

Avtalsändringar i det allmänna kommunala
tjänste- och arbetskollektivavtalet (AKTA)
2010–2011

Kap. II LÖNER

§ 3 Minimilön

mom. 1 För en heltidsarbetande och fullt arbetsför person som fyllt 17 år är minimilönen per månad för ordinarie arbetstid inklusive naturaförmåner 1 450 euro från 1.2.2010. Bestämmelsen tillämpas på praktikanter och andra anställda i jämförbar ställning först när anställningen hos kommunen eller samkommunen varat i tre månader.

4 § Lönesättning

mom. 1

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. 3.
- 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 tjänsteinnehavaren/arbetstagaren saknar den utbildning som krävs tillämpas lönesättningspunkten med iakttagande av § 4 mom. 3.

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

Högskoleexamina (högre högskoleexamina, lägre högskoleexamina, yrkeshögskoleexamina och högre yrkeshögskoleexamina) definieras i 1 § i förordningen om högskolornas examenssystem (464/1998). Mer specifika bestämmelser om högskoleexamina finns i universitetslagen (558/2009) 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.

Obs! Protokollsanteckningen om dyrortsklasser har slopats.

§ 5 Bestämning av den uppgiftsrelaterade lönen

Obs! Protokollsanteckningen som gällde till 29.2.2008 har slopats i punkt 1 i tillämpningsanvisningen för mom. 1.

§ 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 eller samkommunen i dess egenskap av arbetsgivare:

- 1 kommundirektören och biträdande kommundirektören
- 2 samkommunsdirektören/ledande rektor i en samkommun
- 3 en tjänsteinnehavare i ledande ställning som ansvarar för ett stort förvaltningsområde i kommunen/samkommunen och utvecklingen av det eller som har i uppgift att inom centralförvaltningen ansvara för kommunens allmänna förvaltning, ekonomi eller planering och för utvecklingen av dessa
- 4 personalchefen i kommunen/samkommunen eller en sådan tjänsteinnehavare i motsvarande ställning som huvudsakligen sköter personalfrågor.

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

Tillämpningsanvisning

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

§ 15 Projektanställda med helhetslön

Lönen för arbetstagare och tjänsteinnehavare som arbetar med ett tidsbundet projekt, vars verksamhet grundar sig på ett visst anslag som huvudsakligen finansieras av andra än kommunen eller samkommunen, kan bestämmas i enlighet med § 14 i detta kapitel.

Protokollsanteckning

Bestämmelsen gäller arbetstagare och tjänsteinnehavare vars anställningsförhållande börjar senast 31.12.2011.

§ 19 Arbetsgivarens kvittningsrätt

Arbetstagare

- mom. 1 Bestämmelser om arbetsgivarens rätt att kvitta arbetstagarens lönefordran med motfordran finns i 2 kap. 17 § i arbetsavtalslagen (hänvisningsbestämmelse).

Tillämpningsanvisning

Kvittningsrätten begränsas av utsökningsbalkens bestämmelser om bland annat skyddat belopp.

Tjänsteinnehavare

- mom. 2 I 56 § i lagen om kommunala tjänsteinnehavare bestäms om arbetsgivarens rätt till återkrav av lön eller annan förmån som hänförs till anställningen och som betalats utan grund och om verkställande av återkrav genom avdrag i tjänsteinnehavares lön (hänvisningsbestämmelse).

Tillämpningsanvisning

Rätten till återkrav genom löneavdrag begränsas av utsökningsbalkens bestämmelser om bland annat skyddat belopp. Bestämmelsen i 56 § i lagen om kommunala tjänsteinnehavare gäller enbart återkrav av fordran som hänförs till ett anställningsförhållande.

Kap. IV SEMESTER

§ 1 Rätt till semester och semesterkapitlets tillämpningsområde

- mom. 1 Tjänsteinnehavarna och arbetstagarna har rätt till semester enligt bestämmelserna i detta kapitel och i bilaga 12 och 13.

Obs! Protokollsanteckningen om tillämpning av vissa avtalsbestämmelser fr.o.m. 1.10.2007 har slopats.

§ 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.

Tillämpningsanvisning

I § 6 finns bestämmelser om hur semesterdagar åtgår.

Semestern bestäms och semesterersättningen och semesterpenningen betalas separat för varje kvalifikationsår.

mom. 2 Semesterns längd bestäms enligt A-tabellerna i mom. 3, utom i följande fall, där semesterns längd bestäms enligt B-tabellerna:

- 1 när det är fråga om semesterersättning eller
- 2 när den anställde arbetar högst 5 arbetsdagar under semesterårets semesterperiod.

Tillämpningsanvisning

Moderskapsledighet likställs med arbetad tid.

Obs! Årtalen i exemplen i semesterkapitlet har ändrats.

Kap. V TJÄNST-, ARBETS- OCH FAMILJELEDIGHET

SJUKLEDIGHET

§ 1 Rätt till sjukledighet

mom. 1 En tjänsteinnehavare eller arbetstagare har rätt att få tjänst- eller arbetsledighet (sjukledighet), om han eller hon på grund av arbetsoförmåga som beror på sjukdom, skada eller olycksfall är förhindrad att sköta sin tjänst/sitt arbete.

Tillämpningsanvisning

Bestämmelser om det avtal om deltidsarbete som ligger till grund för partiell sjukdagpenning finns i arbetsavtalslagen (2 kap. 11 a §), i lagen om kommunala tjänsteinnehavare (26 § 2 mom.) och i 8 kap. 11 § i sjukförsäkringslagen (hänvisningsbestämmelse, se även Kommunala arbetsmarknadsverkets cirkulär 22/2006 och 16/2009). På tjänsteinnehavare och arbetstagare som arbetar deltid på basis av det nämnda avtalet tillämpas bestämmelserna om deltidsarbete i AKTA.

mom. 2 Arbetsoförmågan ska påvisas genom ett godtagbart läkarintyg. Arbetsoförmågan kan påvisas också på något annat tillförlitligt sätt i fråga om arbetsoförmåga som varar högst fem dagar eller, enligt beslut av den behöriga myndigheten, också i fråga om arbetsoförmåga 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.

Tillämpningsanvisning

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 ska 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. Om arbetsgivaren inte har fått läkarintyget inom en vecka efter att det undertecknades, är sjukledighetens första dag oavlönad.

Tillämpningsanvisning

För att få sjukledigt ska den anställde 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 arbetsoförmågan retroaktivt, bör detta motiveras av läkaren.

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 ändå bara ett sakkunnigutlåtande, som den behöriga myndigheten kan avvika från av grundad anledning. Om det visar sig att den anställde trots läkarintyg inte har varit arbetsoförmögen (har till exempel utfört liknande arbete under sjukledigheten) har personen i fråga inte rätt till avlönad sjukledighet.

Den anställde ska utan obefogat dröjsmål visa arbetsgivaren ett godtagbart läkarintyg eller annat intyg som avses i mom. 2 över sin arbetsoförmåga. Om läkarintyget av grundad anledning inte kan godkännas, kan arbetsgivaren på egen bekostnad skicka den anställde att undersökas av en läkare som arbetsgivaren anvisar.

Den anställde går inte miste om sjuklön enligt andra meningen i mom. 3 om det finns en godtagbar orsak till att läkarintyget inte lämnats in i tid.

Arbetsgivaren ska i enlighet med 5 § i lagen om integritetsskydd i arbetslivet uppgge namnen på de personer som på arbetsgivarens vägnar får behandla diagnosuppgifter som gäller sjukledighet (hänvisningsbestämmelse).

§ 2 Sjuklön

Obs! I mom. 2 har bestämmelsen om sjuklön för innehavare av bitjänst slopats.

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

Tillämpningsanvisning

Om tjänsteinnehavaren eller arbetstagaren under samma kalenderår anställs i ett tillsvidare gällande anställningsförhållande, räknas till sjuklönen i mom. 1 de sjuklöner som under samma kalenderår betalats enligt mom. 3 i ett tidsbegränsat anställningsförhållande.

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.

Obs! Bestämmelsen om sjuklön för innehavare av bitjänst har slopats.

§ 3 Olycksfall i arbete och yrkessjukdom

mom. 4 På sjuklön enligt denna paragraf tillämpas bestämmelserna i § 2 mom. 5 och 7. Sjukledighet som beviljas enligt denna paragraf inskränker inte rätten till de förmåner som anges i § 2.

Tillämpningsanvisning

En tjänsteinnehavare eller arbetstagare har rätt till lön för varje enskilt olycksfall i arbete och varje enskild yrkessjukdom. Ett kalenderårsskifte inverkar inte på den sjuklön som avses i denna paragraf.

Sjuklön som betalats med stöd av denna bestämmelse räknas inte med när de 12 månaderna enligt § 2 mom. 4 räknas ut.

Karensen enligt § 2 mom. 2 tillämpas inte om arbetsförmågan orsakats av ett olycksfall i arbetet eller en yrkessjukdom.

Begreppen olycksfall i arbete och yrkessjukdom definieras i lagen om olycksfallsförsäkring och i yrkessjukdomslagen.

Exempel

A har varit arbetsförmögen på grund av ett olycksfall i arbetet och förmånerna har bestämts enligt § 3 mom. 1. A tillfrisknar och återvänder till arbetet för ett år. Därefter blir A opererad på grund av en skada som förorsakats av samma olycksfall i arbetet. För denna sistnämnda tid av arbetsförmåga får A fortfarande de förmåner som avses i § 3 mom. 1 och sjukledigheten betraktas som en fortsättning på den tidigare sjukledigheten.

FAMILJELEDIGHETER

§ 8 Lön under moderskapsledighet

Obs! Bestämmelsen om lön under moderskapsledighet för innehavare av bitjänst har slopats.

§ 9 Tillfällig vårdledighet

mom. 1 Om en tjänsteinnehavares eller arbetstagares barn eller något annat i den anställdes hushåll varaktigt boende barn som inte har fyllt tio år eller den anställdes eget handikappade barn plötsligt insjuknar, har den anställda rätt till tillfällig vårdledighet under högst fyra arbetsdagar åt gången för att ordna vård för eller sköta barnet. Samma rätt har också en förälder som inte bor i samma hushåll som barnet. De som har rätt till tillfällig vårdledighet kan ha sådan ledighet under samma kalenderperiod, men inte samtidigt.

Tillämpningsanvisning

Tillfällig vårdledighet är i första hand avsedd för ordnande av vård för ett barn. Först då det inte finns möjligheter till detta, kan den anställde 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 eller hon 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 e.d.). En kronisk sjukdom kan ändå leda till ett tillstånd där det sjuka barnet bör anses vara handikappat, t.ex. ett barn med svår hjärtsjukdom eller diabetes. Den anställde är skyldig att vid behov med läkarintyg visa att hans eller hennes över 10-åriga barn är handikappat på det sätt som sägs ovan.

Den maximala längden på den tillfälliga vårdledigheten är fyra arbetsdagar, oberoende av vilken av föräldrarna som utnyttjar ledigheten. Om sjukdomen pågår längre än fyra arbetsdagar kan arbetsgivaren på ansökan enligt prövning bevilja oavlönad tjänst- eller arbetsledighet eller semester, eller också kan den anställde ha rätt till frånvaro på grund av trängande familjeskäl enligt § 6.

- mom. 2 För tillfällig vårdledighetstid betalas ordinarie lön för högst tre på varandra följande kalenderdagar räknat från barnets insjuknande. Om barnet insjuknar mitt under ett arbetsskift, betalas lön för högst de tre följande kalenderdagarna. En förutsättning för betalning av lön är att båda föräldrarna förvärvsarbetar utanför hemmet eller att den andra föräldern på grund av något faktiskt hinder inte har möjlighet att delta i vården av barnet eller att det är fråga om en ensamförsörjare. Som faktiskt hinder betraktas sjukhusvård, fullgörande av värnplikt eller frivillig militärtjänstgöring för kvinnor, deltagande i repetitionsövningar i reserven eller vistelse på annan ort på grund av resa eller studier.

Tillämpningsanvisning

Den dag som följer efter dagen då barnet insjuknat är den första här avsedda avlönade dagen, oberoende av om barnet har insjuknat på den anställdes lediga dag eller mitt under en arbetsdag. Om barnet insjuknar mitt under en arbetsdag, betalas i allmänhet lön för denna dag till slutet av arbetsskiftet, och den följande arbetsdagen efter dagen för insjuknandet är den här avsedda första avlönade tjänst- eller arbetsledighetsdagen. Avlönad tid är de tre följande kalenderdagarna efter dagen för insjuknandet, oberoende av om de är arbetsdagar eller inte.

Om den anställde inte alls kommer till arbetet den dag då barnet insjuknar, är denna dag den första avlönade tjänst- eller arbetsledighetsdagen.

Med förälder avses också make, maka eller sambo som deltar i vårdsnaden av sin makes, makas eller sambos barn i samma hushåll.

Obs! Anvisningen om att en förälder som inte bor i samma hushåll som barnet inte har rätt till lön för tillfällig vårdledning har slopats.

Med arbete utanför hemmet avses arbete som utförs någon annanstans än i anslutning till den egentliga bostaden och av vilket personen i fråga får sin huvudsakliga utkomst. Till exempel en privatföretagares make eller maka kan få avlönad tjänst- eller arbetsledighet, om företagaren inte har sin arbetsplats hemma eller i omedelbar närhet av hemmet.

Om den ena av makarna studerar på annan ort, men till exempel på grund av veckoslut eller semester eller av någon annan liknande orsak är hemma när barnet insjuknar, har den andra maken eller maken inte rätt till avlönad tjänst- eller arbetsledighet. Detsamma gäller värnpliktiga m.fl.

Om ingen annan kan ta hand om barnet och till exempel makarnas arbetsskift med eventuella restider delvis överlappar varandra, blir det till denna del fråga om en här avsedd avlönad tjänst- eller arbetsledighet. Det samma gäller om den ena av makarna är förhindrad att sköta barnet på grund av till exempel arbetsresa eller sjukhusvistelse.

ÖVRIGA TJÄNST- OCH ARBETSLEDIGHETER

§ 10 Studieledighet

Obs! Bestämmelsen om innehavare av bitjänst har slopats.

§ 11 Vissa tjänst- och arbetsledigheter

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

Tillämpningsanvisning

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

Kap. VI

ERSÄTTNINGAR FÖR KOSTNADER OCH NATURAPRESTATIONER

2 § Tjänste-/arbetsdräkt och skyddskläder

Om arbetsgivaren har förpliktat en tjänsteinnehavare eller arbetstagare att i sitt arbete använda tjänste- eller arbetsdräkt av en viss modell eller bestämda skyddskläder, ska arbetsgivaren skaffa dräkten eller skyddskläderna och sköta klädvården.

Om arbetsgivaren inte på ett ändamålsenligt sätt kan ordna klädvård för skyddskläder som skaffats på arbetsgivarens bekostnad, kan en lokal lösning vara att tjänsteinnehavaren eller arbetstagaren vårdar de skyddskläder som han eller hon fått tillgång till. I så fall betalas en ersättning på 5 euro i månaden för klädvårdskostnaderna.

Till de tjänsteinnehavare som 31.12.1994 har fått s.k. dräktpenning kan i stället för det ovan nämnda arrangemanget betalas ersättning för anskaffnings- och klädvårdskostnaderna enligt de tidigare grunderna.

Kap. VII FÖRTROENDEMÄN

§ 6 Tillgång till uppgifter

Obs! Hänvisningen till rekommendationsavtalet om rationalisering har slopats, likaså datumet i övergångsbestämmelsen från 1.10.2008.

§ 8 Förtroendemannens tidsanvändning

mom. 3 Tidsanvändningen för en lärare som är förtroendeman

- 1 Till en lärare som är förtroendeman betalas mot specificerad faktura ett timarvode för förtroendemannaarbete som utförts utom lektionerna. Timarvodets storlek bestäms så att den ordinarie lönen per månad divideras med 150. Arvode betalas för högst sju timmar i veckan.
- 2 Man kan avtala om att en lärare som är förtroendeman ska hålla i medeltal 1–2 mottagningstimmar per vecka utom lektionerna. Mottagningstimmarna räknas in i den ovan nämnda maximitiden sju timmar. För mottagningstimmar behöver ingen specificerad faktura visas upp.
- 3 Undervisningsskyldigheten för en lärare som är huvudförtroendeman kan enligt överenskommelse minskas, om den tid läraren behöver för förtroendemannauppdraget är tre timmar eller mer. En del av denna minskning av undervisningsskyldigheten kan enligt överenskommelse fördelas också på andra förtroendemen. Därutöver kan man avtala om att använda fakturering vid sidan av minskad undervisningsskyldighet, i de fall då tidsanvändningsbehovet förutsätter det.

- 4 Om den person inom undervisningspersonalen som är huvudförtroendeman har helhetsarbetstid, minskar den tid som enligt överenskommelse ska reserveras för förtroendemannauppgifterna både antalet undervisningstimmar per vecka och den tid per vecka som ska användas för annat arbete. Minskningarna ska motsvara förhållandet mellan undervisningstimmar och byråarbetstiden.

mom. 6

Huvudförtroendemannens tidsanvändning och ersättning för förtroendemannaarbetet avtalas lokalt med beaktande av bestämmelserna i § 8 och rekommendationen i tillämpningsanvisningen nedan.

Tillämpningsanvisning

Rekommendation

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

När den regelbundna arbetsbefrielsen avgörs beaktas utöver antalet anställda som huvudförtroendemannen representerar även antalet kollektivavtal 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, regionalt samarbete 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 ovan nämnda befrielsen (till exempel motsvarar en regelbunden befrielse på cirka 15 timmar en minskning av undervisningsskyldigheten med cirka 10 timmar).

Vid behov kan huvudförtroendemannen dessutom beviljas tillfällig arbetsbefrielse av sådana särskilda skäl som kräver

mycket tid av huvudförtroendemannen och som inte redan 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 (till exempel på grund av kommun- och servicestrukturen eller av någon annan orsak). Lärare som är förtroendemän fakturerar för sådant arbete om inget annat avtalas.

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.

Om huvudförtroendemannen eller förtroendemannen sköter samarbetsfrågor, arbetarskyddsfrågor eller andra frågor som inte hör till de normala förtroendemannauppgifterna kan man lokalt avtala om en totaltid. Likaså kan man avtala om att en lärare som är förtroendemän fakturerar för sådana uppgifter.

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

mom. 7 Om inget annat avtalas lokalt, är den regelbundna befrielsen för huvudförtroendemannen (eller om sådan saknas, den förtroendemän som har motsvarande ställning) i genomsnitt minst en arbetsdag i veckan per 120 anställda som förtroendemannen representerar.

Tillämpningsanvisning

Genom denna bestämmelse är det inte meningen att lokala arrangemang som gäller 1.2.2010 försämrats, om man inte lokalt kommer överens om något annat.

§ 9 Lönen för förtroendemän

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

Lönen för den tid som använts till att sköta förtroendemannauppgiften räknas ut så att den motsvarar den lön som förtroendemannen, om han eller hon hade utfört sitt ordinarie arbete, under sam-

ma tid sannolikt skulle ha tjänat under ordinarie arbetstid. Om denna inkomst inte kan uppskattas, räknas lönen ut så att den motsvarar den genomsnittliga timinkomsten för andra tjänsteinnehavare och arbetstagare som under motsvarande tid har utfört samma eller i det närmaste samma arbete. För en huvudförtroendeman som helt befriats från arbetet avtalas ersättningen för inkomstbortfall lokalt enligt ovan nämnda principer. Den uppgiftsrelaterade lönen för en förtroendeman som helt befriats från sina uppgifter är från 1.2.2010 ändå minst 1 750 € i månaden plus ett eventuellt individuellt tillägg och eventuellt årstillägg.

Tillämpningsanvisning

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

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

(Obs! Protokollsanteckningen och anvisningen om arvoden i specialavgiftsklass för läkare har slopats.).

§ 10 Förtroendemannars ersättning

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 förtroendemannarbetet enligt följande:

Antal representerade personer	Ersättning €/mån.
5–79	57,00
80–159	72,00
160–249	86,00
250–339	113,00
340– 449	148,00
450–	174,00

Protokollsanteckning

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

§ 11 Utbildning för förtroendemän

mom. 1 Förtroendemännen och deras ersättare ska i mån av möjlighet ges tillfälle att delta i utbildning som är ägnad att öka deras kompetens för skötseln av förtroendemannauppdraget.

Tillämpningsanvisning

Avtalsparterna rekommenderar att arbetsgivaren anordnar gemensam utbildning enligt utbildningsavtalet i syfte att öka förtroendemannens kunskap om kommunens ekonomiska situation och personalpolitik och för att förbättra förtroendemannens beredskap att främja goda resultat i den kommunala serviceproduktionen.

Lönen och ersättningen för måltidskostnader under facklig utbildning har avtalats separat (utbildningsavtalet).

Kap. VIII PERMITTERING, OMBILDNING TILL DELTIDSANSTÄLLNING OCH ANSTÄLLNINGENS UPPHÖRANDE

§ 6 Invalidpensionering

Arbetstagare

Ett arbetsavtalsförhållande upphör utan uppsägning och uppsägningstid när den behöriga pensionsanstalten har beslutat bevilja arbetstagaren full invalidpension. Detta sker vid utgången av den kalendermånad under vilken arbetstagarens absoluta rätt till sjuklön enligt § 2, 3 eller 4 i kapitlet om tjänst- och arbetsledighet har upphört eller, om arbetsgivaren fått del av beslutet vid en senare tidpunkt, vid utgången av månaden för delfäendet.

I FRÅGA OM BILAGA 1–5 OCH BILAGA 8, SE BILAGA 1 TILL DETTA CIRKULÄR

BILAGA 6 KOSTSERVICEPERSONAL

§ 1 Tillämpningsområde

Denna bilaga tillämpas på kostservicepersonal.

Tillämpningsanvisning

Lednings-, planerings- och sakkunniguppgifter som står utanför lönesättningen

Den högsta administrativa ledningen inom kommunens eller samkommunens kostservice (t.ex. kostchef) står utanför lönesättningen.

Planerings-, utvecklings- o.likn. sakkunniguppgifter inom kostservicen står utanför lönesättningen. När lönen bestäms kan i allmänhet lönen för personer med lednings- och chefsuppgifter inom kostservicen användas som referensgrupp.

Yrkes- och basserviceuppgifter som står utanför lönesättningen

Om en anställd med yrkes- eller basserviceuppgifter inom kostservicen också har till exempel städuppgifter, står befattningen i allmänhet utanför lönesättningen. Som referensgrupp kan då i allmänhet utöver kostserviceuppgifterna användas lönen för anställda med städuppgifter.

I fråga om bestämningen av lönen för personal utanför lönesättningen, se punkt 6 Grupper utanför lönesättningen i tillämpningsanvisningen för § 5 mom. 1 i lönekapitlet i AKTA.

§ 2 Lönesättningen för kostservicepersonal

Ledningen för en enhet eller ett ansvarsområde

Ansvar för kostservicen inom en enhet eller ett ansvarsområde samt lednings- och chefsuppgifter vid en produktionsenhet.

Kompetens: Högskoleexamen

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

06RUO020	Grundlön	1.2.2010
		1 809,92 €

Direkt arbetsledning

Direkt arbetsledning, underställd den som ansvarar för kostservicen.

Kompetens: Storhushållsföreståndarexamen eller motsvarande tidigare utbildning.

Till denna grupp kan höra t.ex. kosthållsarbetsledare och matservicechef.

06RUO040	Grundlön	1.2.2010
		1 707,21 €

Krävande yrkesuppgifter

Ordinärt arbete som kräver särskilt kunnande på yrkesnivå inom kostservicen och som förutsätter självständigt ansvar för tillredningen av mat eller enhetens kostservice.

Kompetens: Grundexamen inom cateringbranschen eller motsvarande tidigare utbildning.

Till denna grupp kan höra t.ex. matserviceansvarig, kock och dietkock.

06RUO05A	Grundlön	1.2.2010
		1 676,20 €

Yrkesuppgifter

Ordinärt arbete (matlagning) på yrkesnivå inom kostservicen och ansvar för verksamheten och ekonomin enligt givna anvisningar i uppvärmningskök, där man huvudsakligen värmer upp färdig mat och tillreder tillbehören till måltiderna, och distributionskök, dit varm mat och måltidstillbehör i huvudsak levereras.

Uppgifterna förutsätter i allmänhet grundexamen inom cateringbranschen.

Till denna grupp kan höra t.ex. kosthållsarbetare, kokerska, kock och matserviceansvarig.

06RUO05B	Grundlön	1.2.2010
		1 626,20 €

Basserviceuppgifter

Basserviceuppgifter inom kostservicen är bland annat medverkan i produktionen av måltider och diskhantering.

Till denna grupp kan höra t.ex. kosthållsarbetare och bespisningsarbetare.

06RUO060	Grundlön	1.2.2010
		1 576,44 €

Tillämpningsanvisning för lönesättningen

I fråga om tillämpningen av lönesättningen och bestämningen av den uppgiftsrelaterade lönen se § 4 och 5 med tillämpningsanvisningar i lönekapitlet i AKTA.

Chefsställning

Som mer krävande uppgifter kan betraktas till exempel ledning av sådana enheter som är verksamma alla dagar i veckan eller arbetsuppgifter där den anställde ska behärska flera olika funktioner.

I fråga om bestämningen av lönen för personer i chefsställning, se punkt 5.3 Chefsställning i tillämpningsanvisningen för § 5 mom. 1 i lönekapitlet i AKTA.

Omorganisering av funktionerna

Kostservicens verksamhetsmiljö förändras till följd av bland annat ökad konkurrensutsättning av tjänster, ökad användning av teknik och skärpta krav på hygien.

De anställdas arbetsbeskrivningar bör ses över så att de motsvarar de ändrade uppgifterna, och uppgifternas svårighetsgrad bör omvärderas i samband med uppgiftsändringarna. Se punkt 4 Arbetsbeskrivning i tillämpningsanvisningen för § 5 mom. 1 i lönekapitlet i AKTA.

BILAGA 7 ABYTARSERVICE OCH LANTBRUK

Förmansuppgifter vid lantbruksläroanstalter

Förmansarbete som arbetsledare o.likn. utför på en gårdsbruksenhet vid en lantbruksläroanstalt.

Till denna grupp kan höra t.ex. föreståndare för gårdsbruksenheter.

07MAA010	Grundlön	1.2.2010
		1 840,00 €

Direkt arbetsledning vid lantbruksläroanstalter

Direkt arbetsledning på en gårdsbruksenhet vid en lantbruksläroanstalt.

Till denna grupp kan höra t.ex. lantbruksarbetsledare.

07MAA020	Grundlön	1.2.2010
		1 760,00 €

Arbetsledning inom avbytarservice och handledning i lantbruksarbete

Arbetsledning i samband med avbytarservice och handledning i lantbruksarbete på gårdar.

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

07MAA040	Grundlön	1.2.2010
		1 725,00 €

Avbytarservice och ordinärt arbete inom lantbruket

Avbytararbete och ordinärt yrkesmässigt lantbruksarbete på gårdar.

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

Kompetens: Av arbetstagaren förutsätts t.ex. yrkesexamen inom boskapsskötsel eller motsvarande kompetens.

07MAA050	Grundlön	1.2.2010
		1 625,00 €

Annat avbytararbete

Till denna grupp hör annat arbete på gårdar, till exempel arbete enligt § 11 i lantbruksavbytarbilagan.

07MAA060	Grundlön	1.2.2010
		1 500,00 €

BILAGA 12 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 (AKTA), så som närmare föreskrivs nedan.

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	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	Se tillämpningsanvisningen nedan.

Tillämpningsanvisning

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 bestäms enligt bilagorna 1–8 i AKTA, kan den lön som betalas för dessa uppgifter inte slås ihop 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 övertidsgräns som ska iaktas 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.

2. Tillfällig 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 lönekapitlet 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.

Arbetsgivaren kan tillfälligt omplacera en familjedagvårdare i ett arbete utanför hemmet, till exempel på ett daghem. Familjedagvårdaren följer då den nya arbetsplatsens arbetstid och arbetsskift, men vid bestämningen av den ordinarie arbetstiden och övertidsgränsen tillämpas bestämmelserna för den arbetstidsform som huvudsakligen tillämpas på familjedagvårdaren, dvs. i det arbete som familjedagvårdaren utför under mer än 50 % av arbetstiden. Det är att rekommendera att familjedagvårdaren underrättas om omplaceringen senast dagen innan. När en tillfällig omplacering övervägs ska också vårdbehovet för familjedagvårdarens egna barn beaktas. Familjedagvårdaren betalas ersättning enligt bilaga 16 för de kostnader som omplaceringen medför.

LÖNER

§ 3 Tillämpliga bestämmelser i lönekapitlet i AKTA

Tillämpning av och undantag från lönekapitlet 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 bestämmelsen i protokollsanteckningen i AKTA kap. II § 6 mom. 2 om minimibeloppet för prövningsbaserade individuella tillägg, med den avvikelsen att minimibeloppet är 0,9 % av de sammanräknade uppgiftsrelaterade lönerna för dem som omfattas av bilaga 12. I fråga om årstillägg iaktas bestämmelsen i bilaga 13 § 4 i AKTA 2003–2004 per 15.2.2005.
§ 7 och Bilaga 9	Resultatbonus Tillämpningsanvisning för resultatbonus	
§ 8-12	Motivationstillägg, språktillägg, fjärrortstillägg, mötesarvode, föreläsningarsvode	
§ 13 mom. 1	Lön för deltidsarbetande	Se också tillämpningsanvisningen för § 4 mom. 3 om deltidslön som beräknas på minimigrundlön.
§ 16	Ordinarie lön	Se § 4. Se dessutom § 13 angående betalning av semesterlön i olika situationer..
§ 17	Lönebetalning	
§ 18 mom. 1	Uträkning av lön för kortare tid än en kalendermånad	
§ 19	Arbetsgivarens kvittningsrätt	

Tillämpningsanvisning

Om minst 30 anställda omfattas av bilaga 12 ska arbetsgivaren från 1.2.2010 använda minst 0,9 % av deras sammanräknade uppgiftsrelaterade löner för betalning av prövningsbaserade individuella tillägg till dessa anställda. Justeringen görs årligen.

Eftersom bestämmelsen träder i kraft mitt under kalenderåret, räknas minimibeloppet för tilläggen utgående från de sammanräknade uppgiftsrelaterade lönerna för de månader som återstår efter ikraftträdelsen.

§ 4 Grundlön

mom. 1 Lönegrunden och rätten till lön

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

För en vårdplats betalas minst följande ersättning:

	Vårdplatsen har reserverats för i genomsnitt mer än 5 timmar per dag	Vårdplatsen har reserverats för i genomsnitt högst 5 timmar per dag
1. Familjedagvårdaren har lämplig examen som är minst yrkesexamen 012PPH001	371,61 €	185,81 €
2. Familjedagvårdaren saknar examen enligt punkt 1 012PPH002	353,91 €	176,96 €

Tillämpningsanvisning

1. Hur en lämplig examen som är minst yrkesexamen beaktas i priset på en vårdplats.

Arbetsgivaren avgör hurdan examen som lämpar sig för familjedagvårdarens arbete. Exempel på lämpliga examina är yrkesexamina, grundexamina och högskoleexamina inom social- och hälsovårdsbranschen eller det humanistiska eller pedagogiska området, vilka lämpar sig för familjedagvårdarens arbete (t.ex. yrkesexamen för familjedagvårdare, barnledare).

Ersättningen för en vårdplats som reserverats hos en familjedagvårdare med lämplig examen som är minst yrkesexamen höjs 1.2.2010 till minst den nivå som anges i punkt 1.

Om familjedagvårdarens examen har beaktats i arbetsvärderingen för familjedagvårdare, ska arbetsvärderingen ses över till denna del. Det är inte meningen att examen blir en faktor som automatiskt inverkar på lönen via både priset på en vårdplats och arbetsvärderingen enligt mom. 2.

2. Vårdplats

Med vårdplats avses ett vårduppdrag som gäller ett barn åt gången. En vårdplats kan under en dag eller en vecka utnyttjas av flera olika barn, men bara av ett barn åt gången.

3. Granskning av vårdplatsbehovet samt reservering och uppföljning av vårdplatserna

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

En vårdplats reserveras tills vidare eller för en viss tid. Utgångspunkten är att vårdplatsen reserveras tills vidare om barnet har ett fortlöpande behov av vård. Man bör undvika att dela upp reserveringarna i snuttar. Kommunen beslutar enligt lokalt övervägande om längden på en visstidsreservering. En visstidsplats kan också reserveras för en mycket kort tid, till exempel en vecka, om verksamheten förutsätter en sådan lösning.

Med varje familjedagvårdare gör kommunen upp en vårdplan för varje barn som placeras på en vårdplats och för barnets vårdtider (behovet av vård dagar och antalet timmar). Utgående från vårdplanerna bedömer kommunen barnens vårdtider i praktiken och reserverar ett tillräckligt antal vårdplatser hos

familjedagvårdaren. I vårdplanen kan man på förhand se om det kommer att uppstå ett underskott i beläggningen av en vårdplats. Underskott kan uppstå om en eller flera vårddagar blir outnyttjade eller om vårdtimmarna inte används fullt ut.

Vid reserveringen av vårdplatser och placeringen av barn ska beaktas bland annat dagvårdslagens och dagvårdsförordningens bestämmelser om att högst 4 ½ barn får skötas samtidigt. Det halva barnet avser en förskole- eller grundskoleelev. Man bör om möjligt också beakta bland annat AKTA:s huvudregel om 5 dagars arbetsvecka. Om vårddagarna varierar bedöms behovet av vårdplats (mer än eller högst 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.

Utnyttjandet av de vårdplatser som reserverats hos en familjedagvårdare (timantal och faktiska vårddagar) ska följas upp i tillräcklig grad, så att antalet vårdplatsreserveringar kan justeras enligt det faktiska behovet eller vid förändringar i barnens vårdtider/vårdbehov.

Exempel på reservering av vårdplats

Barn A behöver vård 9 timmar per dag i 10 dagar under fyra veckor. För uppskattningen av vårdbehovet har införts en granskningsperiod på fyra veckor. Under fyra veckor är vårdbehovet $10 \times 9 = 90$ timmar, per vecka i genomsnitt $90 : 4 = 22,5$ timmar och per dag i genomsnitt $22,5 : 5 = 4,5$ timmar. Utgående från detta kan en vårdplats på högst 5 timmar reserveras för barnet. Lönen betalas för alla kalenderdagar i månaden. Under fyra veckor uppstår ett 10 timmars underskott på vårdplatsen. Underskottet kan fyllas ut till exempel genom att ett barn med sporadiskt vårdbehov placeras på vårdplatsen, men endast under sådana dagar eller klockslag som vårdplatsen inte utnyttjas av barn A. Arbetsgivaren kan efter prövning också reservera en vårdplats på över 5 timmar, varvid det uppstår mer underskott som kan utnyttjas.

4. Användning av underskott på en vårdplats

Målet är att reserverade vårdplatser används fullt ut. Det är kommunen som avgör hur barn placeras på underskottstimmar i förhållande till mängden tillgängliga timmar och behovet av timmar. Kommunen bör på förhand skapa en ändamålsenlig och rättvis praxis för hur underskottstimmar används.

På förhand kända eller oväntade underskottstimmar på en ledig vårdplats eller en vårdplats som inte utnyttjas fullt ut kan alltid användas till exempel för ett barn med sporadiskt vårdbehov. Underskottstimmar kan kombineras eller så att säga användas i följd. De kan då utjämnas över en längre tidsperiod. Ett underskott kan användas också en annan dag än den dag det uppstår, förutsatt att inget annat barn samtidigt är placerat på den vårdplats där underskottet uppkommit. Man måste också se till att dagvårdsförordningens bestämmelse inte överskrids.

I situationer där samma vårdplats tillfälligt används av två barn betalas ingen ersättning för en obetydlig överlappning. Om en plats på högst 5 timmar är ledig och ett barn med sporadiskt vårdbehov behöver vård en aning längre tid betalas inte heller automatiskt någon extra ersättning för överskridningen, även om det inte finns underskott på de andra vårdplatserna.

Vid oväntade underskott, till exempel när ett barn insjuknar, är familjedagvårdaren skyldig att meddela dagvårdsledaren om frånvaron.

5. Barn med sporadiskt vårdbehov

Barn med sporadiskt vårdbehov placeras i första hand på tillgängliga vårdplatser med underskott. Om en vårdplats som reserverats hos en familjedagvårdare inte används alls eller tillfälligt är ledig eller underutnyttjad, kan ett barn med sporadiskt vårdbehov alltid placeras på vårdplatsen utan att det påverkar familjedagvårdarens lön.

För ett barn med sporadiskt vårdbehov kan man också reservera en vårdplats för en viss tid. Det finns inga bestämmelser om för hur kort eller lång tid en visstidsplats kan reserveras.

Om en familjedagvårdare får ta emot flera barn med sporadiskt vårdbehov kan man också reservera en gemensam vårdplats för dem. En gemensam vårdplats som reserverats för barn med sporadiskt vårdbehov kan i avvikelse från huvudregeln användas av flera barn med sporadiskt vårdbehov samtidigt. Utnyttjandegraden för vårdplatsen kan följas upp under en längre period som kommunen fastställer på förhand. Om man i efterhand ser att vårdplatsen utnyttjats till mer än 100 %, betalas för överskridningen en separat ersättning per dag. Gränserna enligt förordningen om barndagvård får ändå inte överskridas ens tillfälligt.

Den separata ersättningen per dag är avsedd för exceptionella situationer. Utgångspunkten är att vårdplats i regel ska reserveras för barn som behöver vård.

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 genom att familjedagvårdarens ordinarie lön (se § 16 i lönekapitlet i AKTA) först divideras med det antal vårdplatser som grundlönen beräknats på och därefter med antalet kalenderdagar i kalendermånaden. Om barnet i fråga behöver vårdplats för högst 5 timmar delas resultatet ytterligare med två.

mom. 2 Hur arbetets svårighetsgrad inverkar på den uppgiftsrelaterade lönen

När en familjedagvårdarens uppgiftsrelaterade lön bestäms enligt mom. 1 iaktas dessutom vad som i § 5 mom. 1 i lönekapitlet i AKTA anges om beaktande av arbetets svårighetsgrad vid bestämning av lönen.

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

- 1) vid samma tidpunkt som den uppgiftsrelaterade lönen ändras enligt § 5 i denna bilaga, när antalet vårdplatser ändras
- 2) vid den tidpunkt som anges i AKTA kap. II § 5 mom. 2, om antalet vårdplatser är oförändrat, men uppgifternas svårighetsgrad förändras väsentligt.

Tillämpningsanvisning

Det kan vara ändamålsenligt att utföra arbetsvärderingen för familjedagvårdarna i samband med arbetsvärderingen för dagvårdspersonalen i lönebilaga 5.

Den uppgiftsrelaterade grundlönen bestäms i första hand utgående från arbetsuppgifternas svårighetsgrad. De allmänna värderingsfaktorer som används vid bestämningen av den uppgiftsrelaterade lönen framgår av tillämpningsanvisningen för § 5 mom. 1 i lönekapitlet i AKTA. Bland värderingsfaktorerna kan till exempel det kunnande som behövs i arbetet påverkas av barnens eller barngruppens vårdberoende.

För ett barn som kräver särskild vård reserveras en vårdplats och lönen bestäms enligt arbetsuppgifternas svårighetsgrad.

mom. 3 Minimigrundlön per månad

Grundlönen per månad för en familjedagvårdare med full arbetstid är minst ett belopp som motsvarar två vårdplatser på mer än 5 timmar enligt § 4 mom. 1 punkt 2, om minst en vårdplats har reserverats hos familjedagvårdaren och i praktiken 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 ändå 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.

Tillämpningsanvisning

Om familjedagvårdarens grundlön enligt § 4 mom. 1 blir högre än minimigrundlönen enligt bestämmelsen ovan beaktas inte mom. 3. Bestämmelsen om minimigrundlön tillämpas inte i de fall då man av orsaker som beror på familjedagvårdaren själv inte kan reservera minst en vårdplats på över 5 timmar och en på högst 5 timmar.

§ 5 Ändring av månadslönen vid ändring av vårdplatsbeslutet

mom. 1 Reservering av vårdplats

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

mom. 2 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.

mom. 3 Minskning av antalet vårdplatser

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

Tillämpningsanvisning

Beslut om reservering, ökning och minskning av vårdplatserna fattas av den behöriga tjänsteinnehavaren i kommunen (i allmänhet en familjedagvårdsledare) som har i uppgift att fatta dessa beslut och utan dröjsmål meddela familjedagvårdaren om dem. Besluten ska vara skriftliga.

Om det efter att en vårdplats sagts upp oväntat placeras ett nytt barn med behov av vårdplats hos familjedagvårdaren, betalas lön utgående från de tidigare grunderna i enlighet med mom. 3. Den nya vårdplatsen och ersättningen för den ingår i den tidigare lönen enligt mom. 3.

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. Sjukledighet är inte en här avsedd orsak som beror på familjedagvårdaren.

Ett beslut om att ändra en vårdplatsreservering är utan uttrycklig uppsägning av vårdplatsen inte en tillräcklig grund för att upphöra med betalningen av lön för vårdplatsen enligt mom. 3. För att en vårdplats ska slopas i familjedagvårdarens uppgiftsrelaterade lön krävs ett ovan avsett skriftligt beslut.

Exempel på uppsägning av vårdplats

Kommunen säger skriftlig upp en vårdplats 10.10. Ersättning för vårdplatsen betalas till 30.11.

Kommunen har reserverat 4 vårdplatser på mer än 5 timmar. En av platserna sägs upp 10.3. Från och med 2.4 placeras oväntat ett nytt barn hos familjedagvårdaren. Detta barn be-

höver en vårdplats på högst 5 timmar. I enlighet med mom. 3 betalas lön enligt de tidigare grunderna (vårdplats på över 5 timmar) i mars och april, men fr.o.m. 2.4 ingår vårdplatsen på högst 5 timmar i denna lön ända till slutet av april. Därefter ändras familjedagvårdarens lön enligt den nya vårdplatsen på högst 5 timmar.

§ 6 Lön när anställningsförhållandet upphör

Om en familjedagvårdarens tillsvidare gällande eller tidsbegränsade anställning upphör, betalas lön enligt bestämmelserna i denna bilaga högst till den dag då anställningen upphör, dock med beaktande av bestämmelserna i § 5 mom. 3.

Tillämpningsanvisning

Även om de förmåner som hör till anställningen (t.ex. lönen) i allmänhet gäller tills anställningen upphör, blir lönebestäm- melsen i § 5 mom. 3 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	Avvikelse från arbetstidsbestämmelserna	
§ 4 mom. 2 punkt 3–5	Tid som räknas in i arbetstiden i vissa fall	Se tillämpningsanvisningen nedan.
§ 6 mom. 2 punkt 5	Arbetstidsformer	En familjedagvårdarens 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.	Mertidsarbete	

AKTA paragraf	AKTA ärende	Undantag från tillämpningen av AKTA
1 och 3		
§ 15 mom. 4	Flyttning av övertidsledighet vid sjukdomsfall	
§ 19	Söndags-, lördags- och helgaftonsersättning	
§ 20 mom. 1–2	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 i form av ledighet	Divisorn för timlönen är 187. Vid betalning av arbetstidsersättningar används den ordinarie lönen vid betalningstidpunkten som grund.
§ 26 mom. 1 och 5	Ledighet per vecka	Se § 10.

Tillämpningsanvisning

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

Inräknande av utbildning i arbetstiden

Om en familjedagvårdare deltar i utbildning som arbetsgivaren anvisat och utbildningen infaller under en tid som inte är arbetstid enligt kap. III § 4 mom. 2 punkt 3, ersätts familjedagvårdaren på det sätt som kommunen bestämmer.

§ 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.

Tillämpningsanvisning

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. Familje-

dagvårdaren 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 arbetsperioder (2–4 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. Som arbetstid räknas också tid som använts för andra arbetsuppgifter som arbetsgivaren anvisat.

Tillämpningsanvisning

1. Arbetstid

En annan arbetsuppgift som arbetsgivaren anvisat och som räknas till arbetstiden kan vara till exempel deltagande i ett arbetsmöte som arbetsgivaren förutsätter att familjedagvårdaren deltar i eller utarbetande av en plan för småbarnsfostran. Det finns skäl för arbetsgivaren att på förhand slå fast vilka arbetsuppgifter som räknas in i arbetstiden.

När en arbetsuppgift som arbetsgivaren anvisat och som räknas som arbetstid utförs hemma hos familjedagvårdaren, ska den använda tiden och arbetsmängden utredas på ett tillförlitligt sätt.

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

2. Eventuellt underskott i den ordinarie arbetstiden och utfyllnad av den

Om man vet att familjedagvårdarens arbetstid kommer att bli ofullständig bör arbetstiden planeras så att den ordinarie arbetstiden fylls ut med arbetstidsersättningar som uppkommit under tidigare arbetsperioder. Tidpunkten för en planerad le-

dighet bör meddelas familjedagvårdaren på förhand och i mån av möjlighet redan före veckans eller arbetsperiodens början, och den bör om möjligt ges i enlighet med planerna. En vecka eller arbetsperiod som efter veckans/periodens slut visar sig ha blivit ofullständig fylls ut med arbetstidsersättningar som uppkommit under tidigare veckor eller arbetsperioder.

Underskott i den ordinarie arbetstiden kan uppstå främst på grund av oväntad eller på förhand känd frånvaro för något barn eller frånvaro som beror på familjedagvårdaren själv. Underskott i en vecka eller arbetsperiod kan i allmänhet konstateras först när veckan eller perioden är slut. Ett sådant underskott fylls ut med eventuella arbetstidsersättningar. Underskottet kan fyllas ut endast upp till gränsen för mertids- eller övertidsarbete under veckan eller arbetsperioden. Om det uppstår underskott i arbetstiden under en vecka eller arbetsperiod och det inte finns någon arbetstidsersättning att fylla ut arbetstiden med blir veckan eller arbetsperioden ofullständig.

När det gäller att fylla ut med arbetstidsersättning från tidigare arbetsperioder iaktas vid semester eller sjukledighet samma principer som för kommunens övriga arbetstagare (t.ex. personer med allmän arbetstid).

§ 9 Arbetstiden under en söckenhelgsvecka eller söckenhelgsperiod

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

För deltidsarbetande familjedagvårdare förkortas deltidsarbetstiden proportionellt så att den för varje arbetstidsförkortande söckenhelg eller helgdagsafton minskas med den andel av 8 timmar 39 minuter som familjedagvårdarens deltidsarbetstid utgör av full ordinarie arbetstid enligt § 8.

Tillämpningsanvisning

Söckenhelger sänker inte övertidsgränsen, utan gränsen följer också under söckenhelgsperioder § 11. I fråga om mertidsersättning, se AKTA kap. III § 14 mom. 1 och 3.

§ 10 Ledighet per vecka

En familjedagvårdares arbete bör ordnas som femdagarsveckor i enlighet med AKTA kap. III § 26 mom. 1 och 5, om det 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 arbetstidsersättningar.

§ 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 arbetsperiod som överstiger en vecka, den nämnda arbetstiden per vecka multiplicerad med antalet veckor i perioden.

Tillämpningsanvisning

För familjedagvårdare uppstår ingen övertid per dygn eftersom någon ordinarie arbetstid per dygn inte har fastslagits, och vid tillämpning av arbetsperioder uppstår inte heller någon övertid per vecka. Vid tillämpning av arbetsperioder framgår antalet arbetstimmar som berättigar till övertidsersättning vid periodens slut.

Övertidsersättning enligt denna paragraf förutsätter att arbetsgivaren på förhand har gett en skriftlig beordran om övertidsarbete. Ett barns föräldrar eller vårdnadshavare kan inte ge en beordran 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 överskrider gränsen för övertid, betraktas vårdplanen som en skriftlig beordran om övertidsarbete och då behövs ingen separat beordran. Om övertid uppstår sporadiskt t.ex. på grund av att föräldrarnas arbetstid förlängts av ett tillfälligt, tvingande skäl så att den dagliga vårdtiden enligt vårdplanen överskridits, räcker det med att familjedagvårdsledaren i efterhand godkänner arbetstidslistan. 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 timmar 15 minuter per vecka, eller i snitt 43 timmar 15 minuter per vecka om arbetsperioden är längre än en vecka, betalas oförhöjd timlön eller ges motsvarande kompensationsledighet.

Arbetsgivaren bestämmer ersättningsformen (pengar eller kompensationsledighet).

Exempel

En familjedagvårdare har en arbetsperiod på två veckor med en övertidsgräns på 86 timmar och 30 minuter. Dagvårdaren har från tidigare arbetsperioder 10 timmar övertid som arbetsgivaren ersätter i form av kompensationsledighet. Den arbetsperiod under vilken övertidsledigheten på 10 timmar tas ut kan då innehålla sammanlagt 76 timmar 30 minuter aktiv arbetstid. Om familjedagvårdarens faktiska arbetstid blir mer än detta, till exempel 83 timmar, måste arbetsgivaren ersätta den del av övertidsledigheten som inte tagits ut, dvs. 3 timmar 30 minuter, antingen i pengar eller som kompensationsledighet inom den tid som anges i kap. III § 25 mom. 5.

§ 12 Övriga tillämpliga bestämmelser i AKTA

Dessutom tillämpas följande kapitel och bilagor i AKTA:

AKTA kapitel	AKTA ärende	Undantag från tillämpningen av AKTA
kap. IV	Semester	Se bestämmelsen om semesterlön i vissa fall i § 13 i bilaga 12.
kap. V	Tjänst-, arbets- och familjeledighet	Tillämpas med undantag av § 9 mom. 2. Se tillämpningsanvisningen nedan.
kap. VII	Förtroendemän	
kap. VIII	Permittering, ombildning till deltidsanställning och anställningens upphörande	Tillämpas endast i fråga om permittering och anställningens upphörande. I fråga om permittering se tillämpningsanvisningen nedan.
Bilaga 16	Ersättningar för resekostnader	

Tillämpningsanvisning

1. Lön för sjuk- och moderskapsledighet i särskilda situationer

Om familjedagvårdaren inte har någon lönegrund när sjukledigheten eller moderskapsledigheten börjar, betalas ingen lön för ledigheten, och dagpenningen enligt sjukförsäkringslagen betalas direkt till familjedagvårdaren.

En vårdplats får inte sägas upp enbart på grund av familjedagvårdarens sjukledighet. Under sjukledighet kan vårdplatser sägas upp enbart av orsaker som gäller efterfrågan på dagvårdstjänster.

2. Tillfällig vårdledighet

En familjedagvårdare har rätt till tillfällig vårdledighet enligt AKTA kap. V § 9, men ledigheten är oavlönad. Tillfällig vårdledighet beviljas om familjedagvårdaren på grund av att ett eget barn insjuknat i praktiken är förhindrad att sköta sina arbetsuppgifter (ta hand om dagbarn).

3. Särskilda grunder för permittering

Bestämmelserna i permitteringskapitlet i AKTA tillämpas till den del de gäller arbetstagare. Utan hinder av § 5 kan familjedagvårdare permitteras i enlighet med kap. VIII § 1 i AKTA.

Permittering av en familjedagvårdare som arbetar i sitt eget hem sker på samma grunder som för övriga arbetstagare som är anställda av kommunen (se AKTA kap. VIII § 1 mom. 2). Avtalsparterna är överens om att det kan uppstå en grund för permittering enligt arbetsavtalslagen (minskat arbete) till exempel om orsaken till den tillfälliga minskningen av arbetet 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 föranleder.

§ 13 Semesterlön i särskilda situationer

Om antalet vårdplatser som reserverats hos en familjedagvårdare ändras innan den semester som fastställts för semesterperioden börjar och semesterlönen därför skulle avvika väsentligt från den normala 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 lönen för juli, som enligt § 18 i semesterkapitlet i AKTA används som beräkningsgrund för semesterpenningen, vä-

sentligt avviker från den normala ordinarie månadslönen på grund av en ändring i antalet vårdplatser.

Tillämpningsanvisning

Bestämmelsen blir tillämplig främst i de fall då vårdplatser sägs upp på sommaren. I sådana fall har familjedagvårdarens lön kunnat minska eller helt upphöra enligt § 5 mom. 3 ovan eller också har familjedagvårdaren kunnat permitteras enligt kap. VIII i AKTA.

Kommunen avgör från fall till fall om det är fråga om en väsentlig ändring i den ordinarie lönen. Frågan avgörs genom en helhetsbedömning bland annat utgående från vad som varit "normaltillståndet" för familjedagvårdaren före ändringen och hur många vårdplatser som sagts upp. Det finns skäl att på förhand utarbeta anvisningar om hurdana ändringar som är väsentliga.

§ 14 Kostnadsersättningar inom familjedagvården

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

Tillämpningsanvisning

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

BILAGA 13 SÄRSKILDA BESTÄMMELSER FÖR LANTBRUKSAVBYTARE

§ 1 Tillämpningsområde och tillämpliga bestämmelser

Med avbytare avses också avbytare enligt lagen om avbytar-service för pälsdjursuppfödare (1264/2009), vilka är anställda i arbetsavtalsförhållande vid lokala enheter.

Anställningsvillkoren för avbytare bestäms enligt denna bilaga, och dessutom tillämpas följande bestämmelser i det allmänna kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalet:

- Kap. I Allmän del § 1–6, § 8–10
- Kap. II Löner § 1–8, § 10, § 13, § 16–19
- Kap. III Arbetstid § 1–4, § 5 mom. 1–2 och mom. 6–7, § 6, § 12 mom. 1, § 13, § 15 mom. 4, § 18, § 21, § 24, § 25 mom. 1 punkt 2, mom. 3 och 5, § 26 mom. 1, 3–5, § 29, § 30
- Kap. IV Semester § 1–19, § 21
- Kap. V Tjänst-, arbets- och familjeledighet
- Kap. VII Förtroendemän
- Kap. VIII Permittering, ombildning till deltidsanställning och anställningens upphörande

Bilaga 16 Ersättning för resekostnader, i tillämpliga delar

Avtalet om skyddskläder, i tillämpliga delar

Protokollsanteckning:

Ersättning för tvätt av skyddskläder och telefonersättning betalas enligt det belopp som Lantbruksföretagarnas pensionsanstalt årligen fastställer.

På avbytare som avses i § 11 tillämpas inte kap. II (Löner), med undantag av § 1, § 3 och § 4 mom. 2 och 3, inte heller § 24 i kap. III (Arbetstid), kap. IV (Semester) eller kap. V (Tjänst-/arbetsledighet).

§ 2 Ordinarie arbetstid

- mom. 1 Den ordinarie arbetstiden för avbytare är högst 12 timmar per dygn, 38 timmar 15 minuter per vecka, 76 timmar 30 minuter under en tvåveckorsperiod eller 153 timmar under en fyraveckorsperiod.

Tillämpningsanvisning

Arbetstiden ska utjämnas till den genomsnittliga arbetstiden under den utjämningsperiod som tillämpas. Arbetsperioder på mer än fyra veckor kräver överenskommelse enligt kap. III § 3. För en avbytare med tudelad arbetsdag planeras arbetstiden som full arbetstid.

Ändringar i arbetsskiftförteckningen ska delges arbetstagarerna i enlighet med kap. III § 30 mom. 2.

- mom. 2 När det i en utjämningsperiod som avses i mom. 1 ingår en arbetstidsförkortande söckenhelg eller helgdagsafton som avses i § 7 mom. 2 i arbetstidskapitlet, är den ordinarie arbetstiden per vecka för varje arbetstidsförkortande söckenhelg 7 timmar 39 minuter kortare än vad som bestäms i mom. 1. I deltidarbete minskas arbetstiden under sådana veckor proportionellt så att den för varje ovan nämnd arbetstidsförkortande söckenhelg nedsätts med den andel av 7 timmar 39 minuter som avbytarens deltidarbetsstid utgör av full arbetstid enligt mom. 1.

§ 4 Tillfälligt inkallande under ledig dag

Om en arbetstagare tillfälligt måste inkallas under en dag som enligt arbetsskiftförteckningen är en ledig dag, ska arbetsgivaren i första hand kalla in en arbetstagare som samtyckt till detta. Dessutom ska arbetsgivaren försöka alternera så att det inte alltid är samma arbetstagare som inkallas. Såvida det inte är fråga om nödarbete, ska arbetsgivaren försöka undvika inkallande, om det medför oskäliga olägenheter för arbetstagaren.

§ 6 Definition av och ersättning för overtidsarbete

- mom. 1 Övertidsarbete avser arbete som utförs på arbetsgivarens initiativ och som överskrider både den ordinarie arbetstid som på förhand antecknats i arbetsskiftförteckningen och följande gränser för overtidsarbete:

Gränsen för overtidsarbete per dygn är 12 timmar och per vecka 38 timmar 15 minuter. Om utjämningsperioden är längre än en vecka, utgör gränsen för overtidsarbete per vecka den ordinarie arbetstid per vecka som på förhand antecknats i arbetsskiftförteckningen.

Om det i utjämningsperioden ingår en arbetstidsförkortande söckenhelg enligt § 1 mom. 2 ovan, utgör gränsen för övertidsarbete den i förteckningen antecknade arbetstiden utökad med 7 timmar 39 minuter för varje arbetstidsförkortande söckenhelg. Vid deltidarbete där utjämningsperioden överstiger en vecka är gränsen för övertidsarbete per vecka 38 timmar 15 minuter multiplicerat med antalet veckor i utjämningsperioden.

Tillämpningsanvisning

Övertidsarbete utförs enligt överenskommelse mellan arbetsgivaren och avbytaren.

Exempel 1

En avbytare med full arbetstid har en ordinarie arbetstid på 153 timmar under en fyra veckors utjämningsperiod. Den ordinarie arbetstiden under den första veckan är 32 timmar, under den andra och tredje veckan 38,25 timmar och under den fjärde veckan 44,5 timmar. Enligt den fullgjorda arbetsskiftsförteckningen är antalet timmar 34 under den första veckan. Under den första veckan har det uppstått övertid per vecka, eftersom den ordinarie arbetstiden per vecka i den fastställda arbetsskiftsförteckningen har överskridits med två timmar.

Exempel 2

En deltidarbetande avbytare har en ordinarie arbetstid på i genomsnitt 30 timmar per vecka. I en utjämningsperiod på fyra veckor är den ordinarie arbetstiden 120 timmar. Övertidsgränsen är 153 timmar, medan 153 timmar – 120 timmar är mertid.

§ 7 Söndagsersättning

För arbete som utförs på söndag, självständighetsdagen, första maj, långfredagen, annandag påsk, Kristi himmelfärdsdag, midsommardagen, alla helgons dag, nyårsdagen, trettondagen, juldagen och annandag jul samt kl. 18.00–24.00 på lördag och motsvarande tid dagen före de ovan uppräknade helgdagarna betalas till andra avbytare än de som avses i § 11 utöver den ordinarie lönen en oförhöjd timlön för varje arbetstimme eller också ges motsvarande ledighet.

§ 8 Kvälls-, natt-, lördags- och helgaftonsersättning

- mom. 1 Till avbytare betalas mellan kl. 18.00 och 22.00 en ersättning på 15 % för kvällsarbete och mellan kl. 22.00 och 7.00 en ersättning på 30 % för nattarbete eller ges motsvarande ersättning i ledig tid.
- mom. 2 För arbetstimmar som utförts under ordinarie arbetstid klockan 6.00–18.00 på helgfri lördag, förutom påsklördagen eller julafton som infaller på en lördag, betalas till andra avbytare än de som avses i § 11 en separat penningersättning på 20 % eller ges motsvarande ersättning i ledig tid.
- mom. 3 För arbetstimmar som utförs kl. 00.00–18.00 på påsklördagen, midsommarafton och på julafton som infaller någon annan dag än söndag betalas till andra avbytare än de som avses i § 11 utöver den ordinarie lönen en oförhöjd timlön som helgaftonsersättning eller ges motsvarande ersättning i ledig tid.

§ 9 Beredskap

Till en avbytare som enligt överenskommelse är i beredskap betalas en penningersättning på 20–30 % eller ges motsvarande ersättning i ledig tid. När ersättningen bestäms beaktas de begränsningar som beredskapen medfört för arbetstagaren, till exempel hur långt arbetstagaren kan röra sig och hur snabbt han eller hon måste infinna sig på gården.

Tillämpningsanvisning

Beredskapen bör basera sig på överenskommelse mellan avbytare och arbetsgivaren. Det bör finnas en specificerad och tillförlitlig utredning över orsaken till beredskapen. På beredskap för avbytare tillämpas också kap. III § 5 mom. 1–2 och mom. 6–7.

§ 10 Förläggning av arbetstiden

Avbytarens arbetstid bör i allmänhet förläggas till mellan kl. 6.00 och 18.00. Arbetstiden kan även förläggas till en annan tid, om skötseln av avbytarverksamheten eller behovet av vikariehjälp kräver det. Avbytare ska ges tillfälle att inta en måltid under arbetet.

Tillämpningsanvisning

Någon egentlig måltidsrast som inte ingår i arbetstiden har avbytare inte.

Bestämmelser om nattarbete finns i 26 § i arbetstidslagen (605/1996) (hänvisningsbestämmelse). Oberoende av 26 § 1 mom. i arbetstidslagen kan arbetsgivaren och arbetstagaren

komma överens om nattarbete, om det finns en grundad anledning ur verksamhetssynpunkt. Nattarbete enligt arbetstidslagen är arbete som utförs mellan kl. 23.00 och 6.00, vilket kan behövas till exempel på robotgårdar där anordningar och andra funktioner behöver upprätthållas.

§ 11 En nära släkting som avbytare

mom. 1 En avbytare som avses i denna paragraf arbetar på en gård som tillhör avbytarens eller avbytarens makes/makas/registrerade partners släkting i rakt upp- eller nedstigande led eller ett adoptivbarn, adoptivföräldrar eller någon av de nämnda personernas make/maka/registrerade partner.

mom. 2 Semester, semesterlön och semesterersättning bestäms enligt semesterlagen (162/2005) och sjuklön enligt arbetsavtalslagen (55/2001).

mom. 3 Veckoledighet kan ges omedelbart innan anställningen upphör.

Tillämpningsanvisning

Senarelagda veckoledigheter räknas med i anställningstiden.

mom. 4 Divisor för månadslönen

Den timlön som behövs för att räkna ut ersättningarna i § 5–9 och lönen enligt lönesättningspunkt 07MAA060 i bilaga 7 får man genom att dividera avbytarens ordinarie lön för kalendermånaden med 163.

§ 12 Ersättning för resekostnader

Arbetsresorna från bostaden till det första arbetsstället och från det sista arbetsstället till bostaden ersätts för samtliga avbytare inom den lokala enhetens område där avbytarens arbetar.

Protokollsanteckning

Resekostnaderna för s.k. övervakningsbesök ersätts i enlighet med de principer som Lantbruksföretagarnas pensionsanstalt fastställer.

§ 13 Fortlöpande förhandlingar

Före 31.1.2011 utreds hur bilagan som gäller ersättningar för resekostnader kan tillämpas på avbytare. Under avtalsperioden utreds dessutom olika alternativ för utveckling av arbetstidssystemet.

BILAGA 16 ERSÄTTNINGAR FÖR RESEKOSTNADER

§ 2 Ersättning för arbetsresor

mom. 6 Kommunen eller samkommunen kan ge en tjänsteinnehavare eller arbetstagare en personlig personalbiljett för resor mellan bostaden och arbetsplatsen, om överenskommelse ingåtts med den anställda om att biljetten ges som en del av lönen eller utöver penninglönen. Personalbiljetten är skattefri på det sätt som föreskrivs i inkomstskattelagen (1535/1992) (hänvisningsbestämmelse).

Angående resekostnadsersättningar fr.o.m. 1.1.2010, se cirkulär 18/2009.