsdirektiv

Kostnadsersättningarna ovan bör i mån av möjlighet betalas i samband med lönebetalningen följande månad.

BILAGA 12 A
ANSTÄLLNINGSVILLKOR FÖR FAMILJEDAGVÅRDARE
SOM ARBETAR I SITT EGET HEM

ALLMÄNNA BESTÄMMELSER

§ 1 Tillämpningsområde och tillämpliga bestämmelser

mom. 1 Familjedagvårdare som arbetar i sitt eget hem

Anställningsvillkoren för familjedagvårdare som arbetar i sitt eget hem följer bestämmelserna i denna bilaga och bestämmelserna för arbetstagare i gällande allmänna kommunala tjänste- och arbetskollektivavtal (nedan AKTA), så som nedan närmare föreskrivs.

mom. 2 Hur bestämmelserna i AKTA tillämpas

Bestämmelserna i AKTA och denna bilaga tillämpas så, att en särskild bestämmelse i denna bilaga åsidosätter motsvarande bestämmelse i AKTA på det sätt som närmare föreskrivs nedan.

§ 2 Tillämpliga bestämmelser i allmänna delen i AKTA

AKTA paragraf	AKTA ärende	Undantag från tillämpningen av AKTA
§ 1	Tillämpningsområde	
§ 4	Ingående av lokala avtal	
§ 5	Arbetsgivarens allmänna rättigheter	
§ 6	Tidpunkten då ett arbetsavtalsförhållande och därtill hörande rättigheter börjar	Se § 4 mom. 1
§ 8	Anställningen fortsätter utan avbrott	
§ 9	Uppvisande av läkarintyg	
§ 10	Arbetstagarens uppgifter	

Tillämpningsdirektiv

1. Parallellt (fortlöpande) arbete som familjedagvårdare och i andra uppgifter

Om en familjedagvårdare samtidigt sköter både uppgiften som familjedagvårdare i sitt eget hem och en annan uppgift för vilken lönen fastställs enligt bilagorna 1–8 i AKTA, kan den lön som betalas för dessa uppgifter inte

sammanslås eftersom lönesystemen är olika. Trots att det är fråga om ett enda anställningsförhållande bestäms lönerna för de olika uppgifterna var för sig. Vilket arbetstidssystem och vilken övertidströskel som skall iakttas beror på vilketdera arbetet familjedagvårdaren huvudsakligen utför, dvs. under mer än 50 % av den sammanlagda arbetstiden. Övertids- och andra arbetstidsersättningar bestäms alltid utgående från lönen i den uppgift där det arbete som berättigar till ersättningen utförts.

Exempel 1

Hos en familjedagvårdare har det placerats barn som behöver vård endast på förmiddagarna. Personen i fråga arbetar då som familjedagvårdare i sitt eget hem och på eftermiddagarna t.ex. vid ett daghem eller inom hemserVICEN. För vardera arbetsuppgiften uträknas separata löneandelar i euro enligt hur den arbetstid som utförts i respektive arbete förhåller sig till full arbetstid i det arbetet.

Exempel 2

En familjedagvårdare arbetar omväxlande i olika uppgifter så att dagvårdaren av den sammanräknade arbetstiden arbetar till 30 % som familjedagvårdare i sitt eget hem, till 55 % med periodarbetstid enligt § 9 i arbetstidskapitlet i AKTA som familjedagvårdare i ett gruppfamiljedaghem och till 15 % med allmän arbetstid enligt § 7 i AKTA som dagvårdare vid ett daghem. Eftersom familjedagvårdaren huvudsakligen (över 50 %) arbetar i periodarbete är periodarbetstid enligt AKTA det arbetstidssystem som skall tillämpas (ordinarie arbetstid, övertidströskel, grunderna för arbetstidsersättningar osv.). Arbetstidsersättningarna, t.ex. övertidsersättningar, betalas i enlighet med lönen för det arbete som utförts under övertiden. För arbetet i eget hem bestäms lönen enligt bilaga 12 A och för det övriga arbetet enligt AKTA bilaga 5 punkt 05PER010 (basserviceuppgifter inom dagvården och vid vissa skolor) eller 05PKO030 (vård- och omsorgsuppgifter inom tidig fostran) beroende på vilken utbildning som krävs i uppgiften.

Granskningsperioden för arbetstiden bör vara tillräckligt lång för att tillfälliga variationer i uppgifterna inte skall inverka på resultatet och för att användningen av arbetstid för olika uppgifter skall kunna konstateras. Längden på perioden bestäms lokalt på det mest ändamålsenliga sättet.

2. Periodvis arbete i olika uppgifter

Om familjedagvårdarens arbete klart är periodiserat i olika uppgifter över en längre tid, t.ex. så att dagvårdaren vintertid under 9 månader utför uppgifter enligt denna bilaga, och dessutom arbetar t.ex. på ett daghem eller ett gruppfamiljedaghem under 2 månader är det ändamålsenligt att granskningsperioderna är 9 respektive 2 månader. På familjedagvårdaren tillämpas då under 9 månader löne- och arbetstidsbestämmelserna i denna bilaga och under 2 månader löne- och arbetstidsbestämmelserna i AKTA.

3. Omplacering i andra uppgifter

Om arbetsgivaren tillfälligt omplacerar familjedagvårdaren i ett annat arbete som omfattas av AKTA betalas lön under omplaceringen utgående från § 5 mom. 2 i avlöningsskapitlet i AKTA. Om familjedagvårdaren inte hade någon lönebetalningsgrund när omplaceringen inleddes bestäms lönen och anställningsvillkoren från början av omplaceringen enligt AKTA. Motsvarande förfarande tillämpas när det är fråga om ett annat kommunalt kollektivavtal.

AVLÖNING

§ 3 Tillämpliga bestämmelser i avlöningsskapitlet i AKTA

Tillämpning av och undantag från avlöningsskapitlet i AKTA (kap. II):

AKTA paragraf	AKTA ärende	Undantag från tillämpningen av AKTA
§ 1	Arbetstagarens rätt till lön	Se § 4 mom. 1
§ 2	Lönesystemet	Grundlönen bestäms enligt det antal vårdplatser som reserverats hos familjedagvårdaren. Se § 4.
§ 3	Minimilön	Familjedagvårdarens minimigrundlön bestäms i § 4 mom. 3
§ 5	Bestämning av den uppgiftsrelaterade lönen	Se § 4 mom. 1–2 och § 5.
§ 6	Individuellt tillägg	På familjedagvårdarna tillämpas inte bestämmelsen i protokollsanteckningen i kap. II § 6 mom. 2 i AKTA om genomsnittligt minimibelopp för individuella tillägg. I fråga om årstillägg iaktas bestämmelsen i bilaga 13 § 4 i AKTA 2003–2004 av den 15.2.2005.
§ 7 och Bilaga 9	Resultatarvode Anvisningar för resultatarvoden	
§ 8–12	Motivationstillägg, språktillägg, fjärrortstillägg, mötesarvode, föreläsningarsvode	
§ 13 mom. 1	Lön för deltidsarbetande	Se också tillämpningsdirektivet till § 4 mom. 3 om deltidslön som beräknas på minimigrundlön.
§ 16	Ordinarie lön	Se § 4. Utöver detta betalas lön för semestertid i vissa situationer. Se § 12.
§ 17	Lönebetalning	
§ 18 mom. 1	Uträkning av lön för kortare tid än en kalendermånad	
§ 19	Arbetsgivarens kvittningsrätt	

§ 4 Grundlön

mom. 1 Lönegrunden och rätten till lön

Grundlönen bestäms enligt det antal vårdplatser som reserverats hos familjedagvårdaren. De ersättningar som baserar sig på vårdförhållandet, löner m.m., betalas från och med den dag då vårdplatsen reserverats och vården i praktiken inletts.

Ersättningen för en vårdplats är minst 315,00 euro per månad om vårdplatsen reserveras för i snitt över 5 timmar per dag och minst 157,50 euro per månad om vårdplatsen reserveras för i snitt högst 5 timmar per dag. Med vårdplats avses en vårduppgift som upptas av ett barn åt gången.

Tillämpningsdirektiv

Granskning av behovet av vårdplatser och reservering och uppföljning av antalet vårdplatser:

Kommunen ser i allmänhet över behovet av vårdplatser minst en gång per år, t.ex. i augusti.

Med varje familjedagvårdare gör kommunen upp en vårdplan för varje barn som placeras på vårdplatserna och för barnens vårdtider (behovet av dagar och antalet timmar). Utgående från vårdplanerna bedömer kommunen när barnen i praktiken får vård och reserverar ett tillräckligt antal vårdplatser hos familjedagvårdaren. Av vårdplanen kan man på förhand utreda ett eventuellt underskott i beläggningen av en vårdplats. Underskottet kan uppstå antingen om en eller flera vård dagar blir outnyttjade eller om vårdtimmarna inte uppfylls.

Vid reserveringen av vårdplatser bör man bl.a. beakta dagvårdslagens och dagvårdsförordningens bestämmelser om att högst 4½ barn får vårdas samtidigt. Dessutom bör man om möjligt beakta bl.a. AKTA:s bestämmelse om iakttagande av 5 dagars arbetsvecka. Om vård dagarna varierar bedöms behovet av vårdplats (över eller under 5 tim./dag) utgående från 5 dagars arbetsvecka. Vid bedömningen används en tillräckligt lång granskningsperiod som gör det möjligt att beräkna hurdan vårdplats barnet behöver.

Om en familjedagvårdare får ta emot flera barn som sporadiskt behöver vård (se tillämpningsdirektivet nedan) kan man för dessa barn reservera en gemensam vårdplats, för vilken betalas ersättning enligt § 4 mom. 1.

Målet är att en reserverad vårdplats alltid är i full användning. En vårdplats kan under en dag eller en vecka upptas av olika barn, vilket alltså betyder att fler än ett barn kan utnyttja samma vårdplats.

Utnyttjandet av de vårdplatser som reserverats hos en familjedagvårdare (timantal och faktiska vård dagar) skall följas upp i tillräcklig grad, så att an-

talet vårdplatsreserveringar kan justeras i enlighet med det faktiska behovet eller vid förändringar i barnens vårdtider/vårdbehov.

Exempel på reservering av vårdplatser

En familjedagvårdare vårdar fyra barn. Tre av dem får heldagsvård mån–fre och ett barn får vård 3 timmar mån–fre. Hos familjedagvårdaren reserveras tre vårdplatser på över 5 timmar och en vårdplats på högst 5 timmar. Från vårdplatsen på högst 5 timmar uppstår ett på förhand känt underskott på i snitt 2 tim./dag x 5 = 10 timmar, där barn som sporadiskt behöver vård kan placeras.

Barn A behöver vård 12 timmar per dag, vilket betyder att barnet behöver 1 vårdplats på över 5 timmar. Barn B behöver vård 5 timmar per dag, vilket betyder att barnet behöver 1 vårdplats på högst 5 timmar. Barn C behöver vård 3 timmar per dag på förmiddagar och barn D 2 timmar på eftermiddagar. Barn C och D behöver tillsammans 1 vårdplats på högst 5 timmar. Hos familjedagvårdaren reserveras alltså 2 vårdplatser på högst 5 timmar och en vårdplats på över 5 timmar.

Vårddagarna för ett barn skulle enligt vårdplanen vara tis, ons, tor á 3 tim. = 12 tim. per vecka varje vecka. Barnet behöver och reserveras en plats på högst 5 timmar. Jämfört med det maximala timantalet för en vårdplats (5 x 5 tim, högst 25 tim./vecka) uppstår ett underskott på 13 timmar. När en vårdplats på högst 5 timmar reserveras hos familjedagvårdaren betalas lön för 5 dagar per vecka och alla kalenderdagar i månaden. Lediga dagar för övriga barn (barn med sporadiskt vårdbehov) är följaktligen måndag och fredag.

Sporadisk användning av vårdplats (barn med sporadiskt vårdbehov)

Om en vårdplats inte alls används eller tillfälligt är ledig eller underutnyttjad kan ett barn som sporadiskt behöver vård alltid placeras på vårdplatsen utan att det orsakar ändringar i familjedagvårdarens lön.

Om vårdplatserna är fyllda, dvs. det inte finns underutnyttjade eller lediga platser, betalas en separat ersättning per dag för barn i sporadisk vård. Ersättningen räknas ut så att familjedagvårdarens ordinarie lön (se § 16 i avlöningsskaptitlet i AKTA) först divideras med det antal vårdplatser som grundlönen beräknats på och sedan med antalet kalenderdagar i kalendermånaden. Om det för barnet i fråga behövs vårdplats för högst 5 timmar delas resultatet ytterligare med två.

Exempelvis har kommunen reserverat 3,5 vårdplatser hos en familjedagvårdare vars uppgiftsrelaterade lön är 1 200 euro (grundlön enligt bilagan 1 102 euro förhöjd på grund av arbetets svårighetsgrad). Dessutom har dagvårdaren ett individuellt tillägg på 150 euro och ett gammalt årstillägg på 30 euro. Den ordinarie månadslönen är alltså 1 380 euro. Den separata ersättningen för en vårdplats på över 5 timmar är 13,14 euro per dag (1 380 euro : 3,5 vårdplatser : 30 dagar = 13,14 euro/dag) och för en vård-

plats för högst 5 timmar 6,57 euro per dag (13,14 euro : 2). Denna ersättning per dag betalas för de dagar då barnet vårdas.

Om det hos familjedagvårdaren inte har reserverats en enda vårdplats och därför inte bestämts någon månadslön och barn med sporadiskt vårdbehov placeras hos familjedagvårdaren används som ordinarie månadslön vid beräkning av vårdplatsersättningen per dag den vårdplatsersättning som anges i § 4 mom. 1 ovan. Den separata ersättningen för en vårdplats på över 5 timmar är alltså 10,50 euro per dag (315,00 euro : 30 dagar) och för en vårdplats på högst 5 timmar 5,25 euro per dag (157,50 euro : 30 dagar).

mom. 2 Hur arbetets svårighetsgrad inverkar på den uppgiftsrelaterade lönen

När en familjedagvårdares grundlön bestäms enligt mom. 1 iaktas i tillämpliga delar vad som anges i § 5 mom. 1 i avlöningsskapitlet i AKTA om beaktande av arbetets svårighetsgrad vid bestämning av lön.

Eventuella ändringar i den uppgiftsrelaterade lönen görs med beaktande av uppgifternas svårighetsgrad

- 1) vid samma tidpunkt som den uppgiftsrelaterade lönen ändras enligt § 5
- 2) när ändringar görs enligt § 5 mom. 2 i avlöningsskapitlet i AKTA och antalet vårdplatser är oförändrat.

Tillämningsdirektiv

Faktorer som inverkar på uppgifternas svårighetsgrad är bl.a. barnens och barngruppens vårdberoende (t.ex. särskilda vårdkrav för enskilda barn och stora växlingar i gruppens åldersstruktur) samt oregelbundna och oförutsägbara vårdtider.

Om det t.ex. sker väsentliga förändringar i barnens och barngruppens vårdberoende överväger man vilken inverkan detta eventuellt har på uppgifternas svårighetsgrad och därefter justeras familjedagvårdarens lön vid behov i enlighet med de förändrade grunderna (eventuell höjning/sänkning), se AKTA kap. II § 5 mom. 2.

Exempel

Hos familjedagvårdaren har reserverats tre vårdplatser på över 5 timmar. Barnen kommer alla från samma familj och är alla över 5 år. Familjen flyttar till en annan ort och alla barn hos familjedagvårdaren byts ut till barn i åldern 0,5–2 år. Dessutom får familjedagvårdaren ytterligare ett barn att ta hand om (kommunen reserverar fyra vårdplatser på över 5 timmar). Kommunen kan då överväga om det skett en väsentlig förändring i barngrup-

pens vårdberoende och det därmed blir aktuellt att se över inverkan på arbetets svårighetsgrad. Om kommunen anser att förändringen har medfört väsentliga förändringar i svårighetsgraden justeras familjedagvårdarens lön enligt den förändrade grunden från den tidpunkt då förändringen skedde. Observera att ändringen av antalet barn inte i sig ensamt skall påverka beslutet.

mom. 3 Minimigrundlön per månad

Minimigrundlönen för en familjedagvårdare med full arbetstid är minst 517,79 euro per månad om kommunen har reserverat minst en vårdplats som i praktiken har börjat användas. Om familjedagvårdarens ordinarie arbetstid är kortare än full arbetstid är minimigrundlönen per månad lägre i samma proportion som arbetstiden understiger full arbetstid.

Familjedagvårdarens grundlön bestäms dock enligt § 4 mom. 1, utgående från det faktiska antalet vårdplatser som reserverats, i de fall då man på grund av bestämmelserna i dagvårdslagen eller faktorer som beror på familjedagvårdaren själv inte kan reservera minst en vårdplats på över 5 timmar och en på högst 5 timmar hos familjedagvårdaren.

Tillämpningsdirektiv

Om familjedagvårdarens grundlön enligt § 4 mom. 1 blir högre än den som anges i bestämmelsen om minimigrundlön beaktas inte mom. 3. Bestämmelsen om minimigrundlön tillämpas inte i de fall då man på grunder som beror på familjedagvårdaren själv inte kan reservera minst en vårdplats på över 5 timmar och en på högst 5 timmar. Om ingen vårdplats har reserverats och familjedagvårdaren endast vårdar barn som sporadiskt behöver vård bestäms dagvårdarens lön enligt tillämpningsdirektivet till § 4 mom. 1.

Övergångsbestämmelse

Om familjedagvårdarens grundlön (heltids- eller deltidslön) före övergången till denna bilaga har bestämts enligt punkten om högst 2 barn i lönesättningstabellen i bilaga 12 kap. II § 3 mom. 2 i AKTA 2005–2007, som trädde i kraft 1.3.2005, bestäms grundlönen (heltids- eller deltidslön) fortsättningsvis enligt samma tabell tills det sker en förändring i antalet barn. Familjedagvårdaren har dock rätt att få åtminstone minimigrundlön (heltids- eller deltidslön) enligt mom. 3 ovan, om minimigrundlönen är högre än dagvårdarens lön 1.3.2005.

§ 5 Ändring av månadslönen vid ändring av vårdplatsbeslutet

mom. 1 Vårdplatsreservering

En vårdplats hos en familjedagvårdare kan reserveras för en viss tid eller tills vidare. Familjedagvårdaren får grundlön enligt § 4 utgående från antalet vårdplatser i vårdplatsbeslutet, om inte detta ändras genom ett nytt vårdplatsbeslut. Kommunen kan öka eller minska antalet vårdplatsreserveringar och grundlönen bestäms då enligt den nya grunden på det sätt som bestäms i mom. 2 och 3.

mom. 2 Minskning av antalet vårdplatser

När antalet vårdplatser minskar för att en vårdplats sägs upp betalas efter varje uppsägning av en vårdplats lön enligt den tidigare lönegrunden minst för den pågående månaden och följande kalendermånad. Vid visstidsreserveringar betalas lönen dock enligt de tidigare grunderna högst till slutet av den avtalade tiden, om inte vårdplatsen har sagts upp redan tidigare.

Tillämpningsdirektiv

Om en reserverad vårdplats inte kan utnyttjas av orsaker som beror på familjedagvårdaren kan vårdplatsen sägas upp omedelbart utan iakttagande av uppsägningstiden. Lönebetalningen upphör då dagen efter att vårdplatsen sagts upp.

Exempel

Kommunen fattar beslut om att säga upp en vårdplats 10.10.2005. Vårdplatsen stryks då från familjedagvårdarens lön fr.o.m. 1.12.2005.

mom. 3 Ökning av antalet vårdplatser

Om antalet vårdplatser utökas genom reservering av en ny vårdplats höjs grundlönen minst med den vårdplatsersättning som avses i § 4 mom. 1 från den nämnda tidpunkten. Eventuella ändringar i uppgifternas svårighetsgrad beaktas i enlighet med § 4 mom. 2.

Om ökningen görs mitt under en kalendermånad eller en vårdplats reserveras för endast en del av en månad betalas ersättning enligt ovan i proportion till den ofullständiga månaden.

Tillämpningsdirektiv

Beslut om reservering, minskning och ökning av vårdplatserna fattas av den behöriga kommunala myndighet (i allmänhet en familjedagvårdsledere) som har i uppgift att fatta dessa beslut och omedelbart meddela familjedagvårdaren om dem.

Om familjedagvårdaren överraskande får ett nytt barn för vård efter att en vårdplats har sagts upp betalas lön utgående från de tidigare grunderna i enlighet med mom. 2. Den nya vårdplatsen och ersättningen för den ingår i den tidigare lönen enligt mom. 2.

Exempel

Kommunen har reserverat 4 vårdplatser på över 5 timmar. En plats sägs upp 10.3. Från och med 2.4. får familjedagvårdaren överraskande 1 nytt barn för vård. Detta barn behöver en vårdplats på högst 5 timmar. I enlighet med mom. 2 betals lön enligt de tidigare grunderna (vårdplats på över 5 timmar) i mars och april, men fr.o.m. 2.4 och till slutet av april ingår lönen för vårdplatsen på högst 5 timmar i de tidigare grunderna. Därefter ändras familjedagvårdarens lön enligt den nya vårdplatsen på högst 5 timmar.

§ 6 Lön när anställningsförhållandet upphör

Om en familjedagvårdares tillsvidare gällande eller tidsbundna anställningsförhållande upphör, betalas lön enligt bestämmelserna i denna bilaga högst till den dag då anställningen upphör, dock med beaktande av bestämmelserna i § 5 mom. 2.

Tillämpningsdirektiv

Även om de förmåner som anställningsförhållandet föranleder (t.ex. lönen) i allmänhet gäller tills anställningen upphör, blir denna lönebestämmelse tillämplig när vården av barnen slutgiltigt har upphört och vårdplatserna har sagts upp.

ARBETSTID OCH ARBETSTIDSERSÄTTNINGAR

Arbetstidsarrangemang

§ 7 Tillämpliga bestämmelser i arbetstidskapitlet i AKTA

Tillämpning av och undantag från arbetstidskapitlet i AKTA (kap. III):

AKTA paragraf	AKTA ärende	Undantag från tillämpningen av AKTA
§ 1	Principen om effektiv användning av arbetstiden	
§ 3	Avvikelser från arbetstidsbestämmelserna	
§ 4 mom. 2 punkt 4–5	Tid som räknas in i arbetstiden i vissa fall	
§ 6 mom. 2 punkt 5	Arbetstidsformer	En familjedagvårdares fulla ordinarie arbetstid är i snitt 43,25 timmar per vecka. Söckenhelgsförkortningen är 8 tim. 39 min. per söckenhelg. Se § 8 och 9.
§ 13	Dygnet, arbetsveckans och arbetsperiodens början	
§ 14 mom. 1 och 3	Mertidsarbete	
§ 15 mom. 3, tillämpningsdirektivet	Flyttning av kompensationsledighet vid sjukdomsfall	
§ 19	Söndags-, lördags- och helgaftonsersättning	
20 § 1–2 mom.	Kvälls- och nattersättning	För nattarbete betalas en penningersättning på 15 % av den oförhöjda timlönen eller ges motsvarande ledighet.
§ 21	Allmänna förutsättningar för arbetstidsersättning	
§ 25 mom. 1 och 5	Uträkning av timlön samt tidpunkten för givande av ersättning i pengar eller ledig tid	Divisorn för timlönen är 187. Vid betalning av arbetstidsersättningar används grundlönen vid betalningstidpunkten som grund.
§ 26 mom. 1 och 5	Ledighet per vecka	Se § 10.

Tillämpningsdirektiv

Med undantag av gruppfamiljedagvårdarna lyder familjedagvårdarna inte under arbetstidslagen (2 § 1 mom. 5 punkten arbetstidslagen, 605/1996).

§ 8 Full ordinarie arbetstid

mom. 1 Definition

Full ordinarie arbetstid för en familjedagvårdare är högst 43 timmar 15 minuter per vecka eller i genomsnitt detta antal timmar under en period på högst fyra veckor.

Tillämpningsdirektiv

En familjedagvårdares arbetstid bestäms enligt barnens vårdtider. Arbetstiden kan variera olika dagar och veckor beroende på verksamheten och barnens behov av vård. Arbetstiden kan också överstiga den nämnda ordinarie arbetstiden. Familjedagvårdaren förbinder sig alltså till att vid behov också regelbundet arbeta övertid. Detta bör klargöras för familjedagvårdaren redan när arbetsavtalet ingås och det bör framgå av arbetsavtalet.

Det är motiverat att använda en arbetsperiod som överstiger en vecka när detta behövs på grund av verksamheten och barnens vårdbehov. Arbetsperioder på längre än fyra veckor kan avtalas på det sätt som anges i AKTA kap. III § 3 (avvikande arbetstidsarrangemang). Vid tillämpning av arbetstidsperioder (2 till 4 veckor) görs om möjligt i förväg en plan över familjedagvårdarens arbetsdagar och arbetstider under perioden, om man känner till barnens vårdbehov.

mom. 2 Tid som räknas in i arbetstiden

Familjedagvårdarens arbetstid börjar när det första barnet avlämnas för vård och slutar när det sista barnet avhämtats, bortsett från den tid då inget barn vårdas hos familjedagvårdaren.

Tillämpningsdirektiv

Arbetstidsersättningar betalas endast för tid som räknas in i arbetstiden, dvs. faktiskt utförd arbetstid.

§ 9 Arbetstid under en söckenhelgsvecka/söckenhelgsperiod

Under de veckor/arbetsperioder i vilka det ingår en arbetstidsförkortande söckenhelg eller helgdagsafton som anges i AKTA kap. III § 7 mom. 2 är den ordinarie arbetstiden för varje arbetstidsförkortande söckenhelg eller helgdagsafton 8 timmar 39 minuter kortare än vad som bestäms i § 8.

För deltidsarbetande familjedagvårdare minskas deltidsarbetstiden proportionellt så att den för varje arbetstidsförkortande söckenhelg eller helgdagsafton nedsätts med den andel av 8 timmar

39 minuter som dagvårdarens deltidslönsarbetstid utgör av full arbets-
tid enligt § 8.

Tillämpningsdirektiv

Söckenhelger sänker inte övertidsgränsen, utan gränsen följer också un-
der söckenhelgsperioder § 11. Mertidsersättning, se AKTA kap. III § 14
mom. 1 och 3.

§ 10 Ledighet per vecka

En familjedagvårdares arbete bör ordnas som femdagarsveckor
på det sätt som anges i AKTA kap. III § 26 mom. 1 och 5, om
detta är möjligt med beaktande av familjedagvårdsverksamheten
och barnens behov av vård. Om en familjedagvårdare på grund
av vården av barnen måste arbeta under veckoledigheten betalas
ingen separat ersättning för detta med undantag av eventuella ar-
betstidsersättningar.

§ 11 Övertidsarbete och övertidsersättning

mom. 1 Definition

Övertidsarbete är arbete som utförts på arbetsgivarens initiativ
och som överskrider 43 timmar 15 minuter per vecka eller, i en
som period som överstiger en vecka, den nämnda arbetstiden per
vecka multiplicerad med antalet veckor i perioden.

Tillämpningsdirektiv

För familjedagvårdare uppstår aldrig övertid per dygn eftersom någon or-
dinarie arbetstid per dygn inte har fastslagits, och vid tillämpning av ar-
betsperioder uppstår inte heller någon övertid per vecka. Vid tillämpning
av perioder framgår antalet arbetstimmar som berättigar till övertidsersätt-
ning vid arbetsperiodens slut.

Övertidsersättning enligt denna paragraf förutsätter att arbetsgivaren på
förhand har gett ett skriftligt förordnande om övertidsarbete. Ett barns för-
äldrar eller vårdnadshavare kan inte ge ett förordnande som berättigar till
ersättning. Om det uppstår övertid enbart på grund av vårdtiderna för de
barn som ingår i vårdplanerna, dvs. om den totala arbetstiden för perioden
enligt antalet timmar i familjedagvårdarens vårdplaner regelbundet över-
skrider gränsen för övertid, betraktas vårdplanen som ett skriftligt förord-
nande om övertidsarbete och då behövs inget separat skriftligt förord-
nande. Om övertid uppstår sporadiskt t.ex. på grund av att föräldrarnas ar-
betstid förlängts av ett tillfälligt, tvingande skäl så att den dagliga vårdtiden en-
ligt vårdplanen överskridits, räcker det med att familjedagvårdsledaren i efter-
hand godkänner arbetslistan. Om förlängningen av föräldrarnas arbetstid inte
är tillfällig, bör vårdplanen ändras så att den motsvarar det ändrade behovet
av vård, vilket också kan inverka på antalet vårdplatsreserveringar.

mom. 2 Ersättning

För arbetstimmar som utförs på arbetsgivarens initiativ och som överskrider 43,25 timmar per vecka, eller vid arbetsperioder på längre än en vecka detta antal timmar i snitt per vecka, betalas oförhöjd timlön eller ges motsvarande kompensationsledighet.

Tillämpningsdirektiv

Arbetsgivaren bestämmer om övertidstimmarna skall ersättas i pengar eller i ledig tid. Om man vet att arbetstiden kommer att bli ofullständig, bör arbetstiden planeras så, att den fylls ut med övertidstimmar som uppkommit under tidigare veckor/perioder. Tidpunkten för en planerad ledighet bör meddelas familjedagvårdaren på förhand och i mån av möjlighet redan före veckans/arbetsperiodens början, och den bör om möjligt ges i enlighet med planerna. En vecka/arbetsperiod som efter veckans/periodens slut visar sig ha blivit ofullständig fylls ut med övertidsarbete som uppkommit under tidigare perioder.

Med övertidsersättning som är avsedd att ges som ledighet kan ett oväntat eller på förhand känt underskott i veckan/perioden fyllas ut endast upp till gränsen för mertids- eller övertidsarbete. Övertidsersättning i form av ledighet förutsätter alltså att familjedagvårdarens faktiska arbetstid, dvs. den tid då dagvårdaren har ett eller flera barn i sin vård, under veckan/perioden understiger mertids- eller övertidsgränsen.

Regelbundet underskott i familjedagvårdarens arbetstid, som kan fyllas med kompensation för övertid, kan i främsta hand uppstå när ett barn överraskande eller planerat är frånvarande. Den tid då ett barn är frånvarande eller då ett vårdförhållande avslutas e.d. räknas inte till familjedagvårdarens arbetstid även om det skulle betalas löneförmåner för tiden.

Ett underskott i veckan/arbetsperioden som beror på ett barns oväntade frånvaro, frånvaro av orsaker som beror på familjedagvårdaren eller någon annan omständighet kan i allmänhet konstateras först efter veckans/arbetsperiodens slut. Ett sådant arbetstidsunderskott bör alltid i första hand fyllas ut med eventuell kompensation för mertids- och övertidsarbete.

SEMESTERBESTÄMMELSER

§ 12 Övriga tillämpliga bestämmelser i AKTA

Dessutom tillämpas följande kapitel i AKTA och bilagor som ingår i dem:

Kap. IV Semester, se § 13 nedan.

Kap. V Tjänst-, arbets- och familjeledigheter, tillämpas med undantag av § 10 mom. 2. Se bestämmelsen och tillämpningsdirektivet i § 14 nedan.

Kap. VII Förtroendemän

Kap. VIII Permittering, se § 15 nedan.

Kap. IX Ombildning till deltid och anställningens upphörande,
tillämpas endast i fråga om anställningens upphörande

Bilaga 17 Ersättningar för resekostnader

§ 13 Semesterlön i särskilda situationer

Om antalet vårdplatser som reserverats hos en familjedagvårdare ändras innan den semester som fastställts för semesterperioden börjar och dagvårdarens semesterlön därför avviker väsentligt från den regelbundna ordinarie månadslönen beräknas semesterlönen för semestertiden, avvikande från bestämmelsen i § 13 i semesterkapitlet i AKTA, på lönen för maj månad i den aktuella semesterperioden. Också semesterpenningen beräknas på den ordinarie lönen för maj om den ordinarie lön för juli som enligt § 14 i semesterkapitlet i AKTA används som beräkningsgrund för semesterpenningen väsentligt avviker från den regelbundna ordinarie månadslönen.

Tillämpningsdirektiv

Bestämmelsen ovan blir tillämplig främst i de fall då vårdplatser måste sägas upp av den orsaken att avbrottet i barnens vård är längre än familjedagvårdarens semester och det inte finns annat arbete för dagvårdaren. I sådana fall har familjedagvårdarens lön alltså kunnat minska eller helt upphöra enligt § 5 mom. 2 ovan eller dagvårdaren har kunnat permitteras enligt kap. VII i AKTA. I § 10 i den allmänna delen i AKTA finns dessutom en bestämmelse om arbetstagares skyldighet att ta emot annat arbete.

§ 14 Lön för sjuk- och moderskapsledighet i särskilda situationer

Tillämpningsdirektiv

Familjedagvårdarens ordinarie lön under sjukledighet eller moderskapsledighet följer lönegrunden vid ledighetens början. Om familjedagvårdaren inte har någon lönegrund när sjukledigheten eller moderskapsledigheten börjar betalas ingen lön för ledigheten och dagpenningen enligt sjukförsäkringslagen betalas direkt till familjedagvårdaren.

Familjedagvårdaren har rätt till tillfällig vårdledighet enligt § 10 kap. V i AKTA, men ledigheten är oavlönad. Tillfällig vårdledighet beviljas om dagvårdaren på grund av att ett eget barn är sjukt i praktiken är förhindrad att sköta sina arbetsuppgifter (ta emot dagbarn för vård).

§ 15 Särskilda grunder för permittering

Bestämmelserna i permitteringskapitlet i AKTA tillämpas till den del de gäller arbetstagare. Utan hinder av § 5 kan familjedagvårdare permitteras på det sätt som bestäms i kap. VIII § 1 i AKTA.

Tillämpningsdirektiv

Permittering av en familjedagvårdare som arbetar i sitt eget hem sker på samma grunder som för övriga arbetstagare i kommunens tjänst (se § 1 mom. 2 i permitteringskapitlet i AKTA; i enlighet med arbetsavtalslagen). Avtalsparterna är överens om att det kan uppstå grund för permittering enligt arbetsavtalslagen (minskat arbete) t.ex. om orsaken till den tillfälliga minskningen är långa avstånd mellan familjedagvårdarens bostad och barnets/barnens hem eller förbindelserna är dåliga och det därför är speciellt svårt att ordna en lämplig vårdplats i enlighet med lagen och förordningen om barndagvård inom föräldrarnas pendlingsområde i den form föräldrarna önskar.

Vid permittering tills vidare och vid mycket långvariga permitteringar finns det skäl för arbetsgivaren att med jämna mellanrum utreda om en uppsägningsgrund möjligtvis uppstått och vid behov vidta åtgärder som detta förleder.

§ 16 Kostnadsersättningar inom familjedagvården

För en familjedagvårdare ersätts kostnaderna för vården av ett barn enligt Finlands Kommunförbunds vid respektive tidpunkt gällande rekommendation om kostnadsersättningar inom familjedagvården.

Tillämpningsdirektiv

Kostnadsersättningarna bör i mån av möjlighet betalas i samband med lönebetalningen följande månad.

BESTÄMMELSE OM FÖRHANDLINGSFÖRFARANDE

§ 17 Uppföljningsgrupp och förhandlingsförfarande vid meningsskiljaktigheter

Avtalsparterna tillsätter en uppföljningsgrupp som skall följa upp hur denna bilaga 12 A fungerar och vilka problem som eventuellt uppstår vid tolkningen och tillämpningen. Alla eventuella meningsskiljaktigheter kring tolkningen och tillämpningen av bilagan som uppstår på lokal nivå under avtalsperioden 16.2.2005–30.9.2007 skall tillställas uppföljningsgruppen för avgörande. Meningsskiljaktigheterna skall lösas av uppföljningsgruppen under avtalsperioden eller senast i samband med förhandlingarna om nästa avtal.

BILAGA 13 TREFAMILJSDAGVÅRDARE OCH ÖVRIGA FAMILJEDAGVÅRDARE SOM ARBETAR HEMMA HOS ETT BARN

§ 1 Tillämpningsområde och tillämpliga bestämmelser

På familjedagvårdare som i huvudsak arbetar i barnets/barnens hem tillämpas bestämmelserna om arbetstid och arbetstidsersättningar i § 7–11 i bilaga 12 A från samma tidpunkt som kommunen börjar tillämpa bilaga 12 A. I övrigt bestäms deras anställningsvillkor enligt de allmänna bestämmelserna i AKTA.

Tillämpningsdirektiv

Med familjedagvårdare som arbetar i ett barns hem avses oberoende av yrkesbeteckning t.ex. familjedagvårdare som arbetar i barnens hem, trefamiljsdagvårdare och familjedagvårdare som arbetar som ersättande familjedagvårdare i ett barns eller i en annan familjedagvårdares hem. Dessa familjedagvårdares ordinarie arbetstid och arbetstidsersättningar bestäms enligt bilaga 12 A. Övriga anställningsvillkor såsom lön, semester, sjuk- och moderskapsledigheter samt övriga arbetsledigheter med lön följer de allmänna bestämmelserna i AKTA.

BILAGA 14
SÄRSKILDA BESTÄMMELSER FÖR LANTBRUKSAVBYTARE

§ 11 En nära släkting som lantbruksavbytare

mom. 1 En lantbruksavbytare som avses i denna paragraf arbetar på en gård som tillhör en släkting till avbytarens eller till avbytarens make i rätt upp- eller nedstigande led eller tillhör avbytarens adoptivbarn, adoptivföräldrar eller maken till någon av dessa personer.

mom. 2

14MAA010 Lönen bestäms som timlön, vilken räknas ut enligt en grundlön på 1 214,84 euro.

BILAGA 15
ORDINARIE ARBETSTID OCH TURNÉTILLÄGG FÖR
TEKNISK PERSONAL VID KOMMUNALA TEATRAR

§ 6 Till scenteknisk personal som deltar i en turné arrangerad av en teater med regional verksamhet betalas 13,62 euro per resedygn i turnétillägg.

BILAGA 16 FLEXIBEL ARBETSTID

§ 5 Mötesarvoden

Vid tillämpning av bestämmelserna om mötesarvoden i § 11 i avlöningskapitlet anses det att den ordinarie arbetstiden har börjat vid flextidens början och slutat vid flextidens slut. När allmän arbetstid följs anses här högst 2 timmar utgöra flextid.

Tillämpningsdirektiv

Till tjänsteinnehavare/arbetstagare betalas ersättning enligt bilaga 17 § 2 mom. 5 för resor till möten.

BILAGA 17
ERSÄTTNINGAR FÖR RESEKOSTNADER
ALLMÄNNA BESTÄMMELSER

§ 2 Ersättning för arbetsresor

mom. 3 Om tjänstgöringsstället tillfälligt flyttas så att kostnaderna för arbetsresan från den stadigvarande bostaden till det nya tjänstgöringsstället är avsevärt större än kostnaderna för arbetsresan till det tjänstgöringsställe som är av bestående natur, ersätts resekostnaderna i högst sex månader, till den del de överstiger de sedvanliga resekostnaderna.

Exempel

En arbetstagares tjänstgöringsställe har flyttats för tiden 1.10–31.5. Eftersom förflyttningen varar längre än sex månader är det inte fråga om en tillfällig flyttning och därmed betalas inga resekostnadsersättningar.

ERSÄTTNING FÖR FÄRDKOSTNADER

§ 5 Kilometerersättning vid tjänsteresor och tjänsteförrättningsresor

För en resa som en tjänsteinnehavare/arbetstagare företar med ett fordon som han äger eller innehar betalas ersättning enligt följande:

ERSÄTTNING

FÄRDMEDEL	OFÖRHÖJD	FÖRHÖJD
bil för varje ettårsperiod som börjar 1.1	<ul style="list-style-type: none"> – 40 cent/km för de 5 000 första kilometrarna – 36 cent/km för därpå följande kilometrar 	<p>Kilometerersättningen betalas förhöjd i följande fall:</p> <ul style="list-style-type: none"> – med 6 cent om tjänsteuppgifterna förutsätter transport av en till bilen kopplad släpvagn – med 10 cent om tjänsteuppgifterna förutsätter transport av en till bilen kopplad husvagn – med 1 cent, om tjänsteinnehavaren/arbetstagaren blir tvungen att i sin bil transportera en hund eller sådana maskiner eller anordningar som är skrymmande eller väger över 80 kg – med 8 cent till den del tjänsteuppgifterna förutsätter körning med bil på skogsbilväg eller på en för annan trafik avstängd vägbyggnadsarbetsplats – om det i ett fordon som är i tjänsteinnehavarens/arbetstagarens besittning reser flera personer som deltar i samma tjänstresa eller tjänsteförättningsresa eller personer som det hör till hans tjänste-/arbetsuppgifter att skjutsa, betalas ytterligare 1 cent per kilometer för varje medföljande person.
motorcykel, för varje ettårsperiod som börjar 1.1	<ul style="list-style-type: none"> – 27 cent/km för de 5 000 första kilometrarna – 24 cent/km för därpå följande kilometrar 	<ul style="list-style-type: none"> – om det i ett fordon som är i tjänsteinnehavarens/arbetstagarens besittning reser flera personer som deltar i samma tjänstresa eller tjänsteförättningsresa eller personer som det hör till hans tjänste-/arbetsuppgifter att skjutsa, betalas ytterligare 1 cent per kilometer.
motorbåt – över 50 hk – 50 hk eller mindre snöskoter moped annat fordon cykel	<p>93 cent/km 62 cent/km</p> <p>85 cent/km 15 cent/km 8 cent/km 84 cent/dygn</p>	<ul style="list-style-type: none"> – om det i ett fordon som är i tjänsteinnehavarens/arbetstagarens besittning reser flera personer som deltar i samma tjänstresa eller tjänsteförättningsresa eller personer som det hör till hans tjänste-/arbetsuppgifter att skjutsa, betalas ytterligare 1 cent per kilometer.

Tillämpningsdirektiv

Förhöjda ersättningar för släpvagn och för transport av tunga maskiner osv. kan också samtidigt komma i fråga.

DAGTRAKTAMENTE

§ 9 Dagtraktamentets storlek

Som fullt dagtraktamente betalas 30 euro och som partiellt dagtraktamente 14 euro för varje resedygn som berättigar till respektive dagtraktamente.

ÖVRIGA ERSÄTTNINGAR

§ 11 Måltidsersättning

mom. 1 Om dagtraktamente inte betalas för en tjänsteresa som har varat över sex timmar, men tjänsteinnehavaren/arbetstagaren har intagit en måltid på egen bekostnad någon annanstans än på sitt sedvanliga måltidsställe och på ett avstånd av minst 10 km från sitt tjänsteställe/sin arbetsplats eller sin bostad, betalas 7,50 euro i måltidsersättning.

§ 13 Beloppet av logiersättning vid tjänsteresa och tjänsteförrättningsresa

mom. 1 Maximibeloppen för logiersättningar är följande:

– Helsingfors, Esbo, Vanda och Grankulla	134 €
– Övriga kommuner	90 €

§ 14 Övernattningsspenning för sommarkoloni eller läger

mom. 1 Till en tjänsteinnehavare/arbetstagare, vars tjänstgöringsställe byts för att han har förordnats till tjänsteutövning vid en sommarkoloni eller ett läger som, uppmätt längs allmänt använd färdväg, ligger på över 15 km avstånd från bostaden eller tjänstestället/arbetsplatsen, beroende på från vilketdera stället avfärden sker, betalas i övernattningsspenning 6,73 euro för de dygn under vilka han har varit tvungen att övernatta på detta tjänstgöringsställe.

Tillämpningsdirektiv

Tjänstgöringsstället byts t.ex. om en ungdomsledare åläggs att arbeta vid en sommarkoloni under sommaren. Om en person på eget initiativ och mot separat arvode åtar sig en annan uppgift än sådana som hör till hans tjänst/befattning (t.ex. lärare) vid en sommarkoloni eller ett läger, betalas här avsedd övernattningspenning inte. Övernattningspenning betalas inte, om övernattningspenning på ett läger eller en sommarkoloni inte har varit nödvändig. En övernattningspenning bör anses vara nödvändig när arbetsskiften eller trafikförbindelserna i övrigt förutsätter övernattningspenning.

- mom. 2 Har kommunen eller samkommunen anordnat kostnadsfri mat, nedsätts övernattningspenningen med 50 %. Har dessutom fritt logi ordnats, avdras ytterligare 25 %.

Tillämpningsdirektiv

Inkvartering i tält betraktas inte som fritt logi. Inkvarteringsförhållandena bör som helhet vara sådana att det i samband med dem har ordnats möjlighet att sköta den personliga hygien och att förvara, tvätta och torka kläder.

§ 16 Ersättningar till kursdeltagare

- mom. 6 När en kurs är uppdelad i flera avsnitt och den mellanliggande tiden överskrider 12 dygn betraktas avsnitten som separata kurser.

Tillämpningsdirektiv

När det gäller en kurs som varar längre än en vecka blir det ofta fråga om huruvida kursdeltagaren skall få ersättning för resor till hemorten under veckoslut eller huruvida dagtraktamente skall betalas också för veckoslutet. När frågan avgörs bör man utgå ifrån att kostnaderna ersätts enligt förmånlighetsprincipen. När arbetsgivaren i undantagsfall av tvingande skäl förutsätter att tjänsteinnehavaren/arbetstagaren återvänder till tjänstestället/arbetsplatsen till veckoslutet, skall veckoslutsresorna mellan tjänstgöringsorten och kursplatsen alltid ersättas. För denna tid betalas inte dagtraktamente. *Veckoslutsbesök på hemorten medan kursen pågår inverkar inte när kursens längd räknas ut (inräknas i kurs tiden).*

KOSTNADSERSÄTTNING FÖR TJÄNSTERESOR TILL UTLANDET

§ 19 Dagtraktamente

mom. 2 För den del av tjänsteresan som överskrider det sista fulla rese-
dygn som avslutas utomlands betalas dagtraktamente enligt följande:

1 ---

§ 21 Ersättning för vissa kostnader

Såsom av tjänsteresa föranledda kostnader ersätts dessutom följande utgifter:

1 myndighetsavgifter

2 pass- och visumavgifter samt nödvändiga läkemedels- och vaccinationsavgifter

3 ---